

Фуад Мамедов

**КУЛЬТУРОЛОГИЯ
КУЛЬТУРА
ЦИВИЛИЗАЦИЯ**

*Книга рекомендована президиумом и экспертно-консультативным
советом Ассоциации культуры Азербайджана «Симург»
в качестве учебного пособия для вузов и руководства для
самосовершенствования личности*

Баку - 2015

Научный редактор, автор идеи и предисловия:

директор Азербайджанской Национальной Энциклопедии, академик
Национальной Академии наук Азербайджана, лауреат Государственной премии
Азербайджана
Тофик Нагиев

Научные рецензенты:

доктор философских наук, профессор, заместитель заведующего кафедрой
ЮНЕСКО, директор Научно-образовательного центра «Гражданское общество
и социальные коммуникации» Института государственной службы и управле-
ния РАНХиГС при Президенте РФ, член Совета по государственной культурной
политике при Председателе Совета Федерации Федерального собрания
Российской Федерации
Ольга Астафьева

доктор философии в области истории, заслуженный учитель
Азербайджана, доцент кафедры политологии Бакинского
Государственного Университета
Таир Бехбутов

доктор философских наук, доцент Азербайджанского
Государственного Университета культуры и искусства
Мубариз Сулейманлы

Редактор:

Шелала Кесеменли

Ф.Т. МАМЕДОВ. «КУЛЬТУРОЛОГИЯ, КУЛЬТУРА, ЦИВИЛИЗАЦИЯ».

Баку, «OL»nptk ., 2015., 300 стр.

Книга имеет целью передать читателю знания о культурологической науке, о феномене культуры и о цивилизации. Эти универсальные знания, основанные на системном подходе, позволяют правильно понять сущность, особенности, закономерности и потенциальные возможности культуры, необходимые для развития и совершенствования человека. Они представляют ценность для каждого гражданина, семьи и коллектива современного азербайджанского общества, для удовлетворения человеком меняющихся потребностей жизни на основе разумного подхода к ситуации, учитывающего навыки, технологии, логику и исторический опыт людей и ученых многих поколений.

ISBN 978-9952-494-75-4

© Фуад Мамедов. 2015

© Азербайджанская Национальная Энциклопедия

© Академия Государственного Управления

при Президенте Азербайджанской Республики

© Ассоциация культуры Азербайджана «Симург»

Посвящаю своим детям и внукам

Будущее спасет мир,
если мир займется будущим!

Истинный патриотизм интеллигенции
ключится в ее служении развитию
индустриальной и этнической культуры
народа при помощи науки, образования
и просвещения.

Руд. Шамегов Шамегов

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	6
От автора.....	12
Понятие о культурологии.....	28
Понятие о культуре.....	36
Понятие о цивилизации.....	66
Понятие о культуре управления.....	76
Культура человеческих отношений.....	89
Культура деловых отношений.....	107
Культура ведения переговоров.....	124
Культура международных отношений.....	129
Права культуры.....	138
Культура мира и разрешение конфликтов.....	140
Культура лидерства.....	142
Культура семьи.....	172
Культура самоуправления.....	195
Социально-культурная политика.....	238
Культурология и развитие человеческого капитала.....	244
Культурология и культура труда.....	253
Культурология и мультикультурализм: значение научной методологии для продуктивной политики.....	261
Культурология и совершенствование налоговой культуры в Азербайджане.....	272
Завещание Платона Аристотелю.....	278
Заключение.....	281
Резюме.....	286
Литература.....	292

ПРЕДИСЛОВИЕ

Культура – это неисчерпаемый ресурс развития человека, общества и государства. Это основа независимости и устойчивого развития страны, источник благосостояния и качества жизни народа, условие конкурентоспособности и безопасности государства.

Развитие культуры Азербайджана всегда находилось в центре внимания выдающегося политического и государственного деятеля, Общенационального лидера азербайджанского народа Гейдара Алиева, своей титанической деятельностью, культурой управления и достижениями на благо общества и государства, завоевавшего высокий авторитет во всем мире. «Многие особенности выделяют один народ среди других народов мира, приносят ему признание и уважение. Самая ценная, самая значимая из них - это культура», - подчеркивал он. Гейдар Алиевич считал, что именно культура обогащает народы самым лучшим, что накопило человечество, призывая развивать науку и образование, поднять авторитет интеллигенции, талантливых ученых, поэтов, композиторов, художников, писателей, артистов, способствовать развитию языка и духовности азербайджанского народа.

Президент Азербайджанской Республики Ильхам Алиев, продолжая и развивая политический курс Общенационального лидера, своей практической деятельностью вносит большой вклад в национальную культуру – в развитие образования, науки и искусства, в сохранение нематериального и материального культурного наследия, в конкурентоспособность экономики и международное сотрудничество. Его масштабная государственная и международная деятельность способствует устойчивому социально-экономическому развитию республики и росту благосостояния народа, поразительным преобразованиям в культуре городов и регионов страны, укрепляет международный авторитет Азербайджана и его культурный имидж во всем мире.

Курс нашего государства научно обоснован законами развития мировой цивилизации, свидетельствующими о том, что высокая духовная культура – главная движущая сила человеческого развития. Прогресс культуры, развитие культурологического просвещения людей путем аккультурации и инкультурации, передача им универсальных знаний о сущности, особенностях, достижениях и законах человеческого развития, об истории национальной и мировой культуры и цивилизации, - это путь к устойчивому развитию, отвечающему национальным инте-

ресам. Правильное понимание культуры открывает большие возможности для умственного и нравственного развития людей, а также инновационной деятельности, без которой невозможно конкурентоспособное развитие азербайджанского народа и государства.

В свете изложенного, монография профессора Фуада Мамедова «Культурология, культура и цивилизация», посвященная вопросам развития культуры и основанная на результатах системных культурологических исследований, имеет важное научное и практическое значение для наукоооруженности азербайджанского общества в условиях глобализации и новых вызовов. Она представляет ценность для развития научного мировоззрения и роста культурного уровня людей, а также для расширения и углубления профессиональных и этических знаний специалистов и молодежи, составляющих основу национального человеческого капитала.

Книга подготовлена в целях распространения в азербайджанском обществе правильных научных представлений о культурологической науке и ее огромных преобразовательных возможностях, о феномене культуры и о цивилизации. Сегодня эти энциклопедически богатые знания междисциплинарного характера, как никогда раньше, необходимы нашему народу и нашей молодежи, каждому гражданину и каждой азербайджанской семье для того, чтобы быть социально активными гражданами, повышать уровень своей гражданской культуры и патриотизма. Их освоение азербайджанским народом поможет в развитии «общества знаний» и человеческого капитала, а также в успешном осуществлении политики мультикультурализма в Азербайджане.

В работе раскрыты истоки, основные функции и стратегическое значение культурологии для национального развития, дается ее универсальная методология и методы исследований, обосновывается незаменимое значение этой науки для модернизации страны, актуальность системного подхода к анализу сложных проблем современного развития азербайджанского общества в контексте постоянных изменений и неопределенностей в мировой культуре и цивилизации. В книге приводится формула культурного человека, составляющего главное национальное богатство страны и основу человеческого капитала, раскрываются объективно-исторические факторы развития культуры и механизмы духовного производства, показываются механизмы культурогенеза, рассматривается сущность экономики, как феномена социальной культуры общества.

В контексте понятия о культуре большую познавательную ценность представляют материалы, раскрывающие сущность и значение культурных ценностей, этической, политической, правовой, управленческой культуры, профессиональной этики и культуры ответственности людей, а также процессы взаимодействия элитарной и массовой культуры. Интересными представляются материалы, раскрывающие понимание цивилизации, сущность культурного прогресса, культурного регресса и социально-культурных революций человечества.

Одним из достоинств книги является раздел, содержащий ценную научную информацию о культуре управления. Здесь автором очень четко показаны основные научные принципы и организационные типы управления, основные функции и проблемы государственного управления, а также пути достижения успеха и технологии повышения эффективности, обеспечивающей устойчивое развитие.

Безусловную ценность представляет раздел «культура человеческих отношений», в котором автором приводятся общепринятые в мировой цивилизации требования и стандарты культуры общения между людьми, секреты взаимопонимания и тайны человеческого отношений. Интересны материалы, описывающие процессы формирования культуры личности, поведение и характер людей, особенности общения, взаимопонимания и «языки культуры» разных народов. Важное значение для повседневной жизни имеют материалы, дающие объяснение сущности и особенностей межличностных конфликтов и принципов бесконфликтных отношений, позволяющих сделать правильный выбор.

В разделе «культура деловых отношений» автор раскрывает механизм формальных и неформальных отношений между сотрудниками, правовые и этические нормы этих отношений, сущность культуры ответственности и особенности профессиональной этики, показывает стили и международный опыт управления персоналом и разрешением конфликтов, влияние культуры деловых отношений на эффективность управления.

В разделе «культура ведения переговоров» раскрывается стратегия и тактика ведения переговоров на всех уровнях, наиболее эффективные приемы достижения успеха, преимущества партнерских отношений, задачи и факторы формирования конструктивной атмосферы сотрудничества и основные качества, необходимые лиц, ведущих переговоры.

Не ограничиваясь сведениями о культуре человеческих и деловых отношений, автор также включил в книгу разделы «культура междуна-

родных отношений», «права культуры» и «культура мира», в которых изложил основные понятия о сущности, функциях, целях, принципах, формах и нормах международных отношений и международного права, особенностях прав культуры, технологиях разрешения конфликтов и сохранения мира.

Особую ценность, на мой взгляд, представляют разделы «культура лидерства», «культура семьи» и «культура самоуправления». В разделе «культура лидерства» освещены основные понятия лидерства, функции лидера и требования к нему, раскрыты наиболее продуктивные технологии управления лидером. Раздел «культура семьи» дает широкие представления о классических правилах семейной жизни азербайджанцев, о культуре взаимоотношений супругов и методах воспитания детей. Здесь показано фундаментальное значение семьи для формирования личности и общества, раскрыты принципы культуры поведения управления семьей, а также этический кодекс семьи.

Пожалуй, трудно переоценить для развития человеческого капитала содержание раздела «культура самоуправления». В разделе рассматривается культурное измерение человеческой ценности, базовые принципы, правила и логика самоуправления, методы управления своим «я», раскрывается предназначение человека и смысл жизни. В нем также нашли отражение вопросы самосовершенствования, преодоление трудностей, неудач и поражений, управления временем, повышения благосостояния и укрепления здоровья.

В завершении книги, в качестве примера мудрости древних, не утратившей своего значения и в наши дни, автор приводит историческое завещание Платона Аристотелю, раскрывает сущность инновационного культурологического подхода к совершенствованию социально-культурной политики и налоговой культуры, всесторонне анализирует такие актуальные проблемы национального развития как человеческий капитал и мультикультурализм.

Материалы книги представляют ценность для профессиональной подготовки и этического развития специалистов, формирования руководящих работников, личностей и лидеров, развития культуры труда и общественных отношений, культуры семьи, молодежи и детей в Азербайджане. Ценным является и то, что автор обогатил свою работу включением в нее мудрых изречений выдающихся ученых и мыслителей всех времен и народов: Низами Гянджеви, Насиреддина Туси, Джалаладдина Руми, Эйнштейна, Льва Толстого, Иоганна Гете, Мише-

ля Монтеня, Марка Аврелия, Платона, Аристотеля, Саади, Кей-Кавуса и многих других, подтверждая их афоризмами правильность своего мышления, логики и сделанных выводов.

Несколько слов хотелось бы сказать об авторе монографии. Профессор Фуад Мамедов - видный азербайджанский ученый, опытный педагог, известный просветитель и общественный деятель, своими фундаментальными системными исследованиями заложивший основы нового направления в азербайджанской науке – культурологии (истории и теории культуры). Его перу принадлежит более 200 научных и научно-просветительских трудов, в том числе такие фундаментальные монографии как «Культурология. Проблемы теории и истории», (Баку, 2002), «Культурология как путь к эффективной жизнедеятельности» (Баку, 2006) и «Культура управления. Опыт зарубежных стран» (Баку, 2009, 2013).

Результаты исследований Ф.Т. Мамедова получили международные признание. Достаточно отметить, что за вклад в мировую культурологию он избран действительным членом Международной академии «Проблемы интеллектуального развития», Российской Академии педагогических и социальных наук и Международной гуманитарной Академии «Европа-Азия». Показателями его высокого международного научного авторитета является то, что он был включен в базу данных экспертов Совета Европы по культурной политике (2000 г.), выступал на пленарном заседании международной конференции в ООН по миллениуму (2000 г.), а с 2014 года - является членом организационного комитета Международных Лихачевских научных чтений – крупного культурологического форума ученых и специалистов разных стран. В Википедии, подготовленной «Wikimedia Foundation, Inc.», его имя, как известного ученого в области истории и теории культуры, стоит в одном ряду с такими выдающимися культурологами мирового значения, как Эдуард Тайлор, Николай Данилевский, Питирим Сорокин, Моисей Каган, Константин Леонтьев, Арнольд Тойнби, Йохан Хёйзинга, Освальд Шпенглер.

Фуад Мамедов является носителем энциклопедических знаний, что объясняется характером культурологической науки, которой он небезуспешно посвятил всю свою сознательную творческую жизнь. Для его научно-педагогической деятельности характерны: приверженность идеалам науки, образования и просвещения, целеустремленность и патриотизм, культура ответственности и этика, логика и твердая воля,

ориентированность на результаты исследований, умение связывать научные знания с социальной практикой и национальными интересами. Ф.Т. Мамедов был одним из экспертов и составителей фундаментальной книги «Азербайджан» - специального выпуска Азербайджанской Национальной Энциклопедии, где им впервые в республике, на азербайджанском и русском языках, была опубликована содержательная научная статья о культурологии.

Уверен, что профессор Фуад Мамедов еще порадует нас новыми интересными и полезными для общества исследованиями в области истории культуры и науки.

*Лауреат государственной премии
Азербайджанской Республики в области науки,
академик **Тофик Нагиев***

ОТ АВТОРА

В Азербайджанской Республике придается большое значение развитию духовной культуры. В Конституции Азербайджанской Республики, принятой на всенародном референдуме 12 ноября 1995 года отмечается: «Азербайджанское государство оказывает содействие развитию культуры, образования, здравоохранения, науки, искусства, охраняет природу, историческое, материальное и духовное наследие народа... Каждый обладает правом участвовать в культурной жизни, использовать культурные учреждения и культурные ценности... Каждый обладает свободой творчества. Государство гарантирует свободное осуществление литературно-художественного, научно-технического и других видов творчества».

Гейдар Алиев высоко ценил культуру и призывал способствовать развитию созидательной деятельности азербайджанского общества. «Народ, обладающий высокой культурой, всегда будет идти вперед, будет жить и развиваться... Мир живет и развивается благодаря созиданию», - подчеркивал он.

В обращении Общенационального лидера Азербайджана Гейдара Алиева к азербайджанскому народу, по случаю наступления третьего тысячелетия, говорилось: «Сегодня все человечество, все народы и нации хорошо понимают, что культура, наука и образование, будучи самым большим духовным богатством людей, являются одним из важных факторов, обеспечивающих стабильное развитие. ... Каждый гражданин Азербайджана... должен с чувством глубокой ответственности подходить как к прошлому и настоящему, так и к будущему нашей страны, обладающей большим историческим прошлым, богатой культурой, высокой нравственностью...».

Неослабое внимание развитию национальной культуры уделяет талантливый продолжатель курса Гейдара Алиева - Президент Азербайджанской Республики Ильхам Алиев, в период руководства которого в стране имеет место существенный прогресс интеллектуальной, политической, этической, правовой, управленческой, экономической, медицинской, художественной, музыкальной, градостроительной, экологической культуры. Растет уровень культуры производства и потребления, физической культуры и спорта, культуры семьи, молодежи и детей. Много делается для сохранения культурного наследия, развития информационной и международной культуры, человеческого капитала,

распространения в обществе научных знаний, утверждения политики мультикультурализма, формирования надежного будущего.

В Азербайджане успешно развиваются учреждения науки и образования, искусства и медицины, физической культуры и спорта, создаются новые государственные структуры, способствующие социально-культурному прогрессу. Большое значение для устойчивого национального развития и, в первую очередь, интеллектуальной культуры, имеют созданные в последние годы соответствующими указами Главы Азербайджанского государства Фонд науки и Фонд знаний, а также Центр мультикультурализма. В стране проводятся крупные международные научные форумы, музыкальные фестивали и спортивные мероприятия, способствующие высокому международному рейтингу нашей страны, как одной из наиболее интенсивно развивающихся культурных столиц мира.

Дорогие друзья, принимая во внимание неоспоримую ценность культуры для человеческого и национального развития, в настоящей книге мне хотелось, в краткой форме, передать вам знания о культурологической науке, о культуре, как социальном феномене и о цивилизации. Эти универсальные знания, основанные на системном подходе, позволяют правильно понять сущность, особенности и неограниченные возможности культуры, необходимые для развития и совершенствования личности. Они нацелены на то, чтобы помочь каждому заинтересованному человеку расширить свое научное мировоззрение, совершенствовать интеллектуальную и этическую культуру, позитивную философию жизни, сделать правильный выбор для улучшения жизнедеятельности, культуры самоуправления, человеческих и международных отношений. Надеюсь, что они могут быть полезны каждому гражданину и обществу в целом, при решении важных задач развития культуры семьи, а также культуры государственного, экономического и социального управления.

Книга также имеет целью вооружить руководителей всех уровней культурологическим видением целостной панорамы возможностей человеческого развития в пространстве и во времени, необходимой для прогресса общества и государства, для принятия правильных решений на всех уровнях, отвечающих национальным интересам и стратегическим задачам формирования в Азербайджане «Общества знаний» и «Экономики знаний». Рассматриваемые в книге культурологические понятия и формулы, универсальная методология и методы, культуроло-

логический анализ актуальных проблем национального развития призваны помочь удовлетворению меняющихся потребностей жизни на основе разумного подхода к сложным ситуациям, учитывающего навыки, технологии, логику и исторический опыт представителей разных культур и ученых многих поколений. Они могут способствовать руководителям организаций и предприятий в выборе или выработке наиболее продуктивных инновационных культурологических технологий для развития национального человеческого капитала и обеспечения устойчивого развития Азербайджанской Республики в конкретных условиях или сложной ситуации, ограниченной жесткими рамками времени.

Материалы книги могут быть использованы для выработки высоких стандартов культуры мышления и поведения, культуры производства, труда и сервиса, культуры менеджмента, совершенствования искусства управления лидеров и руководителей. Они могут быть творчески применены для осуществления системных исследований в области истории, политологии, экономики, управления, права, антропологии, этнологии, психологии, филологии, искусства, международных отношений и других направлений общественных и гуманитарных наук, а также для совершенствования стратегий организации и управления развитием образования, науки, искусства и экономики.

Главная цель книги – ознакомление читателя с сущностью и неограниченными возможностями культурологии - науке о культуре, имеющей незаменимое значение для развития интеллектуальной и этической культуры человека, для государственного строительства и продуктивного управления. Это значение обусловлено тем, что культурология позволяет создавать целостную панораму универсальных знаний, системно отражающих потребности, достижения и технологии, особенности и закономерности, динамику, тенденции и возможности человеческого развития на индивидуальном, социальном, национальном и мировом уровнях. Она помогает пониманию и изменению человеческого сознания, без которого невозможно эффективное управление людьми. В силу этого системный культурологический анализ истории мировой культуры, законов и технологий развития цивилизации, культуры человеческих и международных отношений, процессов мышления и формирования общественного мнения лежит в основе современной социальной инженерии, правильного понимания исторических процессов и принятия эффективных управленческих решений, прогнозирования и конструирования будущего. Превращаясь в ключевой

идеологический и научно-образовательный фактор развития мировой культуры и цивилизации, культурология способствует повышению креативности людей. В условиях формирования «общества знаний», являющегося источником социально-экономического прогресса, благосостояния и качества жизни, полученное путем научного исследования, культурологическое знание, все более становится организующим принципом развития человека, общества и государства, оказывает позитивное влияние на рост творческой активности. Директор канадского института «Martin Prosperity Institute» при университете Торонто Ричард Флорида и профессор канадского университета Альберты, культуролог Нико Штер убеждены, что будущее человечества за «обществом знаний» и «креативным классом» - «людьми, меняющими будущее». Нико Штер, отмечая ключевую роль науки в «обществе знания», справедливо замечает, что «в науке и через нее зарождается новый мир, в котором знание во всех областях (подчеркнуто нами – Ф.М.) и во все возрастающей мере становится основой и руководящим принципом человеческого действия».

На современном этапе развития мировой цивилизации, культурология, как наука о культуре, стала ключевой научной парадигмой XXI века. В силу своего универсального характера, она обладает огромными исследовательскими возможностями, делающими ее современной «царицей наук». Культурологические знания, компетентность и ответственность являются условием для успешного и устойчивого развития. Без универсальных культурологических знаний сегодня трудно себе представить и высокое качество образования, необходимое для удовлетворения потребностей развития науки и технологии, медицины и экологии, государственного управления и правовой системы. Культурологические знания сегодня необходимы также для формирования ресурсов квалифицированной рабочей силы для нужд промышленного и сельскохозяйственного производства, строительства и транспорта, торговли и сферы услуг. Переподготовка специалистов, в соответствии с потребностями рынка труда, также требует формирования универсальных культурологических знаний у людей разных профессий и интересов. Актуальность этого подтверждается и теорией Питера Друкера, который считает, что главное для современной экономики - повышение производительности работников умственного труда, которые должны рассматриваться как основной капитал. Академик А.С. Запесоцкий подчеркивает, что «в последнее время черты культурологии всё

в большей степени приобретает юридическая наука. Большинство Нобелевских премий последних лет в области экономики присуждены за работы, содержащие явно выраженные культурологические акценты».

Широкий диапазон культурологии во многом объясняется ее междисциплинарным характером и системным подходом к изучаемым объектам. Эта фундаментальная наука интегрирует в себе достижения и методы многих социальных, гуманитарных и естественных наук. Это история и философия, антропология и психология, археология и этнография, социология и политология, экономика и правоведение, география и страноведение, медицина и экология, дипломатия и религиоведение, филология и лингвистика, искусствоведение и педагогика. Вместе с тем культурология охватывает также культурную и социальную антропологию, этнологию, культурные исследования и другие, изучающие человека и общество взаимосвязанные исследовательские направления, получившие распространение в западных странах. При этом, не подменяя традиционные области науки, она имеет свою собственную методологию, объект и предмет исследования. Объектом культурологии является созидательная человеческая жизнедеятельность, ее история и позитивные достижения. Предметом культурологии являются такие социальные институты культуры и сферы человеческой жизнедеятельности как – общество, государство, наука, образование, управление, политика, международные отношения, искусство, экономика, этика, право, образ жизни, системы жизнеобеспечения, религия, личность, семейные отношения, информация и печать, неправительственные организации, музейное дело и многие другие. Наряду с этим, в поле зрения современной культурологии находятся такие традиционные исследовательские проблемы как – архитектоника и семантика культуры, базовые архетипы и образы, ментальность, ценностно-нормативное и символическое содержание, традиции и инновации, процессы сохранения и изменения в динамике культуры, анализ цивилизаций и диалога культур.

Основанный на системном подходе теоретический и методологический инструментарий культурологии позволяет раскрыть глубинные пласты человеческой культуры, определять общее и различное в разных культурах, выявлять наиболее оптимальные пути и подходы к успешной стратегической коммуникации между людьми, как в одной и той же культуре, так и в полиэтническом поле мировой культуры и цивилизации. Культурология не только помогает обогащению человека

знанием выработанных человечеством исторических достижений, но и правильному пониманию сущности, особенностей, законов развития, технологий и новых возможностей духовной культуры как средства и цели человеческого развития. Она способна вырабатывать различные целевые установки, от культуры личности, семьи, межличностных и международных отношений, до культуры общества, государственности, политической и управленческой культуры. Благодаря этому изучение и разумное, творческое использование фундаментальных достижений культурологии способствует лучшему пониманию человеческой природы, законов развития человеческого общества, характеров и поведения людей, прогнозированию будущего и открытию новых возможностей для человеческого счастья. В силу этого распространение достижений современной культурологической науки при помощи системы образования и просвещения становится объективной потребностью. Удовлетворение этой потребности будет способствовать развитию знаний азербайджанского общества о сущности, особенностях, истории и достижениях в различных сферах жизнедеятельности человечества, правильному пониманию законов и технологий человеческого развития, научно обоснованной оценке фактов, событий и людей, необходимых для развития специалистов, граждан, политиков и управленцев, видения новых возможностей и конструирования безопасного будущего.

При разработке инновационной концепции развития национальной культуры, мы первоначально исходили из теорий и научных разработок таких известных культурологов как Лесли Алвин Уайт, Абрахам Харольд Маслоу, Освальд Шпенглер, Арнольд Тойнби, Дмитрий Лихачев, Альфред Адлер и другие. В частности в качестве базовой идеи им был использован закон основоположника культурологии, выдающегося американского ученого-антрополога Лесли Уайта (1900-1975), согласно которому «поведение человека меняется с изменением его культуры»¹. Наряду с этим также была изучена концепция «культуры и человека» видного американского психолога, основателя тран-

¹Выявление Уайтом нового мира – мира культуры, как экстрасоматической (надбиологической) системы человека, привело его к убеждению в том, что «придет время, когда это открытие культуры по своей значимости для науки будет оценено также высоко как гелиоцентрическая теория Коперника и открытие клеточной основы всех форм жизни на Земле».

сперсональной психологии Абрахама Маслоу (1908-1970). А. Маслоу определил в качестве меры совершенства культуры ее способность удовлетворять потребности человека и создавать благоприятные условия для социальной реализации потенциальных способностей личности. Модель «идеального общества», разработанная Маслоу, построена на принципах человеческой гармонии, безопасности, возможности максимального развития способностей и самореализации через гуманистическое преобразование социальных институтов культуры и изменение сознания людей. Основатель школы «Индивидуальной психологии», австрийский психолог Альфред Адлер (1870-1937) полагал, что психология человека должна быть объяснена, главным образом, условиями его социальной жизнедеятельности, а не физиологическими и биологическими причинами. Согласно Адлеру, поведение человека во многом мотивировано его стремлением к власти и превосходству. Однако принцип достижения превосходства может иметь разные формы в разных культурах и различной социальной среде. При этом стремление к превосходству, в зависимости от среды, целей и культуры человека, может быть как источником творческих достижений, так и антисоциального поведения индивидуума.

В процессе культурологических исследований автор стремился как можно шире ознакомиться с мировой культурологической мыслью, свидетельствовавшей о том, что возможности культурологии могут быть эффективно использованы для развития личностей и лидеров, системного и ситуационного анализа проблем различного профессионального характера. Исследования показали, что культурология является продуктивной основой для осуществления культурологической экспертизы, предполагающей верифицированную оценку состояния культуры с точки зрения ее соответствия культурным стандартам и потребностям развития, ожиданиям людей. В результате стало очевидным, что системный культурологический подход к анализу конкретных и сложных проблем человеческого развития и управления открывает большие возможности для модернизации общества, совершенствования личности, социально-культурной политики, построения инновационных моделей и парадигм эффективного управления. В этом нетрудно убедиться, ознакомившись с трудами Г.В.Ф. Гегеля, Ж.Ж. Руссо, Ф.М.А. Вольтера, И.В. Гете, Д. Неру, Э. Тайлора, Л. Моргана, Ф. Боас, Л. Уайта, М. Мид, А. Маслоу, А. Тойнби, О. Шпенглера, М. Вебера, И. Канта, Ф. Энгельса, М. Хоркхаймера, Г. Маркузе, Т. Адор-

но, Г. Риккерта, Ю. Хабермаса, Ю. Липперта, К. Ясперса, Б. Малиновского, А. Богданова, Дж. Бернала, Лютфи Заде, а также Т. Парсонса, Г. Гессе, В. Дильтея, И. Сабуро, Э. Ортега-и-Гассета, И. Гердера, Г. Зиммеля, П. Сорокина, А. Вебера, Д. Белла, А. Бергсона, Ж. Аттали, Э. Ауэрбаха, В. Виндельбанда, Р. Мертон, Э. Мунье, Т. Наканэ, В. Оствальда, Т. Шардена и других известных ученых, писателей и просветителей, с исследованиями Франкфуртской школы и школы «Анналов». Не меньшую значимость для понимания научной и практической ценности культурологии для нас составили труды Н. Конрада, М. Бахтина, В. Вернадского, Г. Вернадского, Л. Гумилева, Н. Бердяева, М. Блока, Н. Рериха, В. Муравьева, М. Кагана, Л. Кертмана, А. Петрова, Г. Волкова, Д. Лихачева, М. Кима, В. Массона, Ю. Жданова, Н. Злобина, В. Межуева и других российских ученых.

Истоки культурологии как науки о культуре могут быть отнесены к концу XIX - началу XX века. Еще в конце XIX века в научных кругах Запада велась дискуссия о путях и целях наук о культуре, не давшая, однако, ожидаемых результатов. В этот период один из основателей Баденской школы неокантианства, немецкий философ культуры Генрих Риккерт (1863-1936) обратил внимание на необходимость правильного понимания предназначения наук о культуре. В 1911 году в Санкт-Петербурге была издана книга Г. Риккерта «Науки о природе и науки о культуре», в которой немецкий ученый отмечает, что, несмотря на общие понятия, данные И. Кантом, Г.В.Ф. Гегелем и другими представителями немецкой классической философии, попытки предшествующего периода, «не помогли наукам о культуре для определения и выяснения их задач». Генрих Риккерт высказал мнение о том, что действительность, как единое целое, может быть изучена и единой наукой, в которую входят и науки о природе и науки о культуре. При этом естественнонаучное исследование должно быть дополнено исследованием объектов, объединенных термином «культура». Таким образом, изучение действительности должно осуществляться науками о природе и науками о культуре, в которых особое место занимает исторический метод.

Генрих Риккерт рассматривал культуру как совокупность духовной и материальной жизни и как противоположность природе, то, что или непосредственно создано человеком, действующим сообразно оцененным им целям, или сознательно взлелеяно им ради связанной с ним ценности. Говоря о неизменности сущности культуры, в своей цен-

ностной концепции он подчеркивал, что «во всех явлениях культуры мы всегда найдем воплощение какой-нибудь признанной человеком ценности, ради которой эти явления им созданы... В объектах культуры, следовательно, заложены ценности». Видя высший смысл культуры как блага, создаваемого в интересах общества, ученый вместе с тем, подчеркивал, что «всякое явление культуры, если отвлечься от заложенной в нем ценности, должно быть рассмотрено как стоящее также в связи с природой и, стало быть, как составляющее часть природы».

Термин «культурология» для обозначения науки, исследующей культуру, в 1909 году впервые применил один из крупнейших реформаторов науки и натурфилософии XX века, Лауреат Нобелевской премии, известный немецкий ученый-физхимик и философ культуры Вильгельм Оствальд, рассматривавший сознание как энергию, а функцию культуры как сохранение и сбережение энергии. В своей работе «Энергетические основы науки о культуре» (1909 г.) В. Оствальд определил жизнедеятельность как форму трансформированной природной энергии. Выдвинув идею энергетизма, он связал с ней основную сущность философии природы и культуры, и обратил внимание на необходимость правильного использования энергии при помощи культуры, не растрачивая ее понапрасну. Рассматривая культуру как совокупность факторов, служащих прогрессу человечества, В. Оствальд заявил о необходимости создания науки о культуре, которая будет изучать реальные процессы, происходящие в цивилизациях. Считая, что наука об обществе мало отличается от психофизиологии, являясь частным историческим случаем биологии, в 1915 г. В. Оствальд определил место культурологии в системе наук XX века.

Развитие науки всегда идет тернистым путем. Как справедливо заметил проф. Г. Греневский, «Только строительство дома начинается с фундамента, а при строительстве науки ее основания появляются обычно довольно поздно». Основоположником современной культурологии, как интегральной науки, считается американский антрополог Лесли Алвин Уайт (1900-1975), автор опубликованной в 1949 году знаменитой книги «Наука о культуре». Уайт рассматривал культуру как, обусловленную человеческой энергией, целостную, организованную, взаимосвязанную и интегрированную систему, состоящую из технологической (ключевая), социальной и идеологической подсистем, в совокупности обеспечивающих жизнедеятельность человека. Основ-

ным вкладом Л.А. Уайта в становление и развитие культурологии явилось создание новой концепции понимания культуры, переосмысление концепции эволюции культуры и применение ее для анализа культуры человечества, а также обоснование культурологии как науки о культуре. Американский ученый впервые не только обосновал термин «культурология» и определил предметное поле культурологии, но также предложил *системный подход для исследования культуры*, позволяющий раскрывать закономерности культурного развития. Он показал, что культурология как интегратор наук дает новую логику и новое качество исследования.

Пионерский характер его исследований обусловлен и тем, что, изучив этнологию, антропологию, историю, философию, социологию, бихевиористскую психологию и психиатрию в Луизианском, Колумбийском и Чикагском университетах, он, впоследствии профессор Мичиганского университета, впервые синтезировал знания, выработанные этими науками, в целях системного анализа проблемы эволюции культуры. Согласно Уайту, каждая стадия культуры и цивилизации развивается на основе предыдущей исторической ступени. При этом, возродив к жизни культурную антропологию, основы которой были заложены Э. Тайлором, Л. Морганом и другими учеными, Л.А. Уайт показал, что теория культурной эволюции не связана с теорией биологической эволюции Дарвина, а уходит своими корнями к Горацию и Ибн Хальдуну, Юму, Кондорсе, Канту, Гердеру, Бахофену, Конту и многим другим ученым, не имевшим отношения к биологии. Он показал, что если у животных детерминантом поведения выступает биологический организм, то человеческое поведение варьируется вместе с изменениями экстрасоматического (надбиологического, не связанного с организмом человека) фактора, т.е. его культуры».

Ученый обратил внимание на уникальные способности человека символически воспринимать мысли, действия, предметы и знаки. Он показал, что если психология рассматривает символизированные предметы в «соматическом» измерении, т.е. во взаимосвязи с биологическим организмом человека, то культурология как наука об экстрасоматическом (надбиологическом – Ф.М.) объективном мире, должна изучать всю целостность символических предметов и явлений, связанных с человеческой жизнедеятельностью. Синтезируя подходы антропологов, не признававших материальные предметы в качестве компонентов культуры, с подходами этнографов и археологов, полагававших

абсурдность отрицания материальной культуры, Уайту впервые удалось дать целостное представление о культуре, как духовной и материальной реальности, включающей идеи и отношения, внешние действия и материальные предметы. Вместе с тем, такой подход дал возможность раскрыть сущность и характер человеческого поведения в зависимости от его культуры. Оно было оценено им как «открытие, которое когда-нибудь встанет в истории науки в один ряд с гелиоцентрической системой Коперника или открытием клеточной основы всех форм жизни».

Справедливость и логичность рассуждений Уайта подтверждается взглядами отца социологии, средневекового мусульманского ученого Ибн Хальдуна (1332–1406), которого было бы правомерным назвать и выдающимся культурологом. Ибн Хальдун подчеркивал, что, наделив человека способностью мыслить, Аллах сделал (интеллект – Ф.М.) «началом его совершенства и венцом его благородства и превосходства над всем». Если животные воспринимают окружающий мир исключительно посредством чувств – слуха, зрения, обоняния, вкуса и осязания, то, благодаря своему уму, «человек сверх этого обладает способностью воспринимать то, что находится вне его, посредством мышления, следующего за его чувственным восприятием...». Это мышление может быть трех видов. Первый – т.н. «различающая способность» (обыденное мышление - Ф.М.), представляющее собой постижение человеком естественных явлений и установленных в обществе порядков вещей в целях самоуправления, умения добывать средства к жизни и различать полезное и вредное. Второй – т.н. «опытный разум» - мышление, основанное на усвоении социального опыта, приносящее практическую пользу в жизни людей. Третий – т.н. «умозрительный, или «чистый» разум», характеризующийся совершенством разума в общих и частных представлениях о сущном, благодаря научному познанию и выработке новых научных знаний, не связанных непосредственно с чувственным восприятием. Таким образом, здесь показано основополагающее значение умственной, интеллектуальной культуры человека как «начала его совершенства, благородства и превосходства».

Культурологический анализ проблем развития культуры как целостной социальной системы невозможен без системного подхода, предложенного для этой цели Лесли Уайтом. Жизнь показала, что беспрерывное движение и изменения, присущие взаимосвязанному, взаи-

мозависимому и противоречивому миру, требуют перманентного системного анализа процессов развития человеческого общества во времени и пространстве, дающего возможность их своевременной коррекции и совершенствования, в соответствии с объективными потребностями жизни. Ценность системного подхода, опирающегося на принципы целостности, иерархичности строения, структуризации, множественности и системности, заключается в том, что рассматривая объект как целостную, взаимосвязанную систему, он позволяет выявлять закономерности и взаимосвязи с целью наиболее эффективного и гармоничного решения проблем развития человеческой жизнедеятельности. Становление системного подхода, основоположниками которого считаются А. А. Богданов, Л. фон Берталанфи, Эдвард де Боно, Линдон ла Руш, Г. Саймон, П. Друкер и другие, относится к первой половине XX века. Начиная с 50-х годов прошлого века, системный подход стал базовым и в теории государственного управления западных стран. Преимущества системного подхода к изучаемой проблеме заключаются в том, что он дает возможность исчерпывающего, объемного видения предмета исследования во всех его измерениях, проекциях, связях и ситуациях, что способствует правильной оценке и правильному решению проблемы. Альтернативы системному подходу просто нет еще и потому, что весь мир природы и человека состоит из систем, даже некогда «неделимый» атом.

Пожалуй, одним из наиболее ярких примеров плодотворности системного культурологического подхода к анализу исследуемых объектов являются результаты деятельности выдающегося немецкого ученого Макса Вебера (1864-1920). Представитель административной школы теории управления, он был и социологом, и экономистом, и историком, и философом, и культурологом, и юристом. Еще задолго до появления культурологии как науки, Макс Вебер отличался культурологическим видением механизмов управления и опирался на культурологическую интерпретацию организационных процессов.

Высокую научную и практическую ценность, вездесущность культурологии можно проследить и на примере мышления и деятельности выдающегося американского ученого, основателя кибернетики Ноберта Винера, мышление и подход которого также оказали влияние на наш выбор. Небезынтересно отметить, что в 1948 году, примерно в то же время, когда Лесли Алвин Уайт опубликовал книгу «Наука о культуре» (1949 г.), заложившую основу понимания культуры как целостной соци-

альной системы, Ноберт Винер опубликовал свою знаменитую книгу «Кибернетика, или управление и связь в животном и машине», ознаменовавшую рождение новой науки - кибернетики. Как «ученый-романтик» широкого профиля, отличавшийся универсализмом знаний, позитивистским мировоззрением и свободой творчества, Винер охотно принимал участие в семинарах, объединявших представителей разных наук - математики, биологии, физиологии, медицины, психологии, социологии и др., что способствовало формированию у него широкого (культурологического – Ф.М.) подхода к проблемам современной науки.

Ноберт Винер понимал необходимость тесного союза и интеграции наук, важности системного подхода и синтеза, универсальной научной методологии при исследованиях, объединения усилий ученых. Будучи глубоко убежденным в единстве науки, условно разделенном на отдельные направления, он выступал против разделения науки на чистую и прикладную. При построении своих автоматизированных управленческих моделей Винер стремился учиться у природы, использовал взаимообусловленность, сущностную логику и особенности функций живых существ, отдавая предпочтение философии стохастического естествознания (т.е. философии случайностей в природе – Ф.М.), ограничивающей возможности человека в условиях борьбы порядка с хаосом. Опираясь на научные знания, как на реальную силу борьбы с хаосом, принимая во внимание постоянные изменения жизни и ограниченность человеческих возможностей познания и управления, ученый настойчиво искал устойчивые управленческие формы повышения коэффициента полезного действия и уменьшения энтропии труда, способствующие достижению прогресса. Ноберт Винер выявил подобие процессов управления и связи в машинах, живых организмах и обществах, сущность которых в передаче, хранении и переработке информации, т.е. различных сигналов, сообщений, сведений, рассматриваемых как выбор правильного поведения (решения) между двумя или более значениями, наделенными известными вероятностями. Отсюда и появилась мысль о кибернетике, как об общей теории организации, управления и связи, в которой знание (информация) выступает как фактор уменьшения энтропии (хаоса). Благодаря Винеру, в 50-е годы прошлого века кибернетика утвердилась в мире как наука, занимающаяся изучением систем любой природы, способных воспринимать, хранить и перерабатывать информацию и использовать ее для управления и регулирования. Предметом этой науки стало изучение процес-

сов управления, происходящих в сложных динамических системах, имеющих место как в производственной деятельности и естествознании, так и в обществе, а одной из основных целей – поиск научных методов управления сложными процессами для повышения эффективности труда человека.

При разработке собственной концепции культуры нами была принята во внимание и популярная концепция устойчивого развития, ставшая к концу 80-х годов прошлого века важным направлением исследований таких авторитетных неправительственных организаций как Римский Клуб, Международная федерация институтов перспективных исследований, Международный институт системных исследований и другие. Авторы знаменитого доклада Римского клуба «Пределы роста» - Донелла Н. Медоус, Деннис Л. Медоус, Жорден Рандерс и Вильям В. Беренс, анализируя такие переменные величины современной цивилизации, как мировое население, индустриализация, загрязнения окружающей среды, производство продовольствия и истощение ресурсов, предложили конкретные пути преодоления дисбалансов между природой, человеком и обществом, и достижения устойчивого развития за счет внедрения новых, ресурсосберегающих и экологически чистых технологий.²

Речь идет о модели развития цивилизации, которая исходит из необходимости обеспечить баланс между решением социально-экономических проблем и сохранением окружающей среды. Впервые термин «устойчивое развитие» был введен в докладе «Наше общее будущее», представленном в 1987 г. Всемирной комиссией ООН по окружающей среде и развитию под руководством Гру Харлем Брунтланд. Им обозначалась такая модель развития общества, при которой удовлетворение жизненных потребностей нынешнего поколения людей достигается не за счет лишения такой возможности будущих поколений, что, на наш взгляд, подчеркивает важную роль духовной культуры.

Концепция устойчивого развития, предполагающая системный подход к проблемам развития человека и природы, гармонию, согласованность и сбалансированность процессов и изменений, нацеленных на обеспечение качества жизни людей при сохранении систем жизнеобеспечения общества, была рассмотрена нами сквозь призму потребностей Азербайджана и культурологической целостности духовной и ма-

² Впоследствии эта идея была использована нами при планировании в структуре Международного университета мировой культуры факультета экологии человека и природы.

териальной культуры. Внимательное осмысление проблем устойчивого развития республики в культурологическом измерении способствовало пониманию того, что устойчивость национального развития обусловлена, в первую очередь, системным подходом к проблемам развития интеллектуальной (наука, образование и просвещение), экономической, этической, управленческой, экологической, правовой культуры, а также культуры мира и международных отношений, выступающей гарантом внутреннего развития.

В свете изложенного нетрудно заметить, насколько большое политическое значение для общества и государства имеет развитие высокой духовной культуры людей. Духовная культура, которой во многом определяется социальное поведение людей, была, есть и будет одним из базовых факторов стабильности и безопасности общественных отношений. И здесь становится очевидным, что чем выше культурный уровень людей, тем более их поведение может быть социально позитивным в непредвиденных ситуациях, ибо поведение культурного человека определяется его знаниями, принципами и ценностями.

Выражаю благодарность научному редактору книги, Лауреату государственной премии Азербайджана, академику Тофику Нагиеву за идею подготовки и научное редактирование настоящей книги.

Благодарю за ценные рекомендации научных рецензентов книги: профессора Ольгу Астафьеву, заслуженного учителя Азербайджана, доцента Таира Бехбутова и доктора философских наук Мубариза Сулейманлы.

Благодарю ректора Академии государственного управления при Президенте Азербайджанской Республики, академика Урхана Алекперова и коллектив кафедры истории Академии, а также членов президиума и экспертно-консультативного совета АКА «Симург» за создание условий для работы и полезные советы относительно подготовки настоящей книги.

Также выражаю признательность сотруднице Научно-Методического Центра по культуроведению Министерства культуры и туризма Азербайджанской Республики, редактору Международного культурологического журнала «Симург» Шелале Кесеменли за добросовестный труд по редактированию и подготовке работы к печати.

Особую благодарность выражаю президенту компании AG Telekom (Kav1) Самиру Гурбанову за спонсорскую поддержку издания книги.

Несколько слов о культурологических символах книги.

«Семь ступеней», идущих вверх означают путь совершенствования че-

ловека разумного, типа «Homo sapiens» и его преобразование в человека культурного, типа «Homo culturalis», при помощи аккультурации и инкультурации людей, в чем главную роль играют наука, образование, воспитание и культурологическое просвещение. Семь ступеней, по которым поднимается человек к вершинам знаний, гуманизма и созидания, имеют вселенское значение для представителей разных народов и религий – зороастризма, индуизма, иудаизма, буддизма, христианства и ислама. Число 7 – это символ Творения, тайны, мудрости, красоты и вечной жизни, правящий временем и пространством. Это символ мышления, интуиции, одаренности, добродетели, борьбы за совершенство и правильных решений. Это также и значение Земли, и семь видимых с Земли планет, и семь цветов радуги, и семь чудес света, и семь дней недели, и семь свободных искусств, и семь основных нот, и семь мудрецов в произведении Низами Гянджеви.

Пять понятий - «знания», «умения», «организованность», «нравственность» и «созидательная деятельность», в совокупности составляют «формулу культурного человека», ведущего любое общество от хаоса к порядку и составляющего сущность человеческого капитала.

«Человек и Звезда» символизирует холистическое единство Вселенной и Человека, как целого и части, неразрывности материи и духа. При этом человек означает креативное, преобразовательное начало – культуру, позитивно изменяющую окружающий его мир. Здесь символ Человека подчеркивает его особую роль и значимость развития интеллекта, при помощи науки, как способа понимания Вселенной и преобразования природы и человеческой жизни. Восьмиконечная звезда означает Вселенную и «новую, вечную» счастливую жизнь, отвечающую высоким человеческим идеалам. Философия восьмиконечной звезды, как символ заимствованной нашими предками из Шумеро-месопотамской цивилизации, была сформулирована ими ещё в зороастрийский период истории культуры Азербайджана, а впоследствии распространена, как на Западе, так и на Востоке. Восьмиконечная звезда – это и герб современной, демократической Азербайджанской Республики и центральный элемент ее флага, символизирующий путь к совершенному обществу.

Фуад Мамедов

ПОНЯТИЕ О КУЛЬТУРОЛОГИИ

Понятие культурологии. Функции культурологии. Стратегическое значение культурологии. Методология и методы культурологии.

Универсальный метод «культурологическая пирамида».

Понятие культурологии

Культура, как «вторая, искусственная природа», форма, результаты и технологии жизнедеятельности, обладает колоссальными потенциальными преобразовательными возможностями для устойчивого человеческого развития. Это обуславливает постоянную необходимость в правильной оценке и использовании этих возможностей в соответствии со сложившимися условиями и потребностями жизни, в разработке культурологических технологий социальной деятельности, обеспечивающих высокий уровень жизни людей, нравственное здоровье общества, стабильное и безопасное развитие государства. Для успешного решения этих проблем незаменимое стратегическое значение имеет культурология.

Культурология – это наука о созидательной человеческой жизнедеятельности, раскрывающая её сущность, особенности, историю, достижения, законы развития, технологии и преобразовательные возможности. Это научный синтезатор множества специальных исторических и теоретических знаний, отражающих конкретный опыт и особенности созидательной человеческой жизнедеятельности, ее идеологию, достижения и способы, накопленные в течение тысячелетий эпохи дикости, варварства и цивилизации.

Культурология разрабатывает понятия, методологию и универсальные методы исследования, изучает исторический опыт человеческого развития, практику государственного строительства и управления, делает выводы и обобщения, создает новые стратегии и модели, способствующие совершенствованию человека, устойчивые, конкурентоспособные и безопасные технологии, обеспечивающие общественный прогресс и модернизацию государства. По своей сущности это непрерывно творчески обогащающаяся система знаний о закономерностях процесса развития человека, общества и государства. Ее можно представить как своеобразную многоступенчатую пирамиду познания, понимаясь по ступеням которой, человек постепенно становится обладателем особых научных знаний и приближается к мудрости, много-

кратно умножающей способности видеть панораму развития и тайны жизни, позитивно управлять и изменять настоящее, конструировать лучшее будущее.

Как наука и учебная дисциплина культурология имеет универсальное стратегическое и конкретное практическое значение для развития общества. Это значение обусловлено тем, что культурология открывает видение эволюции различных социальных институтов и областей культуры в их исторической взаимосвязи и дает возможность определять приоритеты, имеющие судьбоносное значение для эффективного развития социальной системы культуры общества в целом, корректируя их в зависимости от требований времени. Опираясь на достижения современной науки, культурология дает возможность правильно оценивать и потребности и тенденции развития общества в целях совершенствования структуры и технологий управленческой деятельности. Системный культурологический анализ позволяет избежать идеологической трактовки и абстрактной интерпретации культурных явлений в их оторванности от диалектики реальной жизни, помогает реалистично оценивать их, эффективно управлять и правильно конструировать развитие общества и государства, исходя из потребностей и интересов национального развития, исторических закономерностей и тенденций прогресса мировой цивилизации.

История культуры включает историю становления и развития мировой культуры и цивилизации, с древнейших времен до наших дней. Сюда входит исследование всех исторических периодов созидательной истории человечества, анализ технологий, закономерностей развития, выявление и оценка наиболее значимых достижений, вклада выдающихся личностей в развитие локальных и мировой цивилизации.

Теория культуры включает методологию культуры, научно-теоретическое обобщение исторического опыта развития культуры и цивилизации, культурную антропологию, социальную антропологию, этнологию, философию культуры, социологию культуры, психологию культуры, теологию культуры, синергетику культуры, разработку моделей, проектов и технологий социально-культурного развития, конструирование будущего мировой культуры и цивилизации.

Функции культурологии

Культурология имеет исследовательскую, просветительскую, методологическую, производственную, идеологическую, управленческую и конструирующую функции.

Исследовательская – познание истории, достижений культуры и цивилизации во времени и пространстве, открытие основных закономерностей и выявление наиболее эффективных технологий жизнедеятельности в различных областях духовной и материальной жизни, способствующих правильному пониманию сущности и особенностей явлений, событий, фактов и процессов человеческого развития.

Просветительская – содействие образованию и просвещению людей разных специальностей, возраста, пола и вероисповедания, распространению универсальных знаний в области истории и теории развития мировой культуры и цивилизации, способствующих подготовке высококвалифицированных специалистов, формированию личностей и лидеров для различных областей духовной и материальной культуры общества.

Методологическая – выработка методологии и методов, основанных на принципах системного культурологического подхода, способствующих наиболее полному познанию изучаемых объектов, правильному пониманию их природы и законов развития, изменения и совершенствования технологий, создания альтернативных моделей и инновационных возможностей развития.

Производственная – производство универсальных культурологических знаний, необходимых для понимания социально-культурного опыта человечества, для совершенствования человека, культуры человеческих и международных отношений, подготовки специалистов для различных областей социальной и государственной деятельности, государственного строительства, национального и международного управления.

Идеологическая – формирование прогрессивной идеологии, отвечающей государственным интересам, основанной на новейших достижениях науки и ценностях национальной культуры, способствующей нравственному, правовому и эстетическому воспитанию людей, регулированию общественных отношений, высокой социальной активности и мобильности населения в достижении целей национального развития.

Управленческая – создание и совершенствование культурологических

технологий управления, способствующих повышению эффективности государственного аппарата по организации производственной и социальной жизнедеятельности общества, имеющей целью обеспечение роста материального благосостояния и качества жизни людей, достижение общественного прогресса, внутренней и международной безопасности.

Конструирующая – создание креативных сценариев и эффективных моделей национального и глобального развития в будущем, учитывающих опыт предшествующих поколений, современные научные и технологические достижения человечества, способствующие преодолению бедности, достижению экологической безопасности и устойчивого развития.

Стратегическое значение культурологии

Значение культурологии для устойчивого национального развития обусловлено тем, что она дает возможность наилучшим образом:

- Формировать и совершенствовать стратегические и тактические цели, определять направления и устанавливать приоритеты человеческого, социального, государственного и международного развития.
- Обеспечивать эффективную координацию различных направлений жизнедеятельности общества и государства, отвечающих национальным интересам.
- Создавать, на основе исторического опыта и компаративного анализа процессов мировой цивилизации, модели и технологии устойчивого развития государства, высокую производительность и качество труда и производимой продукции.
- Разрабатывать программы использования новейших достижений мировой науки в различных сферах жизнедеятельности общества и государства, с учетом временных рамок их актуальности, а также научно-обоснованные прогнозы и конструкции будущего развития.
- Осуществлять подготовку, переподготовку и воспитание высококвалифицированных специалистов и научных кадров с универсальными культурологическими знаниями, необходимыми для развития человеческого капитала, прогресса «общества знаний» и «экономики знаний», а также культурологическое просвещение различных категорий населения; воспитывать молодое поколение в соответствии с патриотической идеологией азербайджанизма.
- Способствовать, на основе гармонизации культур и интересов

реализации государственной политики мультикультурализма, а также продуктивному диалогу цивилизаций и международному сотрудничеству в интересах безопасного развития.

Методология

Важнейшее ядро избранной нами культурологической методологии, лежащей в основе системного подхода, составляют:

- 📖 *Логика;*
- 📖 *Принцип историзма;*
- 📖 *Диалектика.*

Совокупность этих научных подходов способствует формированию объективного научного мировоззрения, целостного видения панорамы исторических изменений мировой культуры и цивилизации, технологических возможностей развития человека, общества, государства и мирового сообщества в пространстве и во времени.

♦ *Логика* как наука о формах и законах мышления дает возможность правильно познавать объективные процессы развития культуры в интересах прогресса человечества. В ней используются достижения ряда ученых, в частности, дедуктивная логика Аристотеля, индуктивная логика Френсиса Бэкона, формальная, метафизическая логика Канта и диалектическая логика Гегеля. Впервые в культурологических исследованиях нами также методологически использована теория нечеткой логики Лютфи Заде.

♦ *Принцип историзма* выполняет три основные функции: познавательную, методологическую и мировоззренческую. Познавательная функция определяет место и роль человека по отношению к природе, обществу и самому себе. Методологическая функция позволяет рассматривать культурные явления и процессы как движение от прошлого к будущему, выявлять и сравнивать содержательные и структурные изменения культуры в разные периоды времени, проводить компаративный анализ различных культур. Мировоззренческая функция способствует формированию объективного научного мировоззрения, выявлению культурных универсалий, обусловленных всеобщей логикой культур, норм и принципов человека, общих для всех национальных культур мира.

♦ *Диалектика*, основываясь на законах развития материи и духа, раскрывает сущность явлений, их движение, противоречия и связи.

Основные методы и принципы исследования

В качестве основного метода культурологического исследования нами определен *универсальный системный подход*, дающий возможность комплексного, междисциплинарного изучения культуры как целостной социальной системы, на основе совокупности органически взаимосвязанных между собой - *логического, качественного, количественного, структурного, функционального, исторического, пространственного, сравнительного, ситуационного, антропологического, психогrafического и демографического методов*.

1. *Логический анализ*, основанный на последовательных рассуждениях, ведущих к разумным умозаключениям, позволяет понять внутреннюю закономерность явлений.

2. *Качественный анализ* культуры конкретного общества в определенный исторический период, дает возможность определить ее свойства и эффективность.

3. *Количественный анализ* позволяет дать оценки качественным характеристикам, способности функционирования и прогнозирования развития культуры.

4. *Структурный анализ* помогает рассмотрению отдельных отраслей культуры и их взаимосвязей в целостном организме культуры.

5. *Функциональный анализ* способствует познанию смыслов, прагматических характеристик, сущности культуры, предметов и явлений, обеспечивающих функционирование культуры как экстрасоматической системы.

6. *Генетико-исторический анализ* позволяет исследовать развитие культуры в определенный период времени.

7. *Пространственный анализ* дает возможность изучения состояния и развития культуры на определенной географической территории, включая социальную среду, политический режим, экономические, климатические, экологические и иные условия.

8. *Сравнительный анализ* помогает определять общие черты и характерные особенности различных культур.

9. *Ситуационный анализ* дает возможность изучения и правильного понимания конкретных ситуаций или меняющихся условий, оказывающих влияние на человеческую жизнедеятельность (субъект и объект).

10. *Антропологический анализ* позволяет изучать этнографические и этнологические особенности культуры, образ жизни, традиции и обычаи, системы социальных отношений, динамику развития культуры и механизмы ее передачи через поколения.

11. *Психографический анализ* способствует изучению мотивов и предпочтений, обусловленных социально-культурной средой, системой культурных ценностей, образом жизни, традициями, врожденными культурными качествами людей.

12. *Демографический анализ* дает возможность получить информацию о возрасте, поле, образовании, уровне доходов, длительности жизни и других параметрах людей.

Универсальный метод «культурологическая пирамида»

В целях научного содействия развитию национальной культуры, совершенствованию социально-культурной политики и обеспечению эффективной практической деятельности, направленной на сохранение культурного наследия и модернизацию общества, на основе изучения мировой культурологической мысли, нами впервые разработан инновационный культурологический подход к системному анализу сложных проблем человеческого развития и управления. Это универсальный метод «культурологической пирамиды» для построения инновационных моделей эффективного управления. Он предполагает три логических уровня познания и преобразования культуры, открывающих новые возможности для повышения темпов и качества развития общества, государства и человечества, а также способствующих совершенствованию самого человека. Эти иерархически взаимосвязанные уровни, включающие восемь ступеней, последовательно определены нами как уровни «познания», «понимания» и «созидания».

1. *Первый уровень - «познания»*, строится на основе анализа четырех ступеней познания – сущности, особенностей, истории и достижений.

2. *Второй уровень - «понимания»*, предполагает понимание и усвоение конкретных или универсальных законов развития и технологий определенных областей жизнедеятельности человека, общества, государства и человечества в целом.

3. *Третий уровень – «созидания»*, предполагает выявление новых возможностей, разработку новых, конкурентоспособных тех-

нологий жизнедеятельности, с использованием методов активного культурогенеза, а также конструирование будущего развития культуры в пространстве и во времени.

Практическая ценность нашей инновационной модели обусловлена возможностью ее использования для:

- Правильного понимания сложных индивидуальных, социальных, государственных и международных проблем, законов развития и технологий жизнедеятельности.
- Системного и ситуационного анализа самых разных областей и проблем человеческой жизнедеятельности, а также проблем управления на всех уровнях.
- Принятия правильных политических, экономических, правовых и социальных решений в национальном и международном управлении.
- Разработки современных моделей и прогнозов человеческого развития, государственного строительства и управления в различных странах.
- Совершенствования культуры человеческих и международных отношений, самосовершенствования человека, повышения эффективности самоуправления личности и управления семьей.

ПОНЯТИЕ О КУЛЬТУРЕ

Понятие культуры. Культура как целостная социальная система. Формула культурного человека. Объективно-исторические факторы развития культуры. Формула эффективности культуры. Коэффициент полезного действия и энтропия культуры. Формула социально-культурного прогресса. Экономика как социальный институт культуры. Формула эффективности производства. Культурогенез. Вертикаль и горизонталь культуры. Пять системообразующих компонентов культуры. Системы духовного производства. Культурные ценности. Этическая культура. Профессиональная этика. Культура ответственности. Правовая культура. Политическая культура. Творцы культуры. Элитарная культура. Массовая культура. Концепция культуры Л.А. Уайта. Концепция культуры и человека А. Маслоу.

Понятие культуры

Культура – это «вторая, искусственная природа», все позитивное, созданное умом, чувствами и физическим трудом человека. Вместе с тем, это исторический созидательный процесс, путь от хаоса и невежества - к знанию, порядку, развитию и благосостоянию. Основным мотивом, лежащим в основе развития культуры, является забота о поддержании и улучшении человеческой жизни.

Понять роль культуры, как технологического фактора роста благосостояния, как деятельности, направленной на создание эффективных технологий жизнедеятельности и производства продукции, необходимой для удовлетворения духовных и материальных потребностей людей, помогает ее правильное научное осмысление.

Культура в научном понимании – это триада: процесс познания и преобразования природы, самого человека и общества, образуемые в результате духовные и материальные ценности и нормы, а также технологии их производства, хранения, использования и трансляции.

Культура в контекстуальном понимании – качественная характеристика уровня развития какого-либо явления, области деятельности, человеческих и социальных отношений или самого человека. Это понятие может применяться по отношению к различным сферам жизнедеятельности человека, нации, общества или человечества в целом.

Культура в узком и обыденном понимании – это, главным образом, искусство, фольклор, традиции, культурное наследие, этические нормы.

Культура как целостная социальная система

Культуру образно можно представить как шар, в котором развиваются органически взаимосвязанные между собой социальные институты и явления культуры, в совокупности составляющие социальную структуру современного общества. К ним относятся: образование, просвещение и воспитание; наука и технологии; экономика и финансы; идеология; организация и управление; право и законодательство; этика; художественная культура (искусство) и культурное наследие³; образ жизни⁴; системы жизнеобеспечения⁵; информация и печать; внутренняя и внешняя политика; международные отношения; религия. Каждая из подсистем целостной системы культуры имеет свою сущность, структуру, функции, особенности, энергию, вектор движения, тенденции, закономерности развития, связи.

Задача культуролога состоит в способности видеть панораму и динамику развития культуры, направлять, корректировать и координировать развитие ее социальных институтов и областей таким образом, чтобы перманентно повышать коэффициент полезного действия каждого из них и синергии системы культуры в целом. При этом, опираясь на культуру управления, правильно выбранные приоритеты и культуру труда, необходимо технологически направлять энергию целостной системы культуры на достижение результатов, отвечающих меняющимся национальным потребностям, целям и интересам устойчивого и безопасного развития общества и государства.

Формула культурного человека

Главным национальным богатством каждой страны являются люди. Ценность этого богатства определяется количеством и качеством культурных людей, являющихся стратегическим ресурсом, от которого, в

³Литература и публицистика, музыкальное искусство, изобразительное искусство, фольклорное искусство, декоративно-прикладное искусство, театральное искусство, киноискусство, архитектурное искусство, цирковое искусство, ювелирное дело, ковроткачество, дизайн, памятники устной, письменной и материальной культуры и др.

⁴Язык, обычаи, традиции, религия, этика, право, труд, быт, отдых и развлечения, поведение, спортивные занятия, хобби, участие в социально-культурной жизни.

⁵Жилище, питание, одежда, труд, системы коммунального обеспечения (вода, газ, свет), медицина, физическая культура, спорт, экология, строительство, телекоммуникации, связь, торговля, оборона, правоохранительные органы, службы безопасности, транспорт.

конечном счете, зависят процветание, могущество и конкурентоспособность цивилизованного государства. Чем выше качества культуры личности, тем на более высокой социальной ступени он должен стоять. Высокая культура человека определяет его профессиональные и созидательные возможности в развитии для собственного блага и блага всего общества. Движущей силой этого социального капитала является интеллектуальная и этическая культура.

Разработанная нами формула культурного человека включает следующие качества:

1. *Знание*.⁶
2. *Умение* - навыки и технологии жизнедеятельности.⁷
3. *Организованность* – приверженность к порядку и дисциплине, самостоятельность, ответственность, воля, энергия.
4. *Нравственность* – гуманизм, любовь, дружба, совесть, честь, порядочность, приверженность к истине, справедливость, добродетельность, вера, патриотизм.⁸
5. *Созидательная деятельность*.⁹

Первые три качества характеризуют *цивилизованность человека*, которая, при отсутствии нравственности, может служить разрушительной, деструктивной силой. Первые четыре качества, вместе взятые, являются показателем позитивности личности, но свидетельствуют о *пассивной культуре*. При наличии всех пяти качеств, включая созидательную деятельность, человек является носителем *активной культуры*.

Объективно-исторические факторы развития культуры

Развитие культуры – сложный исторический процесс, во многом зависящий от целого ряда внутренних и внешних факторов. Это - природа, климат, среда обитания, питание, традиционные представления, психологические, интеллектуальные, эмоциональные особенности населения, религиозные убеждения, характер эпохи, мотивация развития, влияние соседей, изменения жизни, экологии, политики и др.

⁶ Важнейшие источники – образование и наука.

⁷ Важнейшие источники – знание и опыт.

⁸ Важнейший источник – воспитание.

⁹ Определяется уровнем знаний, умений, организованности, позитивной нравственности, и является осознанной потребностью культурного человека, во многом зависящей от его творческих способностей.

На основе анализа множества постоянных и переменных условий, нами выделены пять основных факторов:

1. Природно-географические условия.
2. Генетический код культуры (врожденные культурные качества).
3. Социальная среда.¹⁰
4. Историческая обстановка.
5. Культурный обмен.

Все пять факторов исключительно важны. Скажем, в зависимости от климатических условий, складываются определенные особенности, связанные с характером и способностями человека. Так, в странах крайнего севера и крайнего юга, в силу природных условий, на первых этапах развития, медленно развивалась интеллектуальная культура. В средней зоне земли с благоприятными природными условиями (в особенности, в долинах аллювиальных рек), способствовавшими раннему отделению умственного труда от физического, темпы культурного прогресса изначально были гораздо выше. Вместе с тем, согласно логике «крайняя необходимость рождает необходимый эффект», в средней зоне планеты культурное развитие шло значительно быстрее там, где имели место более суровые условия, требовавшие развития умственных способностей в целях выживания. Это хорошо видно на примере ряда островных государств, в первую очередь, таких как Англия и Япония. Безусловно, немаловажную роль в этом развитии имел генетический код нации, складывавшийся также в определенных социально-исторических и политических условиях. Аналогичным образом дело обстоит с исторической обстановкой, без которой невозможно прогрессивное изменение социально-культурного, в том числе и политического развития страны. Без культурного обмена, как на человеческом уровне, так и на уровне отдельных стран, неравномерность социокультурного развития могла бы стать непреодолимым барьером во взаимопонимании, в развитии и гармонизации национальных культур и единой мировой цивилизации.

При исключительной важности всех пяти факторов, определяющим, пожалуй, является социальная среда, во многом зависящая от политического режима государства. История показывает, что наиболее благоприятным для социально-культурного развития человека и общества

¹⁰ Социальная среда формируется на трех уровнях: семьи, коллектива и общества. Она зависит от политического режима государства, правильности социально-культурной политики и уровня развития науки, образования и воспитания.

является демократическое устройство, способствующее созданию равных прав и равных возможностей для формирования личности и использования ее способностей и достижений в интересах благосостояния индивидов, общества и государства. О значимости социальной среды, обусловленной политическим режимом государства и *культурой государственного управления*, можно судить на основе компаративного анализа достижений, социальных преимуществ, благосостояния и качества жизни в Федеративной и Демократической Республиках Германии и ряде других стран. При одном и том же генетическом коде, но разных идеологиях и политических системах, мы видим разные возможности развития и разные результаты деятельности. Безусловно, эти особенности, в определенной степени, меняются в результате развития духовной культуры и, в особенности, научно-технического прогресса и возможностей информационной культуры. Не абсолютизируя данное рассуждение, заметим, что, как нам представляется, пониманию объективной оценке каждого конкретного случая и возможностей совершенствования культуры жизнедеятельности в целом помогает обращение к теории нечеткой логики Лютфи Заде и «мягкому мышлению» Питера Чекланда.

Формула эффективности культуры

С древнейших времен до наших дней забота о сохранении, поддержании и улучшении жизни, удовлетворении непрерывно растущих человеческих потребностей, лежит в основе культурного развития человечества. При этом темпы и качество социально-культурного прогресса определяются эффективностью культуры. Чем выше эффективность культуры общества, тем лучше показатели валового общественного продукта, характеризующего уровень экономического развития, выше индекс человеческого развития, уровень благосостояния и качества жизни.

$$\text{Эффективность культуры } (F) = \frac{\text{Качество жизнедеятельности}(Q)}{\text{Затраты}(N) \times \text{Время}(T)}$$

● *Качество жизнедеятельности* - совокупность свойств, особенностей и мера полезности жизнедеятельности, степень ее спо-

способности удовлетворять общественные и индивидуальные потребности. Оно прямо зависит от уровня духовной и, прежде всего, интеллектуальной культуры общества, а также количества и качества культурных индивидов.

- *Затраты* – финансовые и трудовые затраты на образование, воспитание, науку, управление, технологии, производство, искусство, здравоохранение, экологию и др.

- *Время* – время, затраченное на производство духовных и материальных ценностей и норм, обеспечивших достижение нового качества жизнедеятельности.

Рост качества жизнедеятельности, сокращение затрат и времени развития определяются:

- ✓ Уровнем науки и высоких технологий;
- ✓ Культурой личности и ее желанием хорошо работать;
- ✓ Культурой труда и распределительных отношений;
- ✓ Уровнем национального дохода и валового общественного продукта;
- ✓ Ростом производительности (эффективностью) труда за счет интенсивных факторов (т.е. без увеличения численности работников и объемов затрат);
- ✓ Структурным совершенствованием экономики;
- ✓ Организацией и стимулированием общественного труда;
- ✓ Эффективностью правовой и этической системы государства;
- ✓ Уровнем развития здравоохранения, экологии, физической культуры и спорта;
- ✓ Культурой потребления и др.

Коэффициент полезного действия и энтропия культуры

Одним из главных параметров, позволяющих судить об уровне развития и эффективности культуры современных обществ и государств, является *благосостояние* – обеспеченность населения необходимыми материальными и духовными благами – предметами, услугами и условиями, удовлетворяющими жизненные человеческие потребности. Благосостояние определяется оценкой *стоимости духовных и материальных благ, предметов и услуг, созданных в течение определенного периода*.

Как показатель уровня развития и эффективности культуры, благосостояние во многом зависит от *производительности труда, коэффици-*

циента полезного действия и степени энтропии культуры.

Коэффициент полезного действия культуры характеризующий эффективность технологии деятельности в отношении преобразования энергии (которая превращается в работу при циклическом процессе), определяется соотношением полезно использованной энергии к суммарному количеству энергии, использованной в процессе деятельности.

$$КПД\text{ культуры} = \frac{\text{Полезно затраченная энергия (работа)}}{\text{Общая затраченная энергия (работа)}}$$

В процессе производства духовных и материальных ценностей происходит *энтропия культуры* – «рассеивание», потеря части общей энергии (работы), не превратившейся в полезный результат. Это можно выразить следующей формулой:

$$\text{Энтропия культуры} = \frac{\text{Общая затраченная энергия (работа)} - \text{Полезно затраченная энергия (работа)}}{\text{Общая затраченная энергия (работа)}}$$

Производительность труда, измеряющаяся количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, в определяющей степени зависит от уровня развития интеллектуальной культуры и технологического применения научных достижений.

Формула социально-культурного прогресса

История мировой культуры и цивилизации позволяет вывести закономерность, согласно которой темпы и качество социально-культурного прогресса страны прямо пропорциональны уровню развития интеллектуальной культуры и обратно пропорциональны уровню невежества общества.

Эту закономерность можно выразить следующей формулой:

$$ТК = \frac{\text{Интеллектуальная культура}}{\text{Невежество}}$$

- где TK – темпы и качество социально-культурного прогресса общества

Факторами влияния на темпы и качество социально-культурного прогресса являются: наука, образование, просвещение, политика, управление, экономика, нравственность, право, религия, система ценностей, интересы, качество деятельности.

Экономика как социальный институт культуры

Научное понимание культуры как целостной социальной системы, видение культуры как «второй, искусственной природы», как показателя, средства и цели развития, позволяет по-новому увидеть и оценить ее социальные институты, в том числе и экономику. Благодаря достижениям культурологической науки, сегодня мы не вправе рассматривать культуру как статичное явление, как надстройку над экономикой. Экономика является частью целостной системы духовной и материальной культуры. Она представляет собой процесс материализации результатов духовного производства, материальное воплощение духовной культуры, экономической науки, нацеленное на удовлетворение жизненных потребностей человека. Видение культуры как целостной социальной системы позволяет, отказавшись от стереотипов мышления советского периода, увидеть экономику как один из основных компонентов культуры. Для этого достаточно обратить внимание на процесс формирования экономики как сферы человеческой деятельности. В культурологическом измерении это ступенчатый процесс, в котором прослеживается последовательное превращение интеллектуального производства в материальное, по схеме: идея, научные исследования, технологии, производство, готовая продукция. Осуществление этого процесса предполагает наличие следующих ресурсов: научные знания, технологии, человеческий капитал, сырье, материалы, техника и оборудование, энергия, менеджмент, производственные строения, финансовый капитал (инвестиции). При этом производство конкурентоспособных научных знаний (фундаментальные и прикладные исследования), основанных на высокой интеллектуальной культуре, дает возможность обеспечивать эффективность высоких технологий, уровень валютных доходов и реальной независимости страны.

Формула эффективности производства

Духовная культура имеет определяющее значение для достижения эффективности материального производства. Для понимания того, какими факторами обусловлена эффективность производства, обратимся к культурологической формуле:

$$\text{Эффективность} \begin{matrix} \text{производства} \end{matrix} = \frac{\text{качество}}{\text{затраты}}$$

Рост качества и снижение затрат производства достигаются за счет уровня развития науки и связанных с ней высоких технологий, уровня образования, профессиональных знаний, навыков и общей культуры, а также культуры ответственности работников производства и их желания добросовестно работать. Рост качества и снижение затрат в совокупности обеспечивают рост эффективности производства.

Культурогенез

Культурогенез представляет собой процесс синтеза культурного наследия, основанного на преемственности идей и способов жизнедеятельности поколений, с культурными нововведениями, или инновациями. Традиционная и новаторская культура играют в этом процессе важную роль.

Культурогенез принято рассматривать в контексте трех основных типов нововведений, источников инноваций и областей их появления.

Тремя основными типами нововведений являются:

- спонтанная трансформация (мутация);
- стимулированная трансформация;
- прямое заимствование.

Тремя основными источниками инноваций являются:

- конвергентное развитие (схождение, сближение культур);
- диффузия (взаимное проникновение культур);
- единство происхождения культур.

Тремя основными областями проявления инноваций являются:

- технология;

- обыденная культура;
- идеология.

«Вертикаль» и «Горизонталь» культуры

Для понимания и эффективного управления процессами социально-культурного развития очень важно рассматривать их сквозь призму «вертикали» и «горизонтالي» культуры.

«Вертикаль» культуры символизирует энергию движения вперед, новое и неординарное, творческий духовный (интеллектуальный и нравственный) прорыв в будущее. Движущей силой «вертикали» культуры является обладающая новаторским духом «созидающая интеллигенция», мотивированная на преобразование и совершенствование окружающего мира.

Как известно, новая идея последовательно проходит три этапа: а) отрицания, в) сомнения с) утверждения. Согласно Н. Бору, внедрение нового в общественное сознание происходит по следующим психологическим ступеням: 1. «Этого не может быть» 2. «Возможно, в этом что-то есть» 3. «Это бесспорно верно». Проходя эти ступени, «вертикаль» превращается в «горизонталь». Однако, в силу имеющихся в обществе стереотипов традиционного мышления, как правило, новое (особенно, в традиционных обществах) не оценивается современниками по достоинству, а подчас ему оказывается непреодолимое сопротивление.¹¹

«Горизонталь» культуры – нетворческая, сравнительно консервативная часть интеллигенции, а также народная культура, часть общества, для которого преимущественно характерны обыденное сознание, пассивное созерцание и потребление культурных достижений. «Горизонталь» культуры является результатом освоения культурных достижений в пространстве и во времени, тиражирования элитарной культуры в массах, а также следствием процесса образования и просвещения, культурного обмена и взаимообогащения национальных культур.

¹¹ Непродуктивная потеря времени на согласование решений и их практическое осуществление могут привести к потере актуальности прогрессивного нововведения в виду появления в мировой практике возможно более наукоемкой технологии. Результатом этого могут стать большие экономические и политические потери, связанные с потраченными финансовыми, сырьевыми, энергетическими, трудовыми и управленческими ресурсами, не давшими ожидаемых результатов в запланированные сроки.

«Вертикаль» и «горизонталь» культуры можно охарактеризовать также как соответствующие символы культуры и цивилизации, где культура – творческий процесс, а цивилизация – результат его практического воплощения.

Проблема «вертикали» и «горизонтالي» культуры остро ставит вопрос о темпах превращения «вертикали» в «горизонталь», как культурологической технологии прогрессивного развития страны. Одним из наиболее ярких примеров эффективной социальной технологии превращения «вертикали» культуры в «горизонталь», является культурная революция Мейдзи, совершенная «сверху» в 1867-1868 гг. в Японии, получившая название «просвещенного правления Мейдзи». В результате этой культурной революции, в течение нескольких десятилетий феодально-авторитарная Япония превратилась из бедной самурайской страны в развитое, богатое государство, уже в 1919 г. получившее международное признание в качестве одного из пяти наиболее промышленно развитых государств мира. В стране начался процесс перехода от старой, феодальной (пирамидальной), - к новой, демократической (ромбовидной) социально-политической системе. Благодаря правильной социально-культурной политике, получившей интенсивное развитие после Второй мировой войны, в Японии была осуществлена широкая демократизация общества, обеспечен приоритет интеллектуальной культуры и связанных с ее развитием высоких конкурентоспособных технологий в производстве и управлении, способствовавших, в совокупности, преобладанию среднего класса в социальной структуре общества, достижению высокого благосостояния и качества жизни граждан.

Пять системообразующих компонентов социальной культуры

Одним из наиболее распространенных подходов видения культуры как целостной социальной системы является рассмотрение сквозь призму образующих ее взаимосвязанных компонентов, охватывающих различные сферы жизнедеятельности общества. К ним относятся:

✓ Система биологического воспроизводства, охватывающая сферы организации семьи и брака, здравоохранения, экологии и физического воспитания. Основная функция этой системы заключается в поддержании и продолжении человеческого рода;

✓ Система духовного производства, включающая интел-

лектуальную, эмоциональную, эстетическую, правовую и нравственную сферы. Функция данной системы - обеспечение духовного формирования и развития людей как социальных индивидов, создание научных, этических, правовых, эстетических и технологических основ духовной и материальной деятельности общества и государства;

✓ *Система материального производства*, нацеленная на преобразование природы и создание продукции, обеспечивающей жизнедеятельность человека, общества и государства;

✓ *Система организации и управления*, выполняющая функцию формирования и развития общества и государства, координации жизнедеятельности его институтов;

✓ *Система общественных отношений*, формирующая внутреннюю социальную структуру общества и обеспечивает его функционирование как целостной системы.

Нетрудно заметить, что все эти системы являются сущностным воплощением культуры, основаны на духовной культуре и являются результатами ее развития. Все они в совокупности представляют собой и процесс, и результаты и способы созидательной жизнедеятельности.

Системы «духовного производства»

Важнейшей функцией культуры как творческого процесса, является «духовное производство», т.е. производство духовных ценностей, их хранение, использование и распространение.

✓ *Система производства духовных ценностей* включает четыре вида воплощения результатов освоения действительности:

- *концептуально-теоретический*, связанный с научным познанием и базирующимся на его основе общественным сознанием и идеологией, в том числе, с религией и другими видами ненаучного сознания и идеологий;

- *этический*, представляющий осознание определенных общественных и межличностных отношений и выработку нравственных и правовых норм, регулирующих эти отношения;

- *художественно-эстетический*, представляющий собой конкретно-чувственное (образное) познание и воспроизведение действительности;

- *практический*, связанный с накоплением повседневного прак-

тического жизненного опыта людей, формирующего трудовые навыки, привычки и сознание индивидов.

✓ *Система хранения духовных ценностей* обеспечивает сохранение, накопление и преемственность культурных ценностей при помощи двух типов хранилищ:

- *Биологического хранилища*, представляющего живую память людей, в которой хранятся выработанные человечеством знания, представления, навыки, закрепленные в особых знаковых системах;

- *Искусственных хранилищ* - библиотек, архивов, музеев, галерей, кино-, фото-, видео-, фонотек, электронных интернет-файлов и других структур, собирающих и систематизирующих знаковые системы.

✓ *Система распространения, потребления и освоения духовных ценностей* обеспечивает передачу людям воплощенных в культурных ценностях результатов духовного освоения действительности, на двух уровнях:

- *путем непосредственной, неинституционной передачи ценностей на уровне микросреды* - семьи, трудового коллектива и любого другого микросоциума;

- *путем институционного образования и воспитания* на уровне детских дошкольных учреждений, школ всех видов и уровней, просветительских учреждений и организаций, системы массовых коммуникаций - печати, кино, радио, телевидения, видео-аудиосредств, интернета.

Культурные ценности

Культурные ценности представляют собой устойчивые культурные ориентиры, регулирующие жизнедеятельность человека и составляющие идеологическую основу политики государства. Выражая отношение человека к различным явлениям, факторам и процессам духовной жизни, культурные ценности определяют как индивидуальный жизненный путь, так и направленность групповых действий людей.

Изменения, затрагивающие культуру, происходят, прежде всего, в сфере ценностей - идеалов, этики, системы образования, социальных, производственных и бытовых нормативов, права, искусства, а также вещественных воплощений духовной культуры.

Разные люди в разной степени отдают предпочтение одним и тем же

культурным ценностям. Важную роль в развитии культурного потенциала человека играют интеллектуальные и гуманистические ценности. Мерилом оценки достижений общества служат - уровень жизни, определяемый, прежде всего, интеллектуальным потенциалом страны, и гуманистическое отношение к человеку. Согласно Авиценне (Ибн Сине), благосостояние общества достигается путем правильной, добродетельной политики, основанной на научных знаниях.

Культурные ценности оказывают влияние на мышление, психологию, мировоззрение, интеллект, мотивы, поведение, нравы, характер, судьбу.

Система культурных ценностей включает интеллектуальные, нравственные, эстетические, политические, этно-национальные, религиозные, художественные, правовые, идеологические, материальные и другие ценности.

Культурные ценности отличаются от культурных норм и правил тем, что первые носят характер предпочтений, в то время как вторые - имеют силу социального предписания и требуют социально обязательных действий, регулируемых нормативными документами.

В процессе человеческой жизни, особенно в условиях изменения социально-культурной среды, нередко происходит диалектическая *переоценка ценностей*. С развитием знаний и опыта человека, ростом его культуры, появляется новое видение мира, новые возможности в познании и совершенствовании самого себя и окружающей действительности.

Формирование культурных ценностей происходит на трех уровнях: индивидуальном, социальном и государственном:

1. *Формирование индивидуальной культурной среды личности*, на основе ценностных ориентаций и выбора предпочтений в мире идей, предметов, образа жизни и видов деятельности;

2. *Формирование культурной среды общества* путем создания идей и предметов в виде духовных и материальных ценностей и норм, обусловленных потребностями и способностями людей. Это научные труды, философские системы, этические воззрения, правовые нормы, художественные произведения, производственное оборудование, предметы быта и другие компоненты культуры и цивилизации;

3. *Создание стратегически важных культурных ценностей государства*, аккумулирующих в себе наиболее значимые научные, нравственные и технологические достижения нации и всего чело-

вещества, обеспечивающие социально-культурный прогресс и безопасность общества.

Иерархия культурных ценностей охватывает: *общесоциальные* (общезначимые), которые нередко совпадают с общечеловеческими; *классовые*, связанные с интересами определенных классов и составляющие основу классовой идеологии; *локально-групповые* (включая семейные), отражающие некоторые социально-типичные предпочтения в сфере культуры; *индивидуально-личностные*, отражающие идеи и предметы, выбранные отдельными личностями из окружающей социальной среды или созданные ими индивидуально.

Общесоциальные ценности могут включать в себя как общечеловеческие, так и национальные культурные ценности. Общечеловеческие ценности – это ценности жизни и любви, гуманизма, человеческого достоинства и человеческой солидарности, свободы и равенства. *К национальным (этническим) характеристикам культуры* относятся: знаковая система (язык); система духовных и материальных ценностей; образ жизни – обычаи, традиции, быт; национальная одежда; национальная кухня; национальные праздники; верования, религиозные убеждения; национальная психология; национальный характер; национальное самосознание; национальный менталитет; нравы; традиционные нормативы поведения; национальное мировоззрение; национальная идеология; социальная этика; опыт, накопленный в духовном освоении действительности; национальное искусство; национальный фольклор; культурное наследие. Национальным своеобразием могут отличаться интеллектуальная, этическая, правовая, эстетическая, предпринимательская культура, культура управления и др.

Этическая культура

Этическая культура (в переводе с греческого означающая нрав, характер, обычай) является важнейшим условием социально-культурного развития общества и безопасности государства. В основе этической культуры лежит система ценностей, обусловленных потребностями, интересами, знаниями и характером людей. *Этическая культура* представляет собой совокупность сознания и знания, понимание о должном, систему ценностей, моральное поведение и отношения, нравственную жизнь и деятельность людей. Это уровень достижений и качество человека и общества в нравственном развитии, а также форма

общественного сознания, во многом зависящая: от врожденных качеств, образования и воспитания граждан, материального благосостояния общества в целом. Этическая культура является подвижной категорией мышления и поведения, изменяющейся во времени и пространстве, в зависимости от изменений общественного строя, официальной идеологии, классовых интересов и ценностей, материальных и социально-политических условий жизни. Она отражает религиозный и светский опыт многих поколений, исторические потребности и жизненные интересы людей, объективные закономерности, определяющие и регулирующие нравственное развитие. Этическая культура различна для различных социумов и индивидов в рабовладельческом, феодальном, капиталистическом и социалистическом обществах.

Задачей этики, как науки, является изучение проблем нравственности человека и общества, способствующее моральному совершенствованию людей, правильному пониманию Добра и Зла, определению нравственного выбора личности. Этика помогает формированию правильного мышления и представлений о действительности, обусловленных ими правильных намерений и действий, способствующих достижению позитивных результатов в жизни и деятельности.

Мировоззренческая ценность этической культуры состоит в том, что она формирует аксиологические идеи о должном, о предназначении человека и смысле его жизни, моральные принципы и нормы поведения людей в семье, коллективе и обществе. Отвечая на вопрос «как должно поступать» в контексте оценочных критериев Добра и Зла, одни теории исходят из социального характера морали, недооценивая природу человека, другие – из неизменности «человеческой природы», предавая забвению, что мораль является формой общественного сознания. Рассматривая этику как средство достижения гармонии между доброй волей, потребностями и влечениями индивидов, Кант считал необходимым, для поддержания нравственности, признание существования бога и бессмертия души.

Этика может иметь *религиозный и светский характер*. Религиозная этика основана на высших априорных принципах, обусловленных божественными установлениями. Светская этика – явление историческое, зависящее от социального происхождения, степени религиозности, классовых, групповых и личных интересов, образа жизни и системы ценностей людей.

В сущности, *этика – это учение о морали*, о ее происхождении и разви-

тии, о правилах и нормах человеческого поведения, об обязанностях людей по отношению к семье, друг к другу, к обществу, к родине, к государству, к человечеству. Ее принято рассматривать в двух основных измерениях: как нормативную этику, представляющую кодекс определенных норм и правил поведения человека, и как метаэтику, представляющую собой философскую теорию морали. Как совокупность вечных истин, обязательных для всех условий, исторически мораль связывалась:

- * В античном обществе - с естественными стремлениями людей к духовным и чувственным наслаждениям (Эпикур); со сверхчувственной идеей «блага» (Платон); с «интеллектуальной» и «волевой» «гражданской добродетелью», обусловленной обучением и привычкой (Аристотель).

- * В феодальном обществе - с любовью к богу и божественной волей.

- * В Эпоху Возрождения и Просвещения – с признанием человека и человеческого разума как главной ценности.

- * В буржуазном обществе – с идеями свободы и равенства.

- * В социалистическом обществе – с идеями социальной справедливости.

- * В капиталистическом (демократическом) обществе – с идеями независимости человеческой воли.

Профессиональная этика

Профессиональная этика – это кодекс поведения, обеспечивающий нравственный характер взаимоотношений между людьми в процессе их трудовой деятельности. В профессиональной этике воплощено чувство нравственной, социальной и политической ответственности специалиста перед обществом за добросовестное выполнение своего профессионального долга и добросовестное служение людям.

Профессиональная этика - это специфические нормы гуманистического поведения для тех или иных видов профессиональной деятельности, обусловленные всеобщим характером моральных требований, нравственным прогрессом человечества. Это общие принципы ответственности, конкретизированные применительно к специфике труда.

Профессиональная этика обусловлена необходимостью в особой моральной ответственности и в долге, вытекающем из некоторых норм поведения, связанных с теми сферами духовной культуры, которые в

наибольшей мере оказывают влияние на социально-культурную жизнь общества. Это относится к педагогической, научной, врачебной, юридической, управленческой, художественной, журналистской, парламентской и иным видам деятельности, играющим ключевую роль в человеческом развитии и регулировании общественных отношений. К примеру, *профессиональная этика политика и чиновника предполагает* верность духу и букве законов, служение национальным интересам отечества, укреплению авторитета государства, обеспечению социального прогресса, качества жизни и безопасности граждан страны. Она предусматривает ответственность за объективность информации о событиях, процессах, фактах и людях, а также их интерпретацию, которые закладываются в основу принимаемых руководством страны решений, равно как и за социальные последствия принимаемых политических и административных решений. *Профессиональная этика бюрократов* также включает нравственные отношения, обеспечивающие регулирование деятельности государственных служащих, «вертикальные» и «горизонтальные» служебные связи, взаимодействие между различными структурами, подразделениями и отдельными чиновниками, руководителями и подчиненными, представителями различных рангов и специальностей.

Культура ответственности

Важную роль в формировании человеческих отношений, во взаимодействии различных культур и характеров играет *культура ответственности*, обусловленная общей культурой личности. Ответственность может быть политической, гражданской, социальной, экономической, национальной, религиозной и т.д. Человек ответственный обязательно подвергает контролю своего сознания свои мысли, поступки и дела. Пожалуй, наиболее важной для каждого человека является социальная ответственность. *Социальная ответственность* имеет целью регулировать решения и действия личности, на основе *самооценки* требований этики, чувства долга и его обязательств по отношению к другим людям, интересам коллектива, общества или государства. Ответственность человека также формируется в зависимости от возможностей *оценки* его поведения, принципов, критериев и результатов деятельности, - индивидумами, коллективом или обществом, с точки зрения общепринятых культурных ценностей и значимости общественно-полезных достижений. Культура ответственности дает воз-

возможность поддерживать в коллективе определенные взаимоотношения, регулирующие поведение и деятельность людей. Эти отношения могут носить как этический, так и правовой характер.

Культура ответственности является одним из наиболее важных показателей культуры управления. Высокая значимость ответственности в системе государственного управления обусловлена тем, что *персональная ответственность руководителей*, обладающих высокими полномочиями и возможностями, принимающих политические или административные решения, является фактором, оказывающим огромное и долговременное влияние на судьбы отдельных людей, на развитие общества и безопасность государства. Руководители призваны нести всю полноту ответственности, как политической, так и нравственной, за упущенные возможности, неиспользованные резервы и ресурсы в развитии управления, за неправильные решения, которые наносят непоправимый социальный и политический ущерб обществу и государству. Вместе с тем, и в коллегиальных органах должна быть установлена *персональная ответственность за исполнение порученных заданий*, каждый должен отвечать именно за свои дела. Как ответственное политическое дело, процесс государственного управления могут вести только достойные люди, не допускающие сознательного нарушения принципов и норм этической культуры и действующих законов страны. Известный специалист по государственному управлению проф. Г.В. Атаманчук, критически анализируя состояние государственного управления в России, в контексте политической, профессиональной и нравственной ответственности, отмечает, что «...надо учиться различать стремящихся к власти политиков и людей, действительно подготовленных для политики и соответственно вырабатывать механизмы и процедуры политической ответственности. ... только человек, *чувствующий и мыслящий историческими категориями*, может занимать крупные государственные должности и, опираясь на их возможности, способствовать общественному развитию».

Правовая культура

Одно из основных качеств культурного человека - организованность, предполагает определенный уровень *правовой культуры личности*, ее приверженность к порядку, дисциплине, праву, ответственности, верховенству закона. *Уровень правовой культуры личности изме-*

ряется тремя основными показателями: интеллектуальным, обусловленным уровнем правовых знаний и юридической информации; эмоционально-психологическим, воплощенным в правовых убеждениях; поведенческим, выраженным в поведении, основанном на знаниях, убеждениях и действующих законах.

Право является одним из важнейших социальных институтов культуры общества. Оно связано с волей, интересами и потребностями людей в упорядочении частной и общественной жизнедеятельности. Право воплощает в себе стремление и надежду на социальную справедливость, защиту своих прав и свобод, обеспечение гарантированного труда, устойчивой и безопасной жизни. В современном демократическом государстве право является неотъемлемой частью человеческого сознания, поведения, деятельности, социальных отношений. Независимо от того, выражено ли оно в правосознании, или закреплено в законе, являющемся актом государственной власти и имеющем юридическую силу, *право является связующим звеном между людьми*, свидетельствующим об их принадлежности к обществу и способствующим их солидарности и сотрудничеству.

Правовая культура - совокупность норм, ценностей, юридических институтов, процессов и форм, выполняющих функцию социально-правового регулирования жизнедеятельности людей в обществе. Она обеспечивает единство свободы, прав и ответственности, социальную защищенность и уважение достоинства личности. *Правовая культура общества* является частью общей социальной культуры, воплощающей в себе общечеловеческие и национальные ценности. Она отражает качественное правовое состояние личности, а также уровень организованности общества и государства. Правовая и этическая культура, как две стороны одной медали, играют огромную роль в межличностных, общественных и международных отношениях. *Право* предписывает те или иные нормы поведения и является основой государственного управления, в то время как *мораль* определяет нравственный выбор, контролируемый совестью человека.

Правовая культура предполагает соответствующее качество законов, стабильность социального правопорядка, знание гражданами своих прав и обязанностей перед государством и обществом, их уважение к праву и закону, как ценностной установки народа, умение грамотно и юридически обоснованно говорить. Она также предусматривает свободу, уважение к другим людям, личную ответственность за свои слова,

поступки и принятые обязательства, воспитание у людей чувства законности и справедливости. Немаловажную роль в этом процессе, наряду с профессиональным правовым образованием, играют средства массовой информации и художественная литература.

Основными компонентами правовой культуры общества являются: право как система норм, выражающих государственные установления; правоотношения, как система регулируемых правом общественных отношений; правовые учреждения, как система государственных органов и общественных организаций, обеспечивающих правовой контроль, регулирование и исполнение права; правосознание, как система духовного отражения правовой действительности; правовое поведение, как правомерное, так и противоправное; законотворческая деятельность; правовая наука; правоприменительная деятельность; законность; правопорядок.

Традиционными показателями уровня правовой культуры общества являются: социальная обоснованность законодательства, соответствие содержания нормативных актов традициям национальной культуры, психологии, национальному характеру и идеалам народа, а также потребностям развития общества, прогрессивным достижениям, закономерностям и тенденциям мирового развития; совершенство законодательства, предполагающее проработанность юридических механизмов реализации законов; ясность юридических терминов и определений, отсутствие пробелов, единство смысла и буквы законов, исключающее их произвольное толкование; эффективность законодательства, предполагающая соответствие назначения действующих законов реально ожидаемым социальным результатам, осознанная готовность населения к реальному исполнению законов.

В демократических государствах приоритетным в отношениях государства и права является право. Верховенство закона становится главным принципом для всех, в первую очередь, для государственных органов. Право, юридические нормы служат гарантом высокого правового статуса личности, осуществления неотъемлемых прав человека, демократических методов государственного и социального управления. *К признакам правовой культуры демократического общества принято относить равенство, свободу и справедливость, как эквивалентность и сбалансированность прав и обязанностей субъектов, находящихся в правовых отношениях.*

В демократическом обществе *эффективность правовой культуры*

обусловлена следующими условиями:

- Наличием демократической системы, предполагающей взаимный контроль различных ветвей власти.
- Наличием института омбудсмена, регулирующего отношения между властью и обществом и выполняющего следующие функции:
 - защиту прав, рассмотрение жалоб и заявлений граждан;
 - подготовку ежегодных и специальных докладов;
 - содействие совершенствованию законодательства по защите прав человека;
 - содействие развитию правового просвещения и гражданского образования.

Среди *правовых, этических и управленческих задач*, обеспечивающих эффективное социальное и государственное управление, основанное на ценностях и принципах демократии, следует отметить:

- ✓ постоянное совершенствование законодательства и культуры исполнения законов гражданами и должностными лицами, призванными обеспечивать верховенство закона;
- ✓ прозрачность базовых политических и административных документов и их правильное использование в системе управления;
- ✓ защиту прав граждан на справедливость, предотвращение злоупотребления властью, явлений протекционизма, монополизма и коррупции со стороны должностных лиц, развитие культуры распределительных отношений;
- ✓ высокую культуру правового и этического регулирования противоречий, конфликтов и споров между гражданами страны, а также между государственными структурами и гражданами при помощи института омбудсмена;
- ✓ разработку и реализацию программы общественного мониторинга эффективности процессов государственного строительства и управления;
- ✓ организацию постоянно-действующего культурологического просвещения для чиновников и населения по проблемам культуры демократии, мира и гражданского общества, правовой, этической, управленческой, производственной, бытовой и гендерной культуры.

Как и культура общества в целом, *правовая культура*, в зависимости от принципов и критериев оценки, *может быть интерпретирована как высокая, средняя и низкая*. Высокая правовая культура, осознание

разумности и необходимости права, справедливости и полезности правовых установок, способствует превращению правовых знаний в убеждения. *Правовой порядок* требует тождественности правовых убеждений граждан нормам официального права.

Правовая система общества во многом зависит от уровня развития политико-правовой мысли и творческих достижений юридической науки, теории государства и права, адекватных меняющимся внутренним и внешним потребностям, а также от уровня правового образования и просвещения населения.

Политическая культура

Одним из объектов научных интересов современной культурологии является политическая культура общества и государства. В поле зрения системного культурологического анализа включаются научные знания и методы, опыт и технологии государственного строительства и управления, деятельность системы институтов, регулирующих политическую жизнь и обеспечивающих эффективное функционирование государственной власти, противоречия и изменения, затрагивающие деятельность государственных учреждений, политических партий и общественных организаций.

Политическая культура – это специальные научные знания, технологии и деятельность, направленная на регулирование отношений между социальными группами, нациями и государствами, в интересах достижения определенных целей. Она отражает качество, уровень и характер политических знаний, умений, организованности, этики, оценок деятельности и действий граждан, а также совокупность политических ценностей, норм и традиций, регулирующих политические отношения и политическую жизнь. Политическая культура находит выражение в деятельности таких permanently развивающихся институтов как государство, конституция, законы страны, политические партии, общественные организации, выполняющие важные социально-политические функции. Сферой ее приложения являются также нации, этносы, религиозные конфессии, «группы интересов», международное сообщество.

Политическая система общества, включающая государственные институты, политические партии и общественные организации, обеспечивает функционирование государственной власти и регулирование политической жизни страны. Политическая культура общества раз-

живается в рамках Конституции государства и, закрепленных в национальном законодательстве, правовых норм, а также в соответствии с системой ценностей национальной и общечеловеческой культуры, международным правом и международными правовыми актами. *Она предполагает* определенную общность политических потребностей и интересов людей, выступающих в роли ее носителей, их отношение к существующему механизму политической власти. *Политическая культура общества во многом определяется общекультурными качествами, политической позицией, инициативой и активностью, самостоятельностью, ответственностью и мобильностью граждан* в решении задач, стоящих перед обществом и государством, их умением и желанием добровольно подчинять свое поведение политическим нормам и институтам демократического государства. *В основе политического характера человеческих отношений лежат* индивидуальные, общественные, национальные, государственные, партийные, коммерческие, экономические, религиозные, групповые и иные *интересы*.

Политическая культура государства предусматривает обеспечение устойчивости и эффективности осуществления государственной власти, постоянное совершенствование законодательства и государственного аппарата управления, принятие правильных политических решений и своевременное осуществление их в различных сферах жизнедеятельности общества, развитие культуры самоуправления народа, укрепление государства как гаранта устойчивого развития, безопасности и прогресса общества. *Ее центральной проблемой* является устройство государственной власти, связанное с определением целей, содержания деятельности, научных и идеологических основ, форм и технологий государственного строительства и управления, осуществления внутренней и внешней политики, международных отношений с зарубежными странами. В соответствии и с потребностями развития общества, внутренними и внешними изменениями, вызовами мировой культуры и цивилизации, *демократическое государство предполагает* широкое вовлечение граждан в управление государственными и общественными делами, ориентированными на удовлетворение национальных интересов, повышение роли профсоюзов и неправительственных организаций в процессах государственного строительства и управления.

Основными функциями политических институтов государства являются: воспитательная, регулятивная и защитительная. *Воспитательная функция* предусматривает формирование необходимого уров-

ня политической культуры и политического сознания, компетентности граждан, участвующих в процессе государственного и социального управления. *Регулятивная функция* предполагает обеспечение позитивного воздействия граждан на политический процесс, путем Мониторинга деятельности органов управления. *Защитительная функция* предусматривает охрану политических ценностей поддерживаемого обществом государственного строя.

Важнейшей задачей политической культуры демократического государства является развитие конкурентоспособной экономики, как основы благосостояния и качества жизни общества, а также обеспечение опережающего развития в стране управленческой, правовой, этической, интеллектуальной и информационной культуры. *Негативное воздействие на эффективность политической культуры демократии* оказывают такие явления как бюрократизм, авторитарный стиль управления, волюнтаризм, фаворитизм, парадность, заорганизованность, пустословие, чванство, произвол и авантюризм, способствующие усилению стихийных, неуправляемых процессов и провалов в политике.

Творцы культуры

В процессе формирования и развития культуры особая роль принадлежит ее творцам – носителям высокого разума, таланта, гуманизма, начинателям и законодателям новых областей жизнедеятельности, традиций и культуры общественных отношений, ученым, преподавателям, специалистам, деятелям искусств, организаторам духовного и материального производства, создателям политических, правовых и религиозных учений, основателям городов и государств, «архитекторам» и «строителям» систем и моделей управления, прогрессивных систем внутренней политики и международных отношений.

Субъектами культурного созидания выступают как отдельные представители интеллигенции или их коллективы, так и народные массы в целом. Механизм создания духовной культуры общества образуется в результате взаимодействия двух "слоев" - обыденного сознания народа ("нижний слой") и профессионального «духовного производства», осуществляемого интеллигенцией ("верхний слой"). Обыденное сознание народа создает языки, а также, выражающие его интересы и потребности, ценностные ориентации, моральные нормы, взгляды и идеалы, составляющие почву, питающую научные теории,

художественные образы и идеологические доктрины. Главной *движущей силой развития культуры* как созидательного процесса является интеллигенция, - носители интеллектуальной, технологической, управленческой, правовой, этической и художественной культуры.

Элитарная культура

Культура каждой страны условно делится на массовую и элитарную. *Элитарная культура* – это культура избранных представителей интеллигенции и других привилегированных групп, характеризующихся духовным аристократизмом. *Культурная элита это:*

▣ Представители интеллигенции, объединенные духовными ценностями и нормами высокой этической, эстетической, интеллектуальной и религиозной культуры.

▣ Избранные, привилегированные творцы и эксперты духовной культуры, обладатели особых научных знаний, выполняющие миссию главной движущей силы социально-культурного прогресса.

▣ Модернисты, опережающие свое время, внутренне мотивированные к стремлению преодолеть кризисные состояния культуры и способствовать общественному прогрессу.

▣ Зачинатели новых традиций и создатели парадигм «большого стиля», вырабатывающие собственные механизмы саморегуляции и ценностно-смысловые критерии жизнедеятельности, нередко выходящие за рамки социальных и политических требований общества.

Очагами и институтами элитарной культуры являются: научные учреждения, вузы, религиозные учреждения, масонские ложи, философские собрания, культурные общества и ассоциации, литературно-художественные структуры, творческие союзы и фонды, научные школы, парламентские собрания, общественно-политические объединения и др.

Массовая культура

Массовой культурой считается разновидность культуры, распространяемой с помощью СМИ, имеющей преимущественно развлекательный, потребительский и коммерческий характер, ориентированный на массового потребителя. Массовая культура способствует распространению духовных и материальных ценностей, рассчитанных на обыденное мыш-

ление и невзыскательный вкус потребителя. Сущность массовой культуры обусловлена переходом от персонализированной инкультурации, т.е. трансляции норм мировоззрения и поведения путем передачи личного опыта обучающего обучаемому, - к массовой аккультурации людей, связанной с переводом достижений элитарной культуры на язык обыденной культуры и их массовым тиражированием в обществе.

Как тип социальной культуры, массовая культура окончательно сформировалась в Новое время, в процессе урбанизации и индустриализации, трансформации сословных обществ в национальные, становления всеобщей грамотности населения, деградации многих форм обыденной традиционной культуры доиндустриального типа, развития технических средств тиражирования и трансляции информации. Современный этап развития массовой культуры связан с интенсивным развитием информационных технологий и превращением её в эффективный инструмент манипулирования сознанием массового потребителя в интересах «производителя» информации. В условиях социально-культурной модернизации второй половины XX века и перехода от индустриального к постиндустриальному (информационному) обществу, массовая культура заняла особое место в жизни современных народов.

Концепция культуры Л. А. Уайта

Формирование культурологии как самостоятельной науки началось в середине XX века. Ему предшествовали более ранние достижения, сначала – *антропологии*, исследовавшей человека и мир человека, затем *социологии*, возникшей в конце XIX века, в результате изучения социума. Этому способствовали сложившиеся представления о культуре человечества как целостной системе, обладающей собственными закономерностями функционирования и развития в пространстве и во времени.

Основателем культурологии, как науки о культуре по праву считается американский антрополог *Лесли Алвин Уайт*. Вышедшая в 1949 году книга Уайта «Наука о культуре» ознаменовала собой качественно новый, революционный уровень в развитии представлений о культуре и ее неограниченных преобразовательных возможностях. Она явилась серьезным вкладом в развитие общественных наук, в становление новой традиции гуманитарного знания.

Уайт *создал энергетическую концепцию культуры*, согласно которой культура как определенный порядок феноменов, может быть опи-

сана исходя из своих собственных принципов и законов. Анализируя принципы взаимодействия культурных элементов или культурных систем в целом, он *сформулировал закон культурных феноменов и систем, согласно которому культура человека интерпретируется как единство различных культурных традиций*. Это дает возможность проследить основные исторические закономерности развития человеческой культуры.

Рассматривая культуру как целостную, организованную и интегрированную систему, Уайт выделяет в ней *три взаимообусловленные подсистемы, связанные неравновеликими силами взаимодействия: технологическую, социальную и идеологическую*.

- *Технологическая* (первичная, основная, базовая) обусловлена приспособлением человека к окружающей среде. Она включает *орудия производства, средства существования, материалы для постройки жилищ, средства для нападения и защиты и т.п.*
- *Идеологическая* включает *идеи, знания и верования*.
- *Социальная* включает *типы коллективного поведения*.

Функционирование *технологической* субсистемы, дающей ключ к пониманию роста и развития культуры, динамично и *связано с затратами энергии*, в силу чего культуру можно описать, *исходя из понятий материи и энергии*. Согласно Уайту, *главной функцией культуры, связанной с удовлетворением потребностей жизни*, становится технологическое извлечение необходимого количества энергии, и ее использование в интересах человека.

Уайт выявляет закономерность, согласно которой *развитие культуры прямо пропорционально количеству энергии, потребляемому в год на душу населения, либо росту эффективности орудий труда (Ф.М. - технологий), при помощи которых используется эта энергия*.

Уайт выделяет *три универсальных фактора, характеризующих уровень развития культуры*:

- *количество энергии, используемой в год на душу населения;*
- *эффективность технологических средств, при помощи которых энергия извлекается в целях человеческого развития;*
- *объем произведенных предметов и услуг для удовлетворения потребностей человека.*

На основе анализа этих факторов им сформулирован *закон эволюции культуры или «закон Уайта»*, раскрывающий роль культуры как технологического фактора роста благосостояния. Согласно этому закону,

уровень развития культуры, измеренный исходя из количества произведенных на душу населения товаров и услуг для удовлетворения потребностей человека, определяется произведенной на душу населения энергией и эффективностью технологических средств, при помощи которых эта энергия используется.

Открытие Уайтом культуры как «нового мира», мира экстрасоматического (т.е. стоящего над биологической природой человека), стало значительным шагом в науке. Оно создало основу для правильного понимания культуры и использования заложенных в ней возможностей в интересах человеческого развития. Одним из фундаментальных результатов исследований Уайта явился вывод о том, что поведение человека меняется с изменением его культуры ($B = f(C)$). Автор был убежден, что когда-нибудь в истории науки оно получит такую же высокую оценку как гелиоцентрическая теория Коперника или открытие клеточной основы всех форм жизни.

Опираясь на подходы античных авторов, а также Тайлора, Моргана, Ибн Халдуна, Канта, Гердера, Конта и других ученых, труды которых содержат истоки теории социальной эволюции, Уайт создал новую методологию для исследования культуры, основанную на принципе последовательного, ступенчатого развития. Руководствуясь принципами исторического, логического и эволюционного анализа, он выделил три процесса в исследовании культуры как целостной системы:

- 1. Временной процесс, как хронологическая последовательность отличающихся уникальностью единичных событий;*
- 2. Формальный процесс, в котором явления представлены во вневременном, структурном и функциональном аспектах;*
- 3. Формально-временной процесс, в котором явления представлены в виде временной последовательности прогрессивно меняющихся форм, позволяющий выявлять их общие свойства, универсалии.*

В соответствии с этим, он предложил три способа интерпретации культуры: исторический, функциональный и эволюционный.

Жизнь подтвердила правильность открытий Уайта и высокую ценность созданной им науки - культурологии, оказавшейся способной логически решать сложные научные и практические проблемы на качественно новом уровне, выходящем за рамки возможностей традиционных гуманитарных и социальных наук.

На основе логического анализа и синтеза материалов этнологии, антропологии, психологии и социологии, Уайт проложил путь от компа-

ративного анализа локальных культур – к выявлению закономерностей развития общечеловеческой культуры. Заслуга американского ученого состоит в том, что *им впервые было введено в научный оборот новое понятие культуры, определено предметное поле культурологии, обосновано использование термина «культурология» для науки о культуре, переосмыслена концепция эволюции и предложен системный подход, позволяющий исследовать культуру человечества как целостную систему.*

Концепция культуры и человека А. Маслоу

Автор гуманистической концепции «культуры и человека», основатель трансперсональной психологии, как нового метода изучения культуры, американский ученый-психоаналитик *Абрахам Маслоу (1908-1970) анализирует культуру сквозь призму потребностей человека.*

Развивая и дополняя основные идеи Лесли Уайта, А. Маслоу *определил в качестве меры совершенства культуры ее способность удовлетворять потребности человека и создавать благоприятные условия для социальной реализации потенциальных способностей личности.*

Логически безупречная концепция Маслоу была предложена им как универсальная философия жизни, дающая ключ к пониманию различных социальных институтов культуры. Руководствуясь философией холизма (холизм - философия целостности, предполагающая, что целое больше, чем сумма его частей; он представляет собой установку на учет всех сторон рассматриваемого явления и критическое отношение к любому одностороннему подходу), ученый рассматривает *пять уровней потребностей:*

- ◆ *физиологические потребности;*
- ◆ *потребности в самосохранении, безопасности и мире;*
- ◆ *потребности в любви и общности;*
- ◆ *потребности в самоутверждении и признании;*
- ◆ *потребности в самоактуализации и совершенствовании через*

творчество.

Модель «идеального общества», разработанная Маслоу, построена на принципах человеческой гармонии, безопасности, возможности максимального развития способностей и самореализации – через гуманистическое преобразование социальных институтов культуры и изменение сознания людей.

ПОНЯТИЕ О ЦИВИЛИЗАЦИИ

Понятие цивилизации. Концепции и особенности цивилизаций. Культурный прогресс и культурный регресс. Социально-культурные революции.

Понятие цивилизации

Цивилизация – это определенная историческая ступень развития культуры, связанная с появлением городского образа жизни, государственности и государственного управления, развитием образования, науки и технологий, общественных отношений, организованного материального производства и денежного обращения, институтов права и международных отношений. Цивилизация воплощает в себе ряд сформированных социальных институтов культуры, отличающихся относительной статичностью и стабильностью форм и технологий жизнедеятельности. Основное отличие цивилизации от культуры состоит в том, что в рамках цивилизации, наряду с культурой, с ее прогрессивным характером, обеспечивающим поступательное развитие человека и общества, имеют место также деструктивные процессы.

Хотя в античных исторических концепциях последовательно проводилась идея культурного прогресса, в этом эволюционном ряду еще не было четкого обозначения рубежа, связанного с формированием цивилизации. Слово "цивилизация", как и слово "культура", впервые употребили еще древние римляне. Этим термином они обозначали городской образ жизни, превосходящий по уровню своего развития примитивный уровень и образ жизни варваров. В отличие от понятия "культура" означающего творческий, созидательный процесс, понятие "цивилизация", означает историческую социально-культурную общность, диалектически включающую в себя и негативные, разрушительные процессы, присущие человеческой истории на различных ее этапах. Потоки крови обгадряли тернистый путь, ведущий к вершинам цивилизации в минувшие тысячелетия, насилие, жестокость и разрушения, как явления «антикультуры» имеют место и в нынешнем цивилизованном мире. Вместе с тем, отражая качественное состояние общества и неравномерность исторического развития входящих в нее культур, цивилизация свидетельствует о единстве всемирно-исторического процесса культурного развития человечества, имеющего общую тенденцию поступательного движения по пути прогресса.

Корень слова цивилизация латинского происхождения. «Civis» означает гражданство, городское население, граждане, община. Оно вошло в употребление в европейскую науку и литературу лишь в XVIII в. и первоначально означало общий уровень культурного развития. В это понятие включались, в значительной мере, и нормы поведения, воспитанности, вежливости, что частично сохранилось и в наши дни в выражении "цивилизованный человек". И. Кант, О. Шпенглер, А. Тойнби, М. Вебер, Ф. Конечны, Л. Гумилев, Л. Мечников и другие ученые по-разному рассматривали сущность цивилизации, пытаясь показать ее основные отличия от культуры.

Концепции и особенности цивилизаций

К 20-30 гг. XIX в. понятие "цивилизация" все чаще стало применяться для обозначения больших эпох, эпохальных достижений народов, для синтетического обозначения всего, что создано человеком. Большую роль в распространении и утверждении этого понятия сыграли сочинения французского историка Ф. Гизо, а также труды английского историка Г. Бокля, посвященные истории цивилизации в Европе, Франции и Англии. В начале XIX века Ф. Гизо была сформулирована т.н. *"этно-историческая" концепция цивилизации*, имевшая целью показать, что в реальной жизни существуют одновременно и единая общечеловеческая цивилизация как сумма социально-культурных завоеваний человечества в целом, и локальные цивилизации, отражающие этно-национальные достижения и особенности отдельных народов, стран или регионов. В XX веке были приняты три основных подхода: унитарный, стадиональный, локально-исторический. В этот период стала формироваться т.н. *"этнографическая" концепция цивилизации*, сущность которой сводилась к представлению о том, что каждый народ имеет свою цивилизацию.

Существует множество подходов и к периодизации цивилизаций, предложенных различными учеными и мыслителями - Г.В.Ф. Гегелем, С. Соловьевым, К. Марксом, К. Ясперсом, М. Вебером, П. Чаадаевым, Н. Бердяевым, Р. Геноном, М. Петровым и другими. Наиболее распространенной среди них является *концепция "осевых цивилизаций" К. Ясперса*, который считал середину I тыс. до н. э. точкой отсчета "осевых" цивилизаций с высоким уровнем духовной культуры, основанной на доминанте философии, пришедшей на смену мифологическому мышлению архаического периода.

Г. Чайлд сформулировал *десять признаков первых цивилизаций*. К ним были отнесены: города; монументальные общественные строения; налоги или дань; интенсивная экономика, включая торговлю; выделение ремесленников-специалистов; письменность; зачатки науки; развитое искусство; привилегированные классы; государство. К. Клакхон выделил лишь *три основных признака* первых цивилизаций: монументальную архитектуру; города; письменность.

К *отличительным особенностям локально-исторических цивилизаций* относятся: природно-географические условия; социально-культурный код общества; религия; образ жизни; характер научно-технологического развития; технологии организации и управления; правовая система; особенности этнической истории. Восток и Запад имеют свои особенности культурного развития. На Востоке символом культуры является *традиционная культура*, основой духовного развития (согласно Гегелю) – *религия*, основой восточной цивилизации – *государство*. Восток считается колыбелью мировой цивилизации и человеческой культуры, в которой впервые сформировались устои традиционно-консервативной культуры. Социальные и религиозные нормы, моральные и правовые стандарты, нередко концентрировались в личности царя, фараона или императора. Вместе с тем, на Востоке, с характерной для него коллективистской и, преимущественно традиционной и религиозной культурой, в большинстве случаев предпочтение отдается нравственным (семейным), художественным, экологическим, а также социально-экономическим и предпринимательским ценностям. На Западе символом культуры является *новационная культура*, основой духовного развития – *философия*, основой западной цивилизации – *человек*. Приоритетными ценностями этической культуры в странах Запада являются: *уважение к личности, ответственность и честность*, в странах Востока – *уважение к старшим, преданность и терпение*. На Западе, с характерной для него индивидуалистской и, преимущественно новационной и светской культурой, как правило, предпочтение отдается интеллектуальным, технологическим, правовым, этическим, политическим, социально-экономическим и экологическим ценностям. Результатом последовательного развития западной культуры, ориентированной на человека, явилось формирование свободной личности и демократии, а важнейшим завоеванием явилось становление науки как самостоятельного социального института культуры, способствовавшего человеческому развитию, технологическому и индуст-

стриальному прогрессу. Одна из закономерностей современного периода развития человечества состоит в том, что постоянный диалектический процесс культурного обмена между Западом и Востоком, демократизация и глобализация мировой культуры и цивилизации способствуют изменению культурных парадигм различных стран, народов и индивидуумов.

Немецким культурологом *Освальдом Шпенглером* к локальным цивилизациям были отнесены: античная, западноевропейская, арабская, египетская, вавилонская, индийская, китайская, культура Майя. Английским культурологом *Арнольдом Тойнби* были выделены следующие локальные цивилизации: шумеро-аккадская, египетская, сирийская, индская, китайская, индийская, эгейская, античная, западная, православная, исламская, андская, центральноамериканская. Согласно концепции исторического круговорота цивилизаций А. Тойнби, в основе локальных цивилизаций которых лежит религиозная, а не этническая или языковая принадлежность.

Культурный прогресс и культурный регресс

Для мировой цивилизации характерна естественная *неравномерность культурного развития*, как во времени, так и в пространстве. Исторический процесс социально-культурного развития человечества, отличаясь диалектической противоречивостью, представляет собой совокупность явлений культурного прогресса и культурного регресса, сочетание которых определяет темпы прогрессивного развития конкретного общества или цивилизации. *Культурный прогресс* представляет собой процесс развития от менее совершенного к более совершенному. Уровень культурного прогресса измеряется качеством и количеством создаваемых культурных ценностей, масштабом распространения и глубиной их освоения в обществе. Состоянием прогресса может характеризоваться как система культуры в целом, так и ее отдельные подсистемы. Прогресс культуры в целом, может сопровождаться отставанием и даже регрессом ее отдельных областей, что естественно объясняется диалектическим характером этого процесса. Исторически культурный прогресс проявлялся, в первую очередь, в развитии интеллектуальной деятельности человека и использовании ее результатов для развития производительных сил. Это наиболее отчетливо прослеживается на примере исторических успехов человека в поисках эффективных источников энергии: от энергии человека —

к энергии животного, энергии воды, энергии ветра, энергии полезных ископаемых, энергии атома, энергии солнца. *Культурный регресс* характеризуется как процесс нисхождения от высшего к низшему, как деградация, понижение уровня организации, возврат к пережившим себя формам и структурам. Классическими примерами культурного регресса может служить упадок древних цивилизаций в хараппской Индии и крито-микенской Греции, сопровождавшийся исчезновением систем письменности. Питательную среду для сохранения определенной культурной преемственности в этих условиях составляли общины, обладавшие особой устойчивостью и способностью к регенерации.

Неравномерность культурного развития находит свое отражение в разном уровне развития отдельных людей, отдельных сфер жизнедеятельности, городов и деревень, народов и государств. Она имеет место практически на всех уровнях – человеческом (различный уровень способностей и развития в различных сферах жизнедеятельности), местном, региональном, национальном, международном. Культурная неравномерность человека – это социальное измерение, связанное с уровнем знаний, умений, организованности и нравственности человека в различных сферах жизнедеятельности (образование, наука, искусство, мастерство, этика, знание языков и др.). Культурная неравномерность страны – это социально-географическое измерение, связанное с различным уровнем социально-культурного развития деревень, регионов, городов, а также индивидуумов. Культурная неравномерность мирового сообщества – это социально-географическое измерение, связанное с различным уровнем социально-культурного развития континентов, регионов, стран, народов, наций, этносов.

Для оценки уровня развития национальных культур также используется понятие *«низкий порог культурности»*. Это созерцательно-пассивная адаптация человека к жизни, к ее обыденным формам. Однако истинная сущность культуры в созидательной деятельности, реализующей творческие способности человека в интересах жизни, развития и социального прогресса. Без созидательной деятельности и культурного обмена культура гибнет.

В истории мировой цивилизации периодически имели и имеют место *«кризисы культуры»*. Это резкие, крутые переломы, которые приводят к обрушению устойчивых форм социально-культурного развития и сопровождаются явлениями деградации нравственных, интеллектуальных, художественных и иных ценностей, падением нравов и уровня жизни, де-

прессиями в образовании, экономике и культуре человеческих отношений. Изменившиеся к худшему условия общественного развития приводят к конфликту между культурными ценностями и реалиями жизни, к ослаблению творческого духа нации. Для преодоления кризисов культуры необходимы взвешенная политика и высокая культура управления.

Антонимом неравномерного развития является развитие гармоничное, к которому должно стремиться, используя, в том числе, и естественные различия между людьми, народами и их культурами. Гармоничное развитие немыслимо без культурного прогресса и социально-культурных революций. Идеи культурного прогресса по-разному отражены в европейских исторических концепциях античного периода. *Первый подход* относится к началу первого тысячелетия до новой эры, когда, в условиях разрушения правопорядка первобытного демократизма, для древнегреческого *мифологического мышления* характерно было представление о культурном развитии человечества, как нисхождение от лучшего к худшему. Так, Гесиод делит историю человечества на пять последовательно сменяющих друг друга веков: золотой, серебряный, медный, героический и железный. По представлению Гесиода это была своего рода *эволюция с обратным знаком*, когда люди постепенно морально разлагались, развращались и становились все хуже.

Второй подход связан с развитием *сциентистского мышления* (концепция, признающая научное знание наивысшей культурной ценностью) Греции в середине первого тысячелетия, в рамках которого эта пессимистическая картина сменяется видением, построенным *по принципу прямой эволюции человечества*. Такой философский взгляд мы находим в "Прикованном Прометее" Эсхила, где прослежен путь развития от первобытного примитивизма к ремеслам и наукам, которым Прометей обучил род человеческий. Творцом культурных перемен здесь является *божественный по своему происхождению культурный герой*. Такое же видение эволюции человеческой культуры мы встречаем в философии Платона, изложенной в сочинении Протагора "О начальном состоянии человеческого общества", где все культурные блага рассматриваются как дар богов и героев.

Третий подход, также приходящийся на середину первого тысячелетия до новой эры, демонстрирует противоположные воззрения, рассматривавшие культурный прогресс как *творчество самого человека*. К началу V в. до н.э. Ксенофан утверждал, что "не от начала все боги открыли смертным, но постепенно, ища, люди находят лучшее". Эта

идея получила последовательное развитие у древнегреческого философа Демокрита, великого материалиста древнего мира, создателя теории атомизма. Рассматривая общую космическую и человеческую историю, *Демокрит считал основной движущей силой развития общества нужду, необходимость, потребность*. Взгляды Демокрита на эволюцию человека от стадии животного образа жизни до уровня культуры современной ему Греции были изложены историком Диодором, а вслед за этим нашли блестящее воплощение в поэме Лукреция Кара "О природе вещей". В этом известном произведении, после зоогонии (мифы о происхождении животных) и антропогонии (мифы о происхождении человека и окружающего мира), подробно характеризовалась жизнь первобытного человека и происхождение таких важных проявлений культуры как - язык, право и религия.

Социально-культурные революции

В процессе культурной эволюции человечества, представляющей непрерывный диалектический процесс неравномерного развития, время от времени происходят различные по своей сущности, значению и влиянию на исторические судьбы человечества *социально-культурные революции*. Эти революции, носящие глобальный (эпохальный), региональный или локальный характер, ставят и решают, прежде всего, *задачи идеологического, просветительского и технологического характера*. К ним относятся: рождение новой идеологии, отвечающей национальным интересам, требованиям времени и необходимо учитывающей опыт мировой культуры, прогресс науки, техники и технологии; новые формы государственного управления, обеспечивающие экономическое процветание и благосостояние всего общества; нововведения в образовании, воспитании и просвещении народных масс, способствующие формированию научного мировоззрения личности и другие. Выполнение этих задач обеспечиваются со стороны государства соответствующими правовыми документами, организационными мероприятиями и материальными условиями. *Общей особенностью социально-культурных революций* является то, что все они в той или иной форме являются продуктом развития человеческого разума, интеллекта, достижениями человеческого гения. В истории мировой культуры известны палеолитическая, аграрная, интеллектуальные, религиозно-духовные, научная, промышленная, научно-техническая и

иные революции, основанные на тех или иных интеллектуальных и нравственных нововведениях.

Палеолитическая революция, имевшая место 50-40 тыс. лет назад, характеризовалась переходом от антропогенеза к социогенезу и появлению человека типа "Homo Sapiens".

Аграрная (неолитическая) революция, происходившая в 8-5 тысячелетия до н.э., имела ряд отличительных признаков. К ним относятся: производство продуктов питания и переход от собирательной к производительной экономике; накопление опыта хозяйственной и социальной организации и управления; формирование зачатков науки как социального института; формирование новых идеологических канонов, отражавших менявшиеся социально-политические условия; начало активного процесса культурогенеза, приведшего к созданию цивилизации, как исторически закономерного, качественно нового этапа в развитии человечества, ярко выражающего эпохальный тип культуры.

Глобальная социально-культурная революция IV-III тыс. до н.э. привела к переходу от исторически изживших себя форм развития первобытного общества, - к созданию первых цивилизаций человечества, появлению письменных систем в Шумере, Египте, Китае, Индии и других цивилизациях, вошедших в золотой фонд мировой культуры. Она сопровождалась развитием и распространением информации и письменности (первая интеллектуальная (информационная) революция), появлением таких социальных институтов культуры как классовое общество и государство, институционализацией власти и созданием систем государственного управления, основанных на социальной иерархии. В процессе этой революции происходили: организация обучения и образования, создание правовых систем и канонов религиозных воззрений, создание институтов преднауки, искусства, религиозного культа, медицинской деятельности, внешней политики и другие. Важными ее показателями были: внедрение технологического прогресса в металлургии, строительстве, теплотехнике, гончарном производстве и других сферах экономики; дальнейшее развитие организации и управления общественным производством - кооперация, разделение труда и специализация; кардинальное улучшение средств внутреннего и международного общения, прежде всего, за счет распространения колесных экипажей и кораблестроения. Для глобальной революции, приведшей к созданию первых цивилизаций также были характерны: последовательное разделение труда, - отделение умственного труда от физического, ремесла - от

земледелия; расширение обмена и торговли; накопление, закрепление и передача опыта, его превращение из индивидуального в социальный; преобладание новаторской культуры над консервативной.

Символами первых религиозно-духовных революций конца II тыс. до н.э. были: становление зороастризма в Центральной Азии, Иране и на Кавказе; религиозная реформа Эхнатона в Египте; появление монотеизма в Вавилоне, приведшие к коренным изменениям архаических религиозных представлений и переходом к новым религиозным системам.

Вторая информационная революция, связанная с изобретением книги, которая появилась сначала в Китае, примерно в 1300 году до новой эры.

Железная революция, относящаяся к началу I тысячелетия до н.э. привела к открытию и использованию человечеством железа.

Интеллектуальная революция середины I тыс. способствовала становлению высокого уровня духовной культуры, основанного на доминанте философии, пришедшей на смену мифологическому мышлению архаического периода.

Религиозно-духовные революции, относящиеся к периоду с I тыс. до н.э. до I тыс. н.э., в результате которых появились иудаизм, буддизм, христианство и ислам, обозначили окончательный переход большинства народов мира к монотеизму.

Революция в книгопечатании (третья информационная революция), происшедшая в Германии, в XV веке, на основе творческого использования средневекового китайского устройства для печатания книг. Изобретение и внедрение в практику Иоганном Гуттенбергом ручного печатного станка и пунсона (одна из основных деталей инструмента, используемого при маркировке, штамповке и прессовании материалов), сделавших возможным типографское издание и тиражирование книг, явилось ценнейшим инструментом аккумуляции масс, развития образования, науки, религии и искусства.

Научная революция XVII века в Европе привела к становлению науки как социального института и созданию основ современной науки, занимающейся выработкой и теоретической систематизацией объективных знаний о действительности. Она заложила основу изменения структуры, принципов познания, категорий, методов и форм организации науки.

Социально-культурные (буржуазно-демократические) революции XVII - XX вв. в Европе и Азии заложили основы демократии, ставшей важнейшим политическим институтом современного мира.

Промышленная революция конца XVIII в., связанная с изобретением паровых двигателей в Англии, открыла огромные возможности для научно-технического прогресса во всем мире.

Революция в естествознании, происходившая в конце XIX - начале XX в., связанная с открытиями в области физики ядра, изменила представления человечества о микромире, выявила огромные возможности познания и преобразования природы в интересах человека, привела к началу коренных качественных изменений в социально-экономической жизни.

Культурная революция в СССР, имевшая место в 20-30 гг. XX века привела к ликвидации неграмотности населения, подготовке кадров интеллигенции, формированию мощного потенциала науки, высшего образования и искусства в республиках бывшего Советского Союза.

Научно-техническая революция середины 50-х годов XX века способствовала превращению науки в ведущий фактор качественного преобразования производительных сил.

Технологическая революция во второй половине XX века обусловила рост роли фундаментальных исследований в создании высоких технологий.

Четвертая информационная революция второй половины XX века привела к широкой компьютеризации научного труда и социальной жизни человечества, обозначила переход от индустриальных к информационным обществам или «обществам знаний».

Глобальная социально-культурная революция XX – XXI вв. характеризуется ростом новых научных открытий, созданием и совершенствованием высоких технологий и методов управления, ростом взаимовлияния и синтеза культур и цивилизаций разных народов. Она сопровождается интеграционными процессами в экономике, политике, образовании, искусстве, торговле, формированием единого информационно-культурного пространства мировой культуры, сохранением культурного многообразия и созданием новых транслокальных культур, ростом международного сотрудничества в решении локальных и глобальных проблем.

Социально-культурные достижения, основанные на интеллектуальном и нравственном прогрессе способствовали формированию новых исторических типов культур, в недрах которых, в свою очередь, формировались предпосылки для дальнейшего прогресса мировой культуры и цивилизации.

ПОНЯТИЕ О КУЛЬТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ

Понятие культуры управления. Научные принципы управления. Типы организационной культуры. Формула эффективности управления. Формула успеха управления. Три центральные проблемы государственного управления. Основные функции государственного управления.

Культура управления

Как известно, управление, являющееся одним из важнейших институтов социальной культуры, представляет собой процесс, обеспечивающий воздействие на определенный объект, с целью его упорядочения, развития и совершенствования, а также координацию усилий различных объектов, в интересах решения поставленных задач. Такими объектами могут быть - человек, семья, коллектив, общество, государство. Управление предполагает деятельность, включающую определение целей, направлений и приоритетов, выбор принципов и методологии деятельности, технологий и методов, разработку программ и проектов, принятие и исполнение решений. Оно строится на основе научного познания и творческого использования объективных закономерностей развития человека и общества, мировой культуры и цивилизации.

Культура управления – это специальные научные знания, технологии, организованность, этика и руководящая деятельность, осуществляемая в интересах повышения благосостояния, достижения прогрессивного и безопасного развития человека, общества, государства и мирового сообщества, регулирования общественных и международных отношений, согласования человеческих интересов. Она является также показателем качества управленческой деятельности и ее результатов. *Культура управления предусматривает* разумную гуманистическую философию и оптимальную технологию деятельности по руководству действиями человека, социальной группы, общества, государства или международного сообщества, направляющую ход их развития и обеспечивающую социально-культурный прогресс в условиях меняющегося мира. Она предполагает глубокие профессиональные знания, умение, правовую грамотность, политическую и нравственную ответственность, дающие возможность принятия правильных политических, экономических или социальных решений, необходимых для достижения поставленных целей и обеспечения эффективности в развитии управляемого объекта. *Как учебная*

дисциплина культура управления представляет собой синтез универсальных культурологических и специальных управленческих знаний и теорий, в совокупности вооружающих студентов и слушателей знаниями и навыками, необходимыми для эффективного управления в условиях демократического общества и правового государства. Важными компонентами курса культуры управления являются государственное, международное, экономическое и социальное управление, культура лидерства, искусство управления людьми, самоуправления и управления семьей. Она интегрирует в себе знания в области общей теории управления, теории административно-государственного управления, теории управления бизнесом, теории муниципального управления и управления «третьим» сектором, теории лидерства, человеческих и международных отношений, межличностного и делового общения.

Основополагающее значение для каждой страны имеет культура государственного управления. *Культура государственного управления* - это воплощенная в определенных профессиональных знаниях, ценностях, нормах, процессах и технологиях организационно-управленческая деятельность, нацеленная на решение стратегических задач, прогрессивное, устойчивое и безопасное развитие общества, регулирование социальных отношений внутри страны и обеспечение взаимовыгодных международных отношений государства. Она осуществляется представляющими власть компетентными лицами, на основе определенных научных, идеологических, организационных, правовых и этических принципов, путем воздействия на сознание, поведение и деятельность людей, с целью обеспечения благосостояния народа, роста качества жизни общества, обеспечения жизнеспособности и достижения целей государства. Государственное управление той или иной страны обусловлено социально-политическим строем, который определяет его содержание, цели и принципы.

В цивилизациях демократического мира государство существует в целях создания благоприятных условий для достойной жизнедеятельности личности. В демократическом государстве, являющемся основной формой консолидации национальных, социальных и общечеловеческих ценностей и интересов граждан страны, цели и воля государства реализуются при помощи системы административно-государственного управления. В отличие от гражданской службы, являющейся средством осуществления целей, интересов и прав отдельных граждан или общественных организаций, государственная служба обеспечивает

решение стратегических задач, от которого зависят благосостояние и безопасность общества, социальный прогресс и жизнеспособность самого государства.

В культурологическом измерении культура государственного управления предполагает:

- ✓ Универсальные и специальные знания, умение, организованность, нравственность и целенаправленную деятельность, направленную на непосредственное управление общественными процессами, сознанием, поведением и деятельностью людей.

- ✓ Разработку и реализацию технологий правового государственного воздействия на жизнедеятельность общества, в интересах достижения поставленных государством целей, удовлетворения духовных и материальных потребностей, осуществления идеалов, ценностей и целей граждан.

- ✓ Определение компетентными лицами правил поведения и деятельности людей, регулирование общественных отношений, отвечающих жизненным потребностям и интересам развития общества и государства.

- ✓ Эффективное функционирование постоянно развивающейся системы государственного управления, как совокупности субъектов и объектов управления, имеющих различные функции и полномочия.

- ✓ Принятие и исполнение управленческих решений, осуществление инновационной деятельности, обеспечивающих жизнеспособность и эффективность системы государственного управления, перманентное развитие ее способности отвечать на вызовы времени и обеспечивать конкурентоспособное и безопасное развитие страны.

Культура государственного управления обусловлена универсальными научными знаниями, владением управленческими технологиями, опытом, организованностью, дисциплиной и порядком, самостоятельностью, политической и нравственной ответственностью, твердой волей, порядочностью и высокой профессиональной этикой политиков и чиновников, их умением гармонизировать культуры и удовлетворять интересы. Ее важнейшим показателем является способность оперировать инновационными культурологическими технологиями, обеспечивающими принятие правильных решений. *Наукоемкие культурологические технологии* способствуют прогрессивному характеру соци-

ально-культурных преобразований, которые можно измерить и оценить, исходя из реальных результатов, свести к минимуму разрушительные, деструктивные процессы в общественном развитии. Они дают возможность создавать новое качество управления, обеспечивающее сохранение, использование и передачу достижений и накопленного опыта, осуществлять улучшение и совершенствование достигнутого, при помощи инновационных методов и реформ. Однако разработка и внедрение новых культурологических технологий управления требует правового обеспечения, принятия соответствующего закона об институционализации культурологии, как универсальной научной основы совершенствования культуры государственности, развития государственной системы управления и жизнедеятельности людей в развивающихся странах.

Возрастание значимости культуры государственного управления в Азербайджане обусловлено следующими актуальными потребностями:

- ✓ Возрастанием политической роли государственной администрации в государственном строительстве, разработке национальных программ, нацеленных на обеспечение безопасного и устойчивого развития общества, в регулировании международных отношений.
- ✓ Перманентного развития и совершенствования системы государственного, экономического и социального управления страны.
- ✓ Повышения эффективности и конкурентоспособности производственных предприятий государства.
- ✓ Совершенствования культуры лидерства, культуры управления семьей и искусства управления гражданина самим собой.
- ✓ Тенденциями развития гражданского общества и усиления его роли в социальном и государственном управлении.
- ✓ Строительством в Азербайджане «Обществу знаний» и «Экономики знаний».

К основным научным проблемам культуры государственного управления относятся: организация и функционирование государственного управления, формирование и гармонизация задач государственного аппарата, разработка альтернативных моделей управления, подготовка и принятие государственных решений, совершенствование и реформирование структур и механизмов управленческой деятельности, координация деятельности институтов системы, идеологические и этические проблемы, связи с общественностью, политическое прогнозирование, проблемы лидерства, подбор, подготовка и переподготовка чиновников, управление персоналом государственной службы, технологии управления конфлик-

тами и кризисами и другие. Все эти проблемы рассматриваются в контексте социальной культуры общества, конкретных целей государства и закономерностей развития мировой культуры и цивилизации.

Научные принципы управления

Культура управления предполагает научно-обоснованную управленческую деятельность, включающую *стратегию, технологию, этику, социологию и эстетику управления*.¹²

1. *Стратегия* – это системный культурологический анализ всех видов ресурсов, в целях правильного планирования и прогнозирования деятельности государства или организации на длительный период времени, предполагающей продуктивные способы действий для достижения поставленных целей.

2. *Технология* – это правильное использование научно-технических достижений, методов и процессов, а также человеческих, финансовых, материальных и информационных ресурсов для обеспечения эффективной управленческой или производственной деятельности, нацеленной на выполнение поставленных задач.

3. *Этика (психология)* – это умение работать с коллективом организации. Изучение интеллектуальных, нравственных, психологических особенностей и характера работников, оценка их способностей, достижений и возможностей, гармонизация культур и мотивация интересов в целях организации эффективной командной работы и получения высоких результатов.

4. *Социология (public relations)* – это учет интересов и характера отношений между различными организациями и группами людей, активное взаимодействие и взаимовыгодное сотрудничество с ними, а также работа с представителями СМИ, нацеленная на формирование позитивного имиджа субъекта управления в стране и за рубежом, способствующая созданию благоприятных внешних

¹² Настоящий подход основан на распространенной в демократических странах науке управления производством. Анализируя основные факторы развития Японии в период после второй мировой войны, Н.И. Конрад обратил особое внимание на то, что стратегически важное место в государственной жизни страны заняла, сложившаяся в условиях капиталистической экономики Запада, наука управления производством. Основными компонентами этой науки были: индустриальная инженерия (Industrial Engineering), оперативное изучение (Operations Research), психология ведения дела (Management Psychology), общественные отношения (Public Relations) и дизайн (Design). Стремительное развитие этой науки в развитых странах было обусловлено, как потребностями развития научно-технической революции, так и углублением процессов демократизации. Факультет управления стал самым популярным и распространенным в вузах послевоенной Японии.

условий для эффективного осуществления миссии государства или организации.

5. *Эстетика (дизайн)* – это социально-культурное проектирование эстетических форм и внешнего облика производимой продукции, в соответствии с характером и назначением организации. Дизайн также отражает значимость деятельности, достижения и развивающиеся социально ценные возможности субъекта управления, способствующие формированию заинтересованности общества в его деятельности.

Типы организационной культуры

Успешное управление организацией предполагает обеспечение единства и сплоченности членов коллектива на основе культурной идентичности, системы ценностей, интересов и целей развития. Уровень культуры организации, включающей профессионализм и этику коллектива, является определяющим фактором ее эффективности. Культура той или иной организации отражается в ее характере, психологии и мотивах поведения, идеях, убеждениях, традициях, ауре и методах работы руководителя и работников. Качество культуры организации во многом зависит от социального происхождения и системы ценностей людей, философии и технологии их жизнедеятельности.¹³

Известны четыре типа организационной культуры: *культура власти (Зевс)*, *культура роли (Аполлон)*, *культура задачи (Афина)* и *культура личности (Дионисий)*.

➡ «*Культура власти*» - характеризует, как правило, организации с жесткой иерархической структурой. Культура власти связана с особой ролью лидера, его личными качествами и способностями. Источником власти в такой организации служат - как личность лидера, так и, в известной степени, ресурсы, которыми он обладает. Кадровая политика в таких организациях нередко строится на основе принципов личной пре-

¹³ Эта тема явилась предметом научных интересов Ч. Хэнди, Р. Харрисона, А. Минкевича, В. Томилова, М. Сухоруковой, А. Радугина, К. Радугина, Р. Кричевского, М. Иванова, Д. Шустермана, Вилкинса, Т. Питерса, Р. Уотермана, У. Оуги, Д. Синка, Р. Рюттингера, Й. Хентце, А. Камеля и других западных и российских авторов, раскрывших важную роль культуры организации в эффективном управлении. На основе четырех разновидностей идеологий культуры, определенных Роджером Харрисоном, профессором Чарлзом Хэнди была разработана рассматриваемая ниже модель, включающая четыре типа организационной культуры: культура власти (Зевс), культура роли (Аполлон), культура задачи (Афина) и культура личности (Дионисий).

данности сотрудников руководителю. Как тип организационной культуры *культура власти* достаточно мобильна. Она дает возможность быстро принимать решения и обеспечивать их практическое воплощение в жизнь, оперативно реагируя на внутренние и внешние изменения.

♦ «*Культура роли*» - характеризует строгое функциональное распределение ролей и специализацию сфер работы. Эффективность деятельности организаций с ролевой культурой обеспечивается четким соблюдением установленной системы правил, процедур и стандартов деятельности. Источником власти являются не ресурсы и личные качества лидера, а служебное положение, занимаемое сотрудником в иерархической структуре организации. Организации с *ролевой культурой* способны достаточно эффективно работать в условиях стабильности внутренних и внешних факторов.

♦ «*Культура задачи*» - характеризует организации, связанные, в первую очередь, с выполнением определенных программ и проектов, обусловленных потребностями рынка, общества или государства. Организации такого типа обеспечивают свою эффективность за счет высокого профессионализма и способности к правильной кооперации усилий для решения определенных проблем и задач. Власть в них сосредоточивается в руках лидеров, являющихся экспертами в той или иной области, обладающих научными знаниями, практическими навыками, информацией и соответствующим опытом работы.

♦ «*Культура личности*» характеризует объединения людей, выполняющих определенные миссии, главным образом, связанные с творческой, инновационной деятельностью. Власть в таких организациях основывается на профессионализме, доступе к ресурсам и горизонтальных связях, способности к координации деятельности и достижению взаимовыгодных договоренностей.

В реальной жизни, как правило, имеет место смешение различных типов организационных культур, в соответствии с теорией нечеткой логики Лютфи Заде, с постоянным или временным преобладанием культуры того или иного типа.

Большое место в организационной культуре, независимо от её типа, принадлежит *деловому кредо* организации, представляющему совокупность её основных целей, которые отражают её *философию и культурную политику, принципы, ценности и нормы организации*. Важным показателем организационной культуры является *язык общения*, отражающий *этическую ауру* организации. Эти принципы должны отра-

жаться в *культурных традициях организации*, демонстрируемых и поддерживаемых практической деятельностью и поступками её руководства, как на формальном, так и неформальном уровне. Воспроизводство этих традиций, в сочетании с инновационной деятельностью, имеет важное значение, как для преемственности жизнедеятельности организации, так и для её прогрессивного развития.

Каждый тип организационной культуры во многом отражает культуру управления лидера, воплощающую в себе его культурные ценности и управленческие технологии.

Формула эффективности управления

$$\text{Эффективность управления} = \frac{\text{Качество}}{\text{Затраты}}$$

Качество определяется: знаниями, опытом, организованностью, этикой, инновационной деятельностью управленца.

Затраты зависят от научного подхода к организации и управлению, обеспечивающего оптимальность инвестиций в систему управления.

Достижение эффективности государственного управления требует:

- ✱ специальной подготовки и переподготовки кадров на уровне международных требований, с учетом особенностей национальной культуры народа;
- ✱ совершенствования управленческих технологий на основе достижений науки и международного опыта национального и глобального управления;
- ✱ осуществления правильной кадровой политики, построенной на принципе верховенства власти знаний и национальных интересов;
- ✱ развития системных культурологических исследований проблем государственного строительства и управления;
- ✱ развития сети культурологического образования и просвещения.

Принятие правильных решений во многом зависит от объективности информации о событиях, фактах и людях, от правильности или неправильности оценок, которые им даются. Опытный руководитель критически анализирует как сущность информации, так и мотивы, которыми руководствуется информирующее лицо. В частности, объективной оценке со стороны руководителя помогают вопросы:

✓ В какой степени способно и правомочно данное лицо, по уровню своей интеллектуальной и этической культуры, оценивать объекты, о которых идет речь?

✓ Какие мотивы лежат в основе представляемой им информации, негативных или позитивных оценок событий, фактов и людей? Не обусловлены ли эти оценки субъективными факторами, такими как - личная заинтересованность, нехорошее (хорошее) отношение к человеку, зависть, усмотрение выгоды или угрозы собственному положению и т.д.

Формула успеха управления

Настоящая формула составлена нами на основе логического синтеза множества рекомендаций опытных менеджеров и специалистов в области управления. Она сводится к следующим требованиям к качествам управленца, методам его деятельности и условиям:

1. Высокая профессиональная и общая культура лидера. Сильная логика и твердая воля. Научные знания, опыт и дальновидность.
2. Разумные, жизнеспособные идеи, свобода действий, решительность и самоотверженность.
3. Правильное определение цели (формирование достижимых целей).
4. Четкое стратегическое планирование. Правильный анализ потребностей и средств. Умение выбирать приоритеты.
5. Научная обоснованность технологии управления.
6. Правильное понимание и продуманность проблем.
7. Четкая организация работы, план действий. Выделение главного звена в цепи задач.
8. Воля к победе и убежденность в успехе. Видение собственных преимуществ и недостатков.
9. Выявление и правильное разрешение основного противоречия.
10. Предварительные культурологические, социологические и маркетинговые исследования.
11. Правильное использование ресурсов.
12. Правильный подбор и расстановка кадров. Умение оценивать и вознаграждать труд.
13. Умение работать с людьми, слушать, убеждать и гармонизировать интересы. Требовательность и заботливость в управлении персоналом.
14. Заинтересованность, интерес к работе. Наличие перспективы.
15. Культура ответственности. Определение личной ответственности каждого.

16. Наличие объективной информации и знание традиций народа.
17. Правильное правовое и финансовое обеспечение.
18. Мониторинг процесса, корректировка намеченного плана с реальными и ожидаемыми результатами.
19. Прогнозирование ожидаемых результатов.
20. Упорный, добросовестный труд, направленный на практическое воплощение намеченных планов.
21. Харизматические качества лидера.

Три центральные проблемы государственного управления

- ◆ Определение стратегических направлений и установление государственных приоритетов социально-культурного развития;
- ◆ Подготовка и воспитание специалистов для различных областей духовной и материальной культуры, создание материально-технических и социальных условий для их жизнедеятельности;
- ◆ Оценка и эффективное использование имеющихся специалистов и результатов их деятельности в целях социально-культурного, в том числе экономического прогресса.

Основные функции государственного управления

Культура государственного управления предполагает строгое следование чиновников установленным государством правилам администрирования. К основным функциям деятельности государственного администрирования относятся:

1. Исполнение решений
2. Обслуживание
3. Регулирование
4. Лицензирование
5. Сбор информации
6. Коммунальное хозяйство
7. Экспертиза
8. Дискреционная деятельность

Первой и основной функцией государственной администрации является исполнение и воплощение в жизнь принятых законов и политики, разработанной исполнительной властью. Наряду с этим она также занимается разработкой принципов управления. В Объединенном Коро-

левстве администрация оказывает помощь в разработке законопроектов, в деятельности министерств, через специальные корпорации, осуществляет управление государственным сектором в экономике. Служба Национального здравоохранения Великобритании осуществляет политику свободного медицинского обеспечения граждан, проводит контролирование медицинской подготовки, выдачу патентов медикам, управление госпиталями. В США Департамент здравоохранения и медицинской помощи обеспечивает штаты федеральными фондами и осуществляет контроль над их использованием по назначению.

Второй важной функцией администрации является обслуживание, в целях которого создаются специальные правительственные агентства по обслуживанию населения. Среди основных сфер оказания правительственных услуг населению в демократических странах можно назвать здравоохранение, культуру, метеослужбу, сельскохозяйственную службу, трудоустройство и др.

Третьей функцией является регулирование жизнедеятельности, нацеленное на поддержание благосостояния населения. В Германии Высшая палата национальной законодательной власти – Бундесрат осуществляет контроль над выполнением федерального законодательства правительствами земель страны. Федеральные административные суды Германии наделены правом заставлять правительства земель подчиняться национальным законам. В ряде стран Запада специальные правительственные комиссии, агентства и департаменты занимаются регулированием рабочих условий на фабриках, безопасности биржевой деятельности, надзором за выборами в профсоюзы и др. При этом регулирование поддерживается потенциалом силы, выражающимся в праве приостанавливать или прекращать определенные общественные действия.

Четвертой функцией администрации является лицензионная деятельность. Предназначением этой функции является установление правительством стандартов и минимальных ограничений в определенных областях человеческой деятельности. Граждане, которые хотят заниматься тем или иным видом деятельности, должны руководствоваться установленными правительством стандартами. В унитарных государствах такие стандарты и критерии устанавливаются национальными правительствами. В федеральных государствах, в зависимости от значимости, часть стандартов может устанавливаться штатами, провинциями или государственными департаментами. Это касается

преподавательской деятельности в общественных школах, продажи недвижимости, частной практики, выдачи водительских прав и др. Лицензии на теле- и радиовещание во всех странах выдаются только центральным или федеральным правительством.

Пятой функцией государственной администрации является сбор информации. Основным назначением информации является: выявление, был ли нарушен закон, и принятие правильного политического решения на основе объективных данных. Основной задачей является подготовка объективной информации о событиях, фактах и людях. Для получения объективной информации и разработки национальных программ развития, всеми современными государствами, на уровне агентств, федеральных бюро, министерств или специальных комиссий *проводятся специальные расследования*, основывающиеся на фактических свидетельствах. Это касается национальных потребностей в энергии, медицинского обеспечения населения, охраны окружающей среды, защиты прав граждан и т.п. В США, например, до принятия необходимого решения по вопросам прав граждан, отделом гражданских прав при Департаменте юстиции проводится специальное расследование. ФБР проводит расследование, связанное с подрывной деятельностью против национальных интересов страны или прав личности и т.д.

Шестой функцией является обеспечение надлежащего функционирования коммунального хозяйства, представляющего собой одно из основных условий, обеспечивающих жизнедеятельность граждан.

Седьмой функцией государственной бюрократии является экспертиза. Обеспечиваемая чиновниками научная и техническая экспертиза специалистов используется в деятельности законодательной и исполнительной власти, при решении сложных проблем общественного и государственного развития. В современных демократических государствах эта функция стала важнейшим рычагом влияния бюрократов на общественную политику, обусловила превращение совещательной роли бюрократии в неотъемлемую часть законодательной и исполнительной деятельности. Эксперты, советники и консультанты играют большую роль в подготовке законов, формировании политики и принятии правительственных решений, несут высокую ответственность за них. Экспертиза дает возможность установить условия устойчивого и безопасного развития общества и конструктивной внешней политики. Это касается интерпретации государственных законов, идеологии и политики, управления, обеспечения безопасности ведения работ в

промышленности, международных отношений и др. В наши дни *особое значение приобретает культурологическая экспертиза*, дающая возможность принятия правильных политических, социально-культурных и экономических решений правительства, на основе «широкого поля зрения» (Ф.М.), предполагающего использование универсальных знаний, системного и ситуационного анализа.

Восьмой функцией государственного администрирования является дискреционная деятельность. Дискреционная деятельность связана с правом и ответственностью бюрократов выносить решения, необходимые для выполнения закона и успешного достижения, обусловленных законом, целей. Развитие дискреционной деятельности способствовало тому, что правительственные агентства стали носителями не только представительной, но и политической власти. Обладая исключительным правом принятия решения о том, как выполнить государственный закон или осуществить политику, агентство получает возможность устанавливать общественные законы, правила и порядки. Это относится, к охране здоровья населения, к ценовой политике, правилам судоходства и другим сферам жизнедеятельности общества.

Процесс государственного управления носит динамичный характер и подвержен диалектическим изменениям, реформированию и совершенствованию, в соответствии с конкретными потребностями каждой страны и вызовами мировой цивилизации.

КУЛЬТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Жизнь и культура человеческих отношений. Тайна человеческих отношений и «золотое правило оценивания». Требования к культуре межличностных отношений. Поведение, культура и характер. Факторы формирования культуры личности. Поведение культурного человека и культурное поведение человека. Особенности культуры общения и секреты взаимопонимания. «Языки культуры» разных народов. Манипулирование, соперничество и сотрудничество. Позитивное общение, оценки людей и «заданный образ». Культура взаимопонимания. Сущность и особенности межличностных конфликтов. Авторитарная личность и правило конструктивной дискуссии. Шесть принципов бесконфликтных отношений. Регуляторы межличностного общения, обеспечивающие взаимопонимание и согласование поведения. Путь к правильному выбору.

Перелистывая страницы истории мировой цивилизации, нетрудно заметить сколь важную роль в управлении играет культура человеческих отношений – этических, правовых, распределительных, а также поведение, мотивированное материальными и политическими интересами, жадой власти и богатства. Основным мотивом поведения выступает забота о сохранении и улучшении человеческой жизни. Однако если эта забота у одних обусловлена определенными этическими принципами, у других она приводит к социальным противоречиям, конфликтам интересов и ценностей, кризисам и войнам. Инстинкт самосохранения и материальные интересы, жажда власти, славы и богатства, нередко разрушая нравственные принципы, становились основой несправедливой политики.

Жизнь – это множество дорог, среди которых человек должен выбрать для себя правильный путь. Как это сделать? Для этого необходимо в возможно короткий срок подняться по ступеням познания и понимания сущности и особенностей культуры правильной жизни, достичь зрелости, мудрости и выработать в себе способность к духовному созиданию, гармонии и совершенству. «Мудрость и знание существуют для того, чтобы можно было дорогу отличить от бездорожья. Будь дорога повсюду, мудрость была бы излишней», - говорил Джаладдин Руми. Мир человеческой культуры многообразен, многоцветен, многолик. Он состоит из великого множества различных культур, неповторимых по своим индивидуальным особенностям, географической

и национальной самобытности. Вместе с тем, в культуре людей много общих черт и закономерностей. Знание и понимание этих закономерностей и особенностей помогает позитивно управлять, регулировать, гармонизировать и совершенствовать *культуру человеческих отношений*, являющуюся одним из ключевых условий продуктивной жизнедеятельности и человеческого счастья.

Взаимоотношения человека с другими людьми строятся на основе определенных представлений о его личности, психологических особенностях, характере. Можно ли рассчитывать на взаимопонимание, если эти представления ошибочны, если мы не знаем многих закономерностей и особенностей культуры человеческих отношений? А ведь многие наши беды проистекают как раз от нашего незнания и непонимания. Хорошо известно, например, что малокультурные люди, обладающие обыденным мышлением, будучи неспособны к видению собственных недостатков, обычно осуждают все, что выходит за рамки их кругозора. Следует учитывать и то, что нередко в жизни противоречивость человека порождается противоречивостью его существования. Учитывая эти и другие реалии, каждый должен стремиться внимательно относиться к другим, мысленно представить себя на месте другого, видеть и ценить его лучшие качества.

Культура человеческих отношений – это воплощенный в поведении людей процесс человеческих взаимоотношений, обусловленный воспитанием, образованностью, интеллектом и характером человека, системой культурных ценностей, этических и правовых социальных установлений и норм, регулирующих отношения между людьми в семье, коллективе и обществе. Эта субкультура является важнейшим показателем культуры личности, непременным условием культуры управления, взаимопонимания и эффективного сотрудничества, устойчивой жизнедеятельности, здоровья и благополучия семьи. Она включает широкий спектр межличностных, общественных, межнациональных, межконфессиональных, международных, семейных, гендерных, деловых, профессиональных и иных отношений.

Культура человеческих отношений во многом обусловлена тем, что различные социально-культурные системы и группы имеют свои культурные предписания, социальные установления, санкции и системы стимулирования, при помощи которых стремятся регулировать поведение индивидуумов и человеческих общностей. Это и определенные нравственно-этические эталоны и регламентированные образцы пове-

дения, и стереотипы общения. Вместе с тем, как неотъемлемая часть духовной культуры общества, *культура человеческих отношений* зависит от индивидуальной культуры участвующих в этих отношениях личностей, их ценностно-мировоззренческих установок, культуры чувств, «внутренних правил жизни». Человек живет и работает среди других людей и, общаясь с ними, непременно осмысливает окружающий его социальный мир, испытывая и проявляя определенные чувства, обусловленные отношениями с этими людьми, тесно связанными с уровнем интеллекта и понимания, объективностью или субъективностью собственных оценок, суждений и представлений. Прекрасный знаток человеческой души Антон Чехов справедливо заметил, что «Даже болеть приятно, когда знаешь, что есть люди, которые ждут твоего выздоровления, как праздника». Может ли человек быть счастливым в одиночестве, без любви, уважения и поддержки других людей? Может ли нам нравиться притворная доброта? Разве не является действительной роскошью общение с культурными людьми?

Главные тайны человеческих отношений заключены в тонких психологических механизмах взаимного оценивания слов, поступков, поведения, деятельности и личности людей. Т.н. «золотое правило оценивания» состоит в том, что не следует давать личности общие негативные оценки и характеристики из-за каких либо промахов или неудач на основе конкретного поступка, ибо это верный путь к возникновению психологического барьера между людьми. Объективная и доброжелательная оценка человека, его способностей и достижений, выражение благодарности и признание заслуг личности способствуют созданию благоприятных условий для взаимопонимания, дружбы, плодотворного сотрудничества и развития. Однако конкретный поступок может получить и негативную оценку. В таком случае не следует переносить эту оценку на личность совершившего его человека, «закрывая», таким образом, перспективу его улучшения, совершенствования, убивать веру человека в собственные силы и возможности. Даже вынужденно критикуя человека за определенную ошибку, следует говорить о сущности разногласия. При этом, не «загоняя человека в угол», нужно подчеркнуть значимость партнера, продемонстрировать веру в его способности, открывая для него позитивную перспективу и надежду на успех. Именно такой подход является одним из требований *культуры межличностных отношений*.

Модель анализа психического облика человека по С.Л. Рубинштейну предполагает нахождение ответа на три основных вопроса: чего хочет человек, что он может, что он есть. Первый вопрос дает возможность определить интересы, потребности, идеалы, установки и мотивы личности. Второй – его дарования и способности. Третий – его характер. Между тем *настроение человека* зависит от многих факторов – любви и уважения со стороны других людей, трудовой деятельности, физического самочувствия, душевного состояния, образа, стиля жизни, чувств, в особенности страсти, порождающей особую энергию. Большое значение имеет позитивное мышление, самообладание и выдержка в трудных ситуациях, чувство ответственности, умение управлять своим сознанием, вера в собственные силы, убежденность в правильности своего поведения и своей добродетельности.

Оноре де Бальзак подчеркивал, что для того, чтобы судить о человеке, по крайней мере, надо войти в тайну его мыслей, его несчастий, его волнений. Человеческие чувства можно сравнить с такими стихиями как вода и огонь, обладающими как животворными, созидательными, так и разрушительными свойствами. Все зависит от того, как используются эти свойства, насколько разумно управляются эти естественные природные явления. Каким образом можно управлять этими стихиями, направляя их в созидательное, а не разрушительное русло? Только при помощи высокой духовной культуры, являющейся истинным критерием ценности человека, независимо от его национальности и вероисповедания.

Универсальной основой и конкретным проявлением культуры человеческих отношений является *культура межличностных отношений*. Она предполагает: *правильную оценку и признание; вежливость, такт; уважение к личности; эмпатию (сопереживание); доверие; понимание; искренность; самообладание, выдержку, терпение; психологическую совместимость и гармонию; преодоление разногласий без обвинения личности; умение правильно выражать свои мысли.*

Все в жизни меняется, меняются и человеческие отношения: они либо развиваются и укрепляются, либо угасают и исчерпывают себя. *Все зависит от культуры людей, искренности их взаимоотношений, энергии, доброй воли, внимания, желания сотрудничать и умения преодолевать противоречия.* В повседневном поведении человека в семье и в обществе проявляется его личностная культура, его знания и этика, потребности и интересы, особенности характера и темперамента,

взгляды, вкусы, привычки, степень уверенности в собственных силах. Еще в начале прошлого века Лесли Алвин Уайт показал культурологическую закономерность, в соответствии с которой *поведение человека меняется с изменением его культуры*. Единицей человеческого поведения являются *поступки*. Превращаясь во внутренние убеждения и качества человека, они становятся мощным нравственным фактором духовной культуры, ярко проявляясь в критических условиях или сложных ситуациях. Хорошо известна мысль У. Теккерея: «Посейте поступок - пожнете привычку, посеете привычку - пожнете характер, посеете характер - пожнете судьбу».

В поведении и поступках человека обнаруживается его характер - уникальная совокупность всех психических и духовных свойств, индивидуальных особенностей личности. *Характер* отражает внутренний мир человека, его внутреннюю культуру. Это главное качество, способное очаровывать или отталкивать людей. *Характер* накладывает отпечаток на мысли, чувства и действия человека, раскрывает типичные, устойчивые особенности и черты личности. *Характер* проявляется в процессе общения людей и в определенном времени. Иммануил Кант отмечал, что «характер состоит в способности действовать согласно принципам». Зная характер человека, можно предвидеть и прогнозировать его поступки, поведение в определенных обстоятельствах, а, следовательно, в определенной мере, управлять им. Вот почему столь важно, с раннего детства *формировать позитивный, благородный характер, от которого во многом будет зависеть судьба человека*. Даже *опыт воспитания* некоторых диких животных *показывает*, что *забота и доброта могут изменить агрессивный характер - на позитивный*. *Благородный характер* отражает моральные качества, основанные на идеалах справедливости, ответственности, твердых нравственных убеждениях. Он создает ясность во взаимоотношениях людей, способствует взаимопониманию и гармонии, гарантирует надежность человека. Такой характер предполагает твердую волю, умение контролировать и регулировать свое поведение, в соответствии с принятыми принципами, оказывать помощь другим. Благородный человек, как правило, сочетает в себе решительность, мужество, самоотверженность, целеустремленность, самообладание, выдержку, терпение, дисциплинированность, законопослушность, юмор. Причем характер и присущие ему черты формируются и развиваются в процессе всей его жизнедеятельности, как устойчивые привычки и качества. Эгоизм и

сверхконформизм, ориентированный на выгоду, наоборот порождает ненадежность, высокомерие, двойные стандарты, безответственность, предательство и конфликты. Только благородные и добродетельные люди, а не эгоисты, могут быть счастливы, ибо счастье человека предполагает любовь и заботу об окружающих.

Каждый день сознательной человеческой жизни вкладывает кирпичик в «здание» *культуры личности*, которая формируется как на основе врожденных качеств, так и за счет социальной среды – *образования и воспитания* в семье, коллективе и обществе. Важной задачей этих ключевых социальных инструментов культурного развития является *выработка способности человека к пониманию*. Бенедикт Спиноза подчеркивал, что понимание — начало согласия. И. В. Гёте совершенно справедливо отмечал, что «всякий слышит лишь то, что он понимает». Отсюда ясно, насколько важно способствовать повышению уровня понимания людей, для достижения взаимопонимания и гармонии в коллективе, семье и в обществе. Ребенок, не слышавший материнской речи, так же как и глухой от природы, вырастает немым. Следовательно, *роль обучения, образования и воспитания в формировании культуры личности является ключевой*. Не обученному знаниям и практическим навыкам ребенку трудно будет развивать свои природные способности, стать личностью и лидером, достичь мудрости и совершенства.

Следует иметь в виду, что поведение культурного человека и культурное поведение человека – далеко не одно и то же. Если культурный человек олицетворяет собой доброту, интеллигентность, знание, ответственность и порядочность, то культурное поведение человека – это лишь этикет, поведение и манеры, внешне соответствующие нормам и правилам, принятым в данной социальной группе или обществе. Главным здесь является внешний атрибут, а не духовность. По этому поводу хорошо высказался академик Дмитрий Лихачев: «Можно притвориться добрым, можно притвориться щедрым, но нельзя притвориться интеллигентным». Известна параллель между смысловым значением понятия «культурное поведение» и ритуалом языческого периода, побежденным монотеизмом, обосновавшим необходимость заменить внешний ритуал верой, как нравственным состоянием души человека. Монотеизм ознаменовал собой победу веры над языческим ритуалом.

Потребности, цели, интересы, идеалы культурного человека мотивируются его системой ценностей, правильным пониманием смысла

жизни и средств достижения целей. *Мотивация человека* во многом обусловлена его внутренним миром, ценностно-эмоциональным мироощущением. У малокультурного человека, формально следующего правилам этикета, за показной добротой нередко скрывается равнодушие к людям, неуважение к личности, цинизм. Человек высокой культуры в своем поведении руководствуется не формальным следованием внешним правилам, а требованиями самоуважения, совести, искренним чувством нравственной ответственности за свое поведение перед окружающими людьми, семьей, друзьями, коллегами, обществом. Культурный человек строит свои отношения с другими людьми на основании принципов добра, в зависимости от их человеческой сущности, духовной культуры личности, независимо от их социального происхождения, должности и родственных связей. При этом он постоянно подвергает сомнению правильность своего поведения по отношению к другим. Человек же некультурный, исходя из соображений конъюнктуры, стремится лишь внешне соблюдать установленные правила и нормы, особенно при обстоятельствах, где ему выгодно произвести хорошее впечатление на окружающих.

Культура межличностных отношений – семейных, соседских, дружеских, производственных, деловых и иных, находит свое конкретное выражение в *культуре общения между людьми*. Истинная вежливость заключается в благожелательном отношении к людям. Она порождает и вызывает вежливость. «Покорение межличностного пространства» в общении между людьми под силу только людям высокой духовной культуры. Культурный человек – это обаятельный человек, а обаятельный человек всегда обладает притягательной силой. *В процессе общения играют роль не только слова, а коммуникация в целом, включающая также взгляды, мимику, интонацию* и др. Поэтому культурный человек должен проявлять свою высокую культуру и в этих формах коммуникации. Он должен подвергать «этическому контролю» свое поведение – выражение лица, манеру говорить, тон, интонацию, мимику, ибо всё это формирует «психологическое поле» общения, в позитивном или негативном направлении. Учетливость и скромность свидетельствуют о высокой духовной культуре и подлинной просвещенности человека, в то время как неучтивость – о его пустом тщеславии, отсутствии чувства долга, глупости, высокомерии, зависти и других недостатках и пороках.

Культура общения предполагает знание закономерностей межличностных контактов, психологических особенностей человека и особенностей различных культур, необходимое для достижения взаимопонимания, гармонии и продуктивного сотрудничества. Следует иметь представления и о таких особенностях общения, как «*эффект бумеранга*», «*эффект ореола*» и «*эффект края*». «Эффект бумеранга» означает неспособность переубедить человека, если ему передается неприятная для него информация или если на него оказывает давление неприятный для него человек. «Эффект ореола» обусловлен тем, что именно первые впечатления создают позитивный или негативный ореол. «Эффект края» означает, что начальная или конечная информация лучше запоминаются собеседником и способны оказать на него наиболее запоминающееся впечатление. Знание этих особенностей, а также ценностей и мотивов другого человека – это ключ к пониманию. Понимание ценностных установок и ожиданий, доверие и такт, уважение к личности и *эмпатия* - умение жить чувствами других, ощущать их боль и радость, помогают преодолеть возможную предвзятость и агрессивность сторон, создают благоприятные условия для дружбы и сотрудничества.

В разных национальных, религиозных, социальных и иных культурах существуют разные представления об одних и тех же бытовых явлениях, разные этические нормы и обычаи, правила и эталоны общения, которые могут меняться с течением исторического времени. Различные «языки культуры» по-разному оценивают взгляд, позу, походку, движение человека. Так, если в одних культурах прямой взгляд в глаза воспринимается как знак честности и открытости, в других – как дерзость и неуважение к старшим. Китайцы выражают свое неудовольствие, широко раскрывая глаза. У отдельных народов Африки смех является знаком удивления и замешательства, а не радости. Если плевок на человека в европейском обществе означает презрение, то у представителей племени масаи, живущих в Кении и Танзании, - это выражение любви и благоволения, а у американских индейцев плевок на пациента является знаком благоволения врача. Поэтому не может быть оценок, взглядов, жестов, движений, имеющих универсальное значение для людей разных национальностей, народов и вероисповедания. Утвердительный кивок головы, означающий согласие у одних народов, может быть символом несогласия у других и наоборот, как, например, у болгар. Вместе с тем, именно интонации, позы, жесты

можно рассматривать как информацию об истинном, плохо «замаскированном» эмоциональном отношении человека, формирующем климат общения. Исходя из этого, *культура общения должна строиться на уважении к личности, вне зависимости от ее национальной или религиозной принадлежности.*

Культура общения это не статичное, а динамичное явление, ибо отношения между людьми меняются в зависимости от характера контактов между ними и их поступков. Иными словами, в зависимости от культуры общения, человеческое поведение может быть достаточно переменчивым. В соответствии с концепцией общения американского психолога А. Берна, в реальной жизни (в семье или в коллективе) чаще встречается сложное взаимодействие, в котором, в зависимости от культуры и характера личности могут преобладать такие *формы общения* как - *манипулирование, соперничество или сотрудничество, имеющие неравнозначные измерения.* При этом манипулирование может превратиться в пассивное сопротивление, соперничество рискует превратиться из конструктивного соревнования в деструктивное противостояние амбиций, а сотрудничество, построенное на доброй воле, способствует формированию позитивных взаимовыгодных отношений.

Следует иметь в виду и то, что есть категория людей, которые стремятся выявить и использовать слабости и промахи других для того, чтобы посмеяться над ними. Вряд ли можно причислить *высмеивание* к позитивному общению. Марк Твен советовал избегать тех, кто старается подорвать веру человека в самого себя, подчеркивая, что эта черта свойственна мелким людям. Великий человек, наоборот, внушает вам чувство, что и вы можете стать великим. *Если одна из сторон стремится манипулировать другой,* вместо взаимопонимания возникает недоверие и отторжение. *Одной из форм манипулирования является «игра»,* предполагающая корыстное поведение, при котором человек строит для собеседника определенную ловушку, изображая вовсе не то, что имеет в виду. Такая ловушка нередко рассчитана на слабые стороны характера: жадность, трусость, раздражительность, сентиментальность и т.п. Попавшая «на крючок» жертва такой игры, как правило, расплачивается нравственным, политическим или материальным проигрышем. В целом же результатом «игры» является горечь и разочарование, отчуждение или разрыв отношений.

Совершенно противоположные результаты дает, построенное на доброй воле, *сотрудничество.* В процессе социально-культурной дея-

тельности люди подвергаются взаимному влиянию друг на друга. Это взаимодействие называемое в западной психологии «интеракционизмом», призвано способствовать выработке *эффективной стратегии согласованного межличностного взаимодействия*, нацеленного на совместные программы кооперированных действий. Чем выше качественный уровень культуры взаимоотношений, тем лучше результаты совместной деятельности, основанной на соблюдении принципа культурной совместимости. Конечно же, для выработки конструктивной позиции сотрудничества и достижения необходимого для этого *взаимопонимания* очень важно уловить внутренние мотивы другого человека. «Поле» и качество взаимопонимания людей зависит от качественного уровня их личностной культуры. Общение, построенное на принципах и ценностях высокой культуры, облагораживает и возвышает человека. Такое общение предполагает искренность, доброжелательность, правильно выбранный тон, терпение, взаимное стремление правильно понять собеседника, умение гармонизировать интересы и ожидания. Если в основу общения будет положен такой тип коммуникации как *«актуализация»*, предполагающая уважение к личности собеседника и искренность по отношению к нему, то результат будет позитивным. Искренность, бескорыстность, солидарность и уважение служат факторами формирования долговременных позитивных человеческих отношений. Вспомним хорошее выражение: *«Самая большая хитрость – это искренность»*. Лесть, подхалимаж и сверхконформизм – это, по выражению Э. Берна, *«деньги дураков»*, *«фантомные бумажки»*, не обеспеченные истинными ценностями человеческих отношений. Не уважающий, а пресмыкающийся перед теми, кто стоит выше в иерархической лестнице, рано или поздно предаст их, ибо, как известно, обратной стороной подхалимажа является предательство. Вместе с тем, очевидно, что и необходимая критика должна быть корректной и справедливой, не унижающей человеческого достоинства, а помогающей ему стать лучше. Артур Шопенгауэр полагал, что «как лекарство не достигает своей цели, если доза слишком велика, так и порицание и критика — когда они переходят меру справедливости». *Философия сотрудничества – это путь к преодолению агрессивности и «воли к власти»*, порождающей угнетение, несправедливость, конфликты и социально-политические катаклизмы.

При общении с другими людьми немаловажное значение имеет *тон, стиль, позиция, тактика общения, понимание целей и ожиданий собе-*

седника, умение гармонизировать интересы и культуры. Нужно стремиться к тому, чтобы вырабатывать в себе *позитивное общение*, способствующее ощущению душевного комфорта у людей, с которыми вы общаетесь. Вместе с тем в общении не следует строить свой вывод только на основе собственных оценок. Необходимо согласовывать эти оценки с оценками партнеров, стремиться понять их. Необходимо прислушиваться к мнению других и не снимать с себя ответственность за свое поведение, но, при этом, не нанося ущерб собственной самоуверенности. Следует избегать необоснованной *оценки людей*, искажающей истину. Имея необъективное представление о человеке, мы стремимся усмотреть в его словах и поведении именно то, что подтверждает утвердившийся в нашем сознании *«заданный образ»*. Такой подход нередко становится барьером в общении, порождает неискренность и ведет к утрате, возможно, самых преданных потенциальных друзей и единомышленников. Заметим, что методы формирования *«заданного образа»* нередко умело используются отдельными людьми или группами лиц как инструмент манипулирования общественным мнением, в целях подрыва авторитета и социального блокирования возможных серьезных конкурентов или противников.

Культура общения предполагает достижение взаимопонимания, без которого невозможна высокая культура межличностных отношений. Трудность взаимопонимания нередко заключается в разном уровне интеллекта и ценностных установок, способствующих различной интерпретации сторонами одних и тех же фактов и событий. Огромную роль играет *оценка личностью характера отношения к себе со стороны другого человека*, восприятие тона, с которым он обращается, анализ конкретных поступков и реальных результатов, стоящих за его словами, подтверждающих искренность этих слов и отношения. Немаловажное влияние на *культуру взаимопонимания* оказывает то, что во многом *наши* представления и психологические установки относительно конкретных поступков и действий людей, формируются предшествующим опытом, *без анализа изменений, которые происходят как в жизни, так и в самих людях.* Принимая это во внимание каждый должен осознавать необходимость контролировать и корректировать свои слова и поступки собственным сознанием, стремиться к постоянному самосовершенствованию, быть искренним. Специалисты считают, что основанный на неискренности, т.н. «лисий» стиль общения, способствует доведению скрытых противоречий до состояния не-

обратимости, вызывающего вражду и депрессии. Лучший способ разрешения противоречий – это открытое и честное обсуждение их реальной сущности и особенностей, видение и мужественное признание собственных ошибок. И здесь большая ответственность ложится на людей с более высокой интеллектуальной культурой, ибо из двух ссорящихся более виноват тот, кто умнее. Таким образом, *культура взаимопонимания строится на корректном общении*, ибо некорректное общение непременно ведет к *конфликтам*.

Принято считать, что *конфликты*, главным образом, происходят по трем основным причинам: *из-за разногласий в понимании тех или иных фактов, из-за несходства во мнениях, из-за разного взгляда на одни и те же поступки и решения*. Нередко причиной трудового, семейного или межличностного *конфликта* становится т.н. «вечное сомнение» человека в людях, намерениях, планах и т.д., что ведет к потере желания что-либо делать. *Спорящий человек*, стремясь удовлетворить свою потребность в самоутверждении, может занимать *три основные позиции*: «самодержавную», «псевдологическую» и «позицию взрослого». «Самодержавная» позиция присуща людям с авторитарным характером, неспособным вести конструктивную дискуссию и стремящихся компенсировать отсутствие аргументов своей позиции необоснованными обвинениями противника, навешиванием ярлыков, а иногда и оскорблением их личного достоинства. «Псевдологическая позиция» старается оправдать собственное априорное мнение доводами логики, здравого смысла и фактами. Т.е. речь идет о поиске инструментов, которые, во что бы то ни стало должны подтвердить заранее определенное мнение, что, естественно, также ведет к неконструктивной форме дискуссии, а нередко и к стремлению унижить личность собеседника. «Позиция взрослого» начинается с анализа мотивов собственной личности, что способствует исчезновению субъективных поводов для конфронтации, дает возможность избежать предвзятости, антипатии и агрессивности в процессе дискуссии.

Немаловажное значение в конфликтах играют эмоции, психологические установки, определяющие способы оценивания и меру значимости событий, притязания, которые человек стремится реализовать в контактах с другими людьми. *Человек, не способный к объективным оценкам, исходит из собственной внутренней позиции*, в основе которой лежат такие личностно-защитные реакции, как: *иллюзии собственного благородства, двойной этики и психологической установки «все*

ясно». В первом случае это самодовольство, исключаящее противоположные точки зрения. Во втором случае это оправдание собственной позиции и строгий спрос с собеседника. В третьем случае – это устойчивый стереотип, отвергающий все, что выходит за рамки представлений самого человека. Такому человеку действительно все ясно в толковании мотивов поведения других. Это бесперспективная ситуация, выход из которой состоит в понимании того, что *позитивное изменение других нужно начинать с позитивного изменения самого себя*. Такой подход предполагает отказ от самооправдания, от субъективных самооценок и ориентацию на «гуманистическую психологию», основанную на принципе полного приятия реальных качеств, позиций и установок другого человека, понимания истоков его мотивов и настроений. Разумной позицией в конфликтной ситуации считается умение отвечать на негативную критику дружескими вопросами типа: «Что вы имеете в виду»? «Что вы хотите этим сказать»? "Что я могу сделать для Вас?" и т.п.

Большой вред культуре человеческих отношений наносят *предубеждения* против тех или иных людей, так как они мешают увидеть и объективно оценить качества и черты личности, с которой, возможно, могли бы сложиться отношения дружбы и сотрудничества. Противопоставление людей по известной формуле «мы» и «они», как правило, сопровождающееся переоценкой «мы» и недооценкой «они», является закономерным результатом стереотипов поведения людей, принадлежащих к одной этнической, социальной или религиозной группе, объединенных общими взглядами, обычаями, внутренним единством, особенностями культуры мышления. Этот путь, ведущий к ощущению группового превосходства, этно-национальным предрассудкам и предубеждениям, создает определенный водораздел между людьми, порождает предпосылки для эгоизма, ксенофобии, национализма и фашизма. Для того, чтобы избежать предубеждений, необходимо обладать независимостью суждения, аналитическим мышлением, подвергать свое поведение контролю собственного сознания, периодически производить критический пересмотр своих установок и стереотипов мышления, инвентаризацию и разумную селекцию своего отношения к другим людям.

Если защита собственного мнения рассматривается человеком как «один из видов собственности», то нередко, с утратой позиций в дискуссии, нарастает агрессивность собеседника. *Самодовольные авто-*

ритарные личности, не испытывающие потребности в понимании, имеют склонность к доминированию, стремятся, невзирая на реальность фактов и обоснованность мнений, преобладать, одерживать верх, господствовать в дискуссиях и спорах. Вместо логичных аргументов, основанных на достижениях науки, они нередко выдвигают догмы и стереотипные представления, ссылаются на «общеизвестность» и «древность» защищаемых ими «истин», находя в этом способ самоутверждения. Неспособность научно и логически доказать свою правоту оборачивается враждебным отношением и злобой, созданием «образа врага» в отношении оппонентов, обладающих видением новых оценок и возможностей, выступающих в роли носителей передовых воззрений и инновационных подходов. В большинстве дискуссионных ситуаций авторитарная личность стремится не к достижению общей цели, а к использованию псевдологических методов для защиты и утверждения собственной, «единственно правильной» позиции, которая, как правило, сводится к безосновательному обвинению оппонентов. Для понимания сущности такой ситуации достаточно вспомнить историю «трех источников знания», английского ученого-монаха XIII века Роджера Бекона, который подверг сомнению «авторитет», как главный источник истинного знания.

Замаскированные межличностные, трудовые или семейные конфликты, как правило, характеризуются переносом истинной причины конфликта на вымышленную, для которой нетрудно найти повод. Такие конфликты характерны и для некоторых руководителей, которые ведут «борьбу за дисциплину и порядок», маскируя в ней свою профессиональную некомпетентность, неумение работать с людьми, неспособность обеспечить качественное управление и высокие результаты в деятельности организации. В то же время *конструктивная дискуссия* предполагает выявление, как доводов, так и стоящих за ними мотивов, которые руководят стремлением человека утвердить свою точку зрения, *реальные основания*, на которых строятся доводы и убеждения. *Главным в конструктивной дискуссии должны быть обсуждаемая проблема и поиск истины*, которую нужно рассматривать как правильное понимание и обретение нового знания, способствующего взаимообогащению сторон. С.В. Ковалевым предложено *шесть простых принципов*, формирующих условия для бесконфликтных отношений, которые справедливы и для построения благополучных семейных отношений:

1. Быть постоянно вежливым, что дает право ожидать вежливости и от других;
2. Уделять постоянное внимание близким и вообще окружающим вас людям;
3. Искренне восхищаться достоинствами других, ибо самый простой способ изменения людей к лучшему состоит в том, чтобы вести себя с ними так, как будто они уже являются такими, какими вы хотите их видеть;
4. Не увлекаться критикой, поскольку человек всегда стремится защищать от нападок других представления о самом себе, как о неплохом человеке;
5. Не пытаться сразу перевоспитать другого, ибо каждый имеет право на свою самобытность;
6. Избегать сварливости, которая убивает любые чувства.

В качестве регуляторов межличностного общения, обеспечивающих взаимопонимание и согласование поведения, выступают стандарты, стереотипы и эталоны поведения и человеческих отношений. Они дают возможность человеку психологически правильно определить диагноз и сделать правильный выбор. Эталоны, стереотипы и стандарты, в которых аккумулируется многовековой опыт человеческого общения, могут быть рассмотрены сквозь призму основных составляющих их компонентов – *интеллектуального, эмоционального и образного. Интеллектуальный компонент* связан с оценочными суждениями «этнических стереотипов», в которых выражается отношение к тем или иным людям, представителям определенных этносов, народов, наций. *Интеллектуальная культура*, позволяющая провести критический анализ, не отягощенный грузом неадекватных стереотипов мышления, служит условием правильности распознавания и оценки конкретной ситуации или человека. Она дает возможность «увидеть лес за деревьями», оценить достоинства отдельного индивида, не приписывая ему этнические и иные стереотипные особенности. *Эмоциональный компонент* представляет собой определенное чувство, которое вызывается тем или иным явлением, воплощенным в определенном стандарте. Этот компонент формирует у человека те или иные психологические установки и отношения к определенному объекту. *Образный компонент* существует в сознании как представление о том или ином человеческом, этническом или национальном типе. Все три компонента взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом в соот-

ветствии с законами нечеткой логики Лютфи Заде. Доминирование того или иного компонента зависит от таких факторов как возраст, степень объективности информации, аналитическое мышление, ранее сформировавшийся «образ» и т.д. Однако, безусловно, *ключевую роль в динамике взаимодействия компонентов стереотипов и стандартов играет интеллектуальная культура личности*. Она определяет формирование эмоционального и образного компонентов, а, в конечном счете, и уровень развития культуры человека в целом.

В культуре человеческих отношений определенную роль играют психологические механизмы массовых социально-культурных явлений. Такие социально-психологические явления как *традиция, обычай, мода, являющиеся социальными установлениями и аккумулирующие в себе многовековой опыт общения, выступают в роли регуляторов общественных отношений*. Определенное место в культуре общественных отношений занимают *мода и реклама*. У разных людей, в зависимости от их культуры, могут формироваться различные алгоритмы (своды правил) поведения, отношения к тем или иным людям, событиям, явлениям, фактам. В зависимости от уровня развития, ценностей духовной культуры общества и политики, *мода и реклама* могут играть двоякую роль в жизни человека. Мода может иметь конструктивный характер, если она выражает красоту и полезность для человека, а не просто выделяет человека среди других людей, что весьма характерно для потребительского общества. Если мода, реклама и СМИ выполняют функции инструментов манипулирования общественным сознанием, навязывают человеку определенные нормы оценок и отношений, обезличивая личность, вряд ли их можно рассматривать как позитивные факторы социальной культуры. Понимание природы опосредованного влияния этих явлений, психологических механизмов их возникновения и функционирования, помогает *регулировать культуру общественных отношений*.

Созидание и разрушение, преодоление зла и стимулирование добра зависит от культуры человека, системы ценностей, мировоззрения, воспитания, представлений, объективной информации и характера личности. Спасение человека и всего мира в высокой интеллектуальной и нравственной культуре, которая оказывает влияние на качество жизни, развитие и благосостояние людей. С ростом духовной культуры растут возможности преодоления зла на уровне каждой личности и всего человечества. *Культурный человек* должен жить не только ради

себя, но и ради других, стремиться дарить другим счастье, уметь ценить людей и быть благодарным за оказанное ему добро и внимание, соблюдать правила приличия, быть снисходительным к человеческим слабостям пожилых людей. Приверженность добру, ясный ум, глубокие научные знания, четкая логика, объективность и созидание на благо общества придают человеку особый духовный авторитет и определенную степень суггестивности (способности влияния на людей).

Разные люди по-разному реагируют на чужую радость и беду. Одни сопереживают, другие завидуют, испытывают чувство обиды, или злорадуются по поводу чужого горя. Выбор между правильным и неправильным, конструктивным и деструктивным, добром и злом зависит от культуры личности. И этот выбор существует всегда, в различных жизненных ситуациях, на различных этапах жизни. Он обусловлен интеллектом и нравственностью человека, его системой культурных ценностей, характером и волей.

*"Добру и злу дано всегда сражаться.
И в вечной битве зло сильнее тем,
Что средства для добра не все годятся,
Меж тем, как зло не брезгает ничем".*

В этом гениальном стихе Мирза Шафи Вазеха воплощена важнейшая закономерность социальной жизни, раскрывающая ключевую роль духовной культуры как средства преодоления зла. Как предостеречь человека от Зла? Можно ли лишь административно-правовыми методами, лишь наказанием за осуществленные преступления преодолеть зло в современном мире? Вряд ли. Наверное, правильнее предупреждать зло, сводя его проявления к минимуму, за счет этической коррекции мышления, намерений и действий людей. Безальтернативное средство преодоления зла и спасения человека – это высокая духовная культура, которая формируется благодаря правильному воспитанию и образованию человека. Именно благодаря правильному воспитанию и образованию закладываются т.н. «первокирпичики» гуманистической культуры, которые затем проявляются во «врожденных» культурных качествах человека. Если эти врожденные качества культуры попадут на благодатную почву позитивной социально-культурной среды общества, обусловленную благотворной политикой государства, они непременно дадут ожидаемые результаты в виде высокой человеческой культуры. Это и интеллектуальная и этическая культура, и правовая культура, и созидательная деятельность на благо общества, и культура

межличностных и международных отношений, создающие необходимые предпосылки для достижения благосостояния, социально и политической безопасности и качества жизни людей, независимо от их этнической или религиозной принадлежности, природно-географических условий и исторического времени. *Только высокая духовная культура может спасти мир, если мир защитит культуру!*

Нравственные категории Добра и Зла так же вечны, как и сама жизнь. Они питают жизненную почву культуры или антикультуры человеческих отношений и дают всходы, семена которых посадил сам человек. Следует научиться направлять процесс развития культуры в позитивное, живое русло, которое способно обеспечить им долгую, красивую и плодотворную жизнь. Культурный человек сделавший *правильный выбор* должен стремиться формировать в себе цельность натуры, человеческое достоинство, нравственную ответственность перед другими, искренность и добродетельность.

КУЛЬТУРА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Внутренние отношения. Формальные и неформальные отношения между сотрудниками. Отношения между руководителем (субъектом) и сотрудниками (объектом). Правовые и этические нормы и отношения. Профессиональная этика и культура ответственности. Японская модель «большой семьи». Мотивация трудовой деятельности. Психологический климат и совместный отдых. Опыт проведения индивидуальных бесед с сотрудниками. Опыт профессиональной аттестации в коллективе. Опыт разрешения противоречий и управления конфликтами. Стили управления. Влияние культуры деловых отношений на эффективность управления в контексте «формулы культурного человека» и «модели трех кругов». Внешние отношения. Связи с общественностью и МЕДИА. Роль дизайна. Особенности манипуляции, соперничества и сотрудничества во взаимоотношениях с партнерами.

Как известно, всякий бизнес, всякое производство строится на принципах разделения труда и объединения, кооперации усилий членов коллектива. Это объединение создает новую, коллективную силу, которая представляет собой качественно более мощный вектор динамического движения и созидательной деятельности. В управлении этой силой немаловажное место занимает культура деловых отношений.

Для понимания сущности, особенностей и возможностей культуры деловых отношений целесообразно рассмотреть как внутренние, так и внешние деловые отношения. В контексте внутренних деловых отношений следует рассмотреть влияние на эффективность управления таких аспектов человеческих отношений как формальные и неформальные отношения в коллективе, правовые и этические нормы и отношения, профессиональная этика и культура ответственности, мотивация трудовой деятельности, психологический климат и совместный отдых, опыт проведения индивидуальных бесед с сотрудниками, опыт профессиональной аттестации в коллективе, опыт разрешения противоречий и управления конфликтами, стили управления, логика «формулы культурного человека» и «модели трех кругов».

Эффективность культуры деловых отношений во многом зависит от умения добиться органического единства формальных и неформальных факторов. Для формальных групп, построенных в соответст-

вии с определенной структурой, главным является выполнение производственных задач на основе определенных программ, заданий и установленных законодательством правил. В неформальных группах все определяется *человеческими отношениями*. Здесь играют роль дружба, симпатии, земляческие отношения, совместимость характеров, культур, интересов, мировоззренческие установки, признание авторитетов и неформальных лидеров. В случаях, когда действия руководителя воспринимаются как несправедливые, как бюрократизм, сковывающий деловую активность, творческую инициативу, неформальные санкции осуждения коллег носят более эффективный характер, нежели административные взыскания. Практика показывает, что контроль над качеством работы лучше всего строить при помощи не формальных, а морально-психологических методов, на основе самоконтроля и объективной оценки коллег.

Деловые отношения регулируются правовыми и этическими нормами. Правовые нормы регулируют отношения на основе определенных законов, формальных предписаний и правил труда. *Этические* нормы регулируют неформальные отношения между людьми, от которых зависит психологический климат в коллективе. Если мы согласны с тем, что *деловые человеческие отношения являются важным фактором универсальной системы жизнеобеспечения общества*, то следует также признать, что *этика бизнеса является не менее важным инструментом достижения согласия и конструктивного сотрудничества между людьми*. Именно *культура личности* в конечном счете в наибольшей степени определяет характер, результаты труда и ожидания сторон от сотрудничества. И здесь на первый план выступает *культура ответственности партнеров за принятые на себя обязательства, которые необходимо выполнять своевременно и качественно*.

Разные виды деятельности имеют разную специфику, которая проявляется в *культуре поведения и профессиональной этике*. *Профессиональная этика* предполагает специфические требования нравственности, связанные с особенностями тех или иных профессий. Она подразумевает чувство профессиональной чести, гордости за свою принадлежность к соответствующей профессии и свой общественно-полезный труд, профессиональную солидарность. У людей разных профессий мироощущение, мышление, характер, отношение к другим, реакции на происходящие события, стиль и манеры работы имеют свои особенно-

сти. Своими особенностями отличаются мораль ученого и педагога, врача и юриста, бизнесмена и рабочего, бюрократа и деятеля искусств. Так, *врачебная этика* предусматривает гуманность, бескорыстную помощь больным, независимо от их социального статуса, особый такт, самоотверженность. Она предполагает исключение таких подходов как социальная конъюнктура, грубость и вымогательство, опыты над людьми, отказ в медицинской помощи по соображениям неприязненного отношения и другие. *Этика юриста* предусматривает, соблюдение принципов верховенства закона, приверженность духу и букве закона, беспристрастность, способность защищать охраняемые законом prerogatives независимости, отказ от использования в процессе доказательств виновности анонимных доносов, принуждения к признанию угрозами, морального давления, пыток и других негуманных методов. *Этика ученого* предполагает критический анализ и поиски истины в интересах прогресса Отечества и служения идеалам гуманизма, признание научных заслуг других ученых, диалог и сотрудничество в целях развития, отказ от плагиата, подготовку специалистов и распространение научных знаний в обществе методами образования и просвещения и другие. *Этика художника* обусловлена тем, что искусство отражает нравственную атмосферу общества и активно влияет на нее, играя роль одного из основных каналов трансляции и воспроизводства ценностей и норм национальной культуры из поколения в поколение. Творцы культуры, опережающие свое время, нередко оказываются в ситуации дилеммы, когда нужно сделать этический выбор между легкой ролью фаворита власти и трудным путем общественного признания, между достоинством интеллигента и компромиссом, открывающим путь к незаслуженным наградам. Достоинство ученого и преподавателя, инженера и писателя, художника и композитора сознающего смысл и ценность своей работы для Отечества, не дает ему права отступать от своей высокой культурной миссии служения людям, жертвовать интересами Родины в угоду личным интересам или эгоистическим интересам отдельных чиновников. Прежде чем сделать выбор норм поведения по отношению к своим коллегам и к власти, определить свою нравственную позицию в отношении к своему жизненному предназначению, совершить определенные действия, затрагивающие чью-либо судьбу, каждому следует помнить, что наступит момент, когда ему нужно будет посмотреть человеку прямо в глаза. *Этика бизнесмена* предусматривает соблюдение технологий производства и

установленных правил, культуру исполнения законов, ответственность за своевременное выполнение договорных обязательств, здоровую конкуренцию, уважение к партнерам и потребителям, честность, умение справедливо оценивать и вознаграждать труд, признание собственных недостатков, участие в осуществлении благотворительных социальных программ и другие.

Профессиональная этика, корпоративный дух, моральный кодекс, нормы и стиль служебных отношений, культура ответственности во многом зависят от сферы деятельности людей и от нравственного климата в коллективе, в котором они трудятся. Так, *этика бюрократа* обусловлена высоким статусом административной власти, порождающим специфические черты морали и психологии. Располагая большими правами, ресурсами и возможностями, связанными со стратегическим государственным управлением, принятием политических и административных решений, выполнением государственных программ развития, планированием инновационной деятельности, бюрократы обладают большим влиянием на жизнедеятельность людей и несут высокую политическую и нравственную ответственность перед обществом и государством. В силу своей профессии государственные служащие обладают чувством повышенной социальной ответственности, способностью к перспективному мышлению, прогнозированию будущего. Вместе с тем, бюрократическая деформация профессионального сознания государственных служащих ведет к таким негативным явлениям как бюрократизм и авторитаризм, тормозящим темпы и качество процессов прогрессивного развития общества.

В целом же *профессиональная солидарность* в любой сфере деятельности, если она не противопоставляется другим, «менее престижным» профессиям, имеет ряд позитивных черт, таких как формирование высокого морального духа в коллективе, чувства собственного достоинства, коллективной ответственности за качество своего труда. Вместе с тем, в некоторых случаях она приводит к деформациям профессиональной этики, имеющим место в реальной жизни, к уродливым явлениям, негативно сказывающимся на человеческих отношениях. Таковы - невнимание, высокомерие, хамство, злоупотребление служебным положением, которые нередко встречаются у представителей самых разных профессий. В некоторых случаях деформация морали развивается на базе *корпоративной морали*, порождающей черты т.н. «*кастового сознания*»: отношение к человеку по принципу «свой или

чужой», стремление неоправданно зависить оценки своим, вне зависимости от их подлинных заслуг, достоинств и прав. Немаловажную роль здесь играют социальное положение и должность, оказывающая большое влияние на образ мыслей, характер и поведение человека. «Поля напряжения», возникающие в трудовом коллективе, помогают снимать такие качества как беспристрастие, доброжелательность, искренность, интеллигентность.¹⁴ Хорошим условием, предупреждающим возникновение таких «полей», служит коллектив единомышленников, являющийся носителем корпоративной культуры, общих интересов, дружбы и любви.

Профессиональная и межличностная этика являются важным инструментом регулирования культуры деловых отношений, отвечающих общим интересам и во многом обеспечивающих качество и эффективность деятельности, в которую вкладываются не только знания, инновационные возможности и физические способности, но и душа работников, их желание решать поставленные задачи наилучшим образом. В Японии, с ее системой пожизненного найма работников, организация рассматривается как «*большая семья*», психология которой способствует высокому уровню производительности труда и качества выпускаемой продукции. В основе этого лежат особенности *корпоративной японской культуры*, обусловленные традиционной национальной моралью, чувством кланово-групповой солидарности. Хотя в Европе отдельными специалистами она рассматривается как *идеология социального манипулирования*, в сущности, такая система позволяет удовлетворять и потребности производства и потребности членов коллектива.

Конечно же, высокопроизводительный труд невозможен без правильной *мотивации*. Понимание собственных внутренних мотивов способствует правильному выбору целей и технологий жизнедеятельности человека. Мотивацию принято рассматривать сквозь призму таких категорий как *страх, совесть и интерес*. Один из основных подходов теории мотивации трудовой деятельности предполагает, что изначально положительные качества и способности человека могут быть подавлены либо несправедливыми отношениями, либо неправильным управлением. И наоборот, они могут быть развиты и мобилизованы для общего блага путем обучения, стимулирования, вовлечения работника в управление и развития в нем самоуправления и самоконтроля.

¹⁴ Согласно Д.С. Лихачеву, можно притвориться добрым и щедрым, но нельзя притвориться интеллигентным.

В различные исторические периоды существовали различные мотивы деятельности и поведения людей. В рабовладельческих, авторитарных и тоталитарных обществах, основанных на административном принуждении к труду, жестком контроле и наказаниях, главным мотивом труда был *страх* за свою жизнь, стремление к выживанию, сохранению жизни. В социалистических обществах, возможности обеспечения высококачественного труда, обусловленные интересом и совестью человека, должным образом, не использовались из-за уравниловки в оплате труда и бюрократизма по отношению к инициативе нижестоящих по иерархической лестнице. В демократических обществах основными мотивами являются *совесть (нравственное сознание своего долга)* и *интерес (материальный и моральный)*. Практика мировой культуры и цивилизации показала, что принуждение не может заменить внутренней энергии, обусловленной свободным заинтересованным трудом, раскрывающим и мобилизующим силы и способности личности. Эффективной деятельности, наряду с материальными стимулами, во многом способствуют моральные: реализация состязательного инстинкта, возможности общественного признания достоинств и заслуг человека, осознания личностью общественной ценности своих трудовых и творческих усилий. Мелочный контроль и регламентация заглушают в человеке творческое начало, превращают его в безынициативного и безответственного работника. Реальная демократия дает возможность каждому выбрать профессию, получить образование и максимально использовать результаты своего труда в собственных интересах, в интересах своей семьи, коллектива и общественного блага в целом. Она предполагает демократизм процедуры выбора руководителя и его ответственность перед коллективом, признает незаконность решений, нарушающих охраняемые законом права и интересы граждан. Демократическая культура, предусматривающая демократические права и свободы, высокую культуру ответственности граждан перед обществом, учет их заслуг перед отечеством, новые критерии оценки результатов труда, создает благоприятные условия для преодоления «комплекса маленького человека», унаследованного с советских времен, использования таких мотивов деятельности как *интерес* и *совесть*, применения творческой инициативы и инновационной деятельности.

Важное значение для развития культуры деловых отношений, достижения взаимопонимания, высокой эффективности и качества труда имеет *морально-психологический климат в коллективе*. Практика

управления показала, что *хорошая атмосфера, дружеские отношения и толерантность в коллективе, заинтересованное отношение к общему делу, дух сотрудничества и товарищества, доброжелательность и взаимопомощь* создают хорошее настроение у людей и способствует росту производительности труда даже при плохих условиях работы. Важное значение для морального климата имеет *меритократический принцип управления, предполагающий справедливость руководителя в оценках достижений и заслуг сотрудников, использование демократических процедур и учет общественного мнения* при распределении должностей и обязанностей, в вознаграждениях и наказаниях. Многое зависит от умения руководителя выявлять, развивать и продуктивно использовать индивидуальные способности каждого сотрудника, вовлекать их в процесс принятия решений, формировать в коллективе «командный дух», не только проявлять требовательность, но и заботиться о решении личных проблем сотрудников, защите их прав и интересов.

Эффективным фактором формирования благоприятного климата в коллективе и успешного управления, является демократичность отношений между руководителем и подчиненными, одной из форм которой являются индивидуальные беседы с сотрудниками. Практика показала, что «образ единой семьи» позволяет, выпуская «социальный пар», психологически смягчать реальное неравенство между членами коллектива. Хотя идеологи социализма усматривали в таких отношениях манипулирование сознанием работников, создающее видимость равенства, вряд ли можно отрицать реальную эффективность данного подхода к культуре человеческих отношений. *Позитивными целями таких бесед, предполагающих учет особенностей культуры собеседника, являются: создание взаимопонимания и хороших отношений между людьми, содействие индивидуальному развитию, повышение интереса к работе, удовлетворенности ею, и своей ролью в ней, понимание важности работы для других и для общества в целом, развитие сотрудничества между членами коллектива.* *Методика этого подхода предполагает следующие последовательные шаги.* Снятие возможного напряжения и недоверия в начале беседы, при помощи дружески вежливой манеры обращения, проявления интереса к служебным и личным проблемам сотрудника. Выяснение сущности и особенностей рассматриваемой проблемы, объяснение собственного понимания, стимулирование мысли собеседника над поставленной проблемой, ознаком-

ление с его позицией и видением путей решения проблемы, демонстрируя умение слушать и воспринимать сказанное сотрудником.

Прагматичный американский подход к правилам проведения служебной беседы, предполагает умение: поставить перед собой конкретную задачу; предварительно составить план беседы; выбрать время, необходимое для достижения цели; выбрать место и время проведения беседы с учетом ее влияния на результаты; создать атмосферу взаимного доверия накануне беседы; от начала до конца беседы придерживаться основного направления, ведущего к намеченной цели; быть на высоте положения; зафиксировать полученную информацию в пригодной для дальнейшего использования форме; прекратить беседу после достижения намеченной цели.

Для формирования благоприятного морального климата в коллективе важное значение имеет *совместный досуг и коллективный отдых* коллег по работе, в котором нередко участвуют члены семей сотрудников. Это способствует тому, что деловые отношения подкрепляются не только дружескими, но и семейными контактами.

В целях установления или подтверждения соответствия работников занимаемой должности, а также принятия решения об их возможном повышении в должности, в советской управленческой практике периодически проводилась *профессиональная аттестация*. Аттестация *дает возможность оценить деловые качества работника, степень успешности его работы за определенный период и его дальнейшие перспективы, определяет уровень его квалифицированности и компетенции*. Правильная организация аттестации *может способствовать стимулированию труда и улучшению психологического климата в организации, за счет объективной оценки способностей, признания и вознаграждения достижений сотрудников*. Условием такой аттестации является правильный подбор комиссии, способной объективно, без предубеждения, оценивать других людей. Оценивающий должен быть свободным от влияния чужих предубеждений, а также от бессознательного проецирования (несущественных для данного вида деятельности) собственных достоинств на требования к другим.

В целях поднятия морального духа сотрудников и производительности их труда, *американские специалисты рекомендовали аттестующим лицам:*

➤ Основывать аттестацию на фактах, а не на мнениях, на качестве выполняемой в настоящее время работы.

➤ Строить оценки на основе собственного мнения, а не мнения других. Избегать практики аттестации новых сотрудников на основе суждения прежнего руководителя.

➤ Давать развернутую характеристику по каждому значимому пункту.

➤ Видеть разницу между добротой и справедливостью, и понимать, что недостаток объективности неблагоприятно влияет и на организацию и на сотрудников.

В отчете аттестационной комиссии рекомендуется хорошо отразить не только мнение комиссии, но и реакцию и замечания аттестуемых. В послеаттестационной беседе рекомендуется похвалить работника за хорошие стороны его работы, конструктивно покритиковать и сделать предложения в дружеской форме, изложив в них ожидания от него в будущем. Позитивным стимулом является высокая публичная оценка сотрудника, его вклада в общее дело, а также направление благодарственных писем работникам по их домашнему адресу.

В процессе делового общения между людьми возникают *противоречия и конфликты*. Как должен руководитель относиться к конфликтам? Можно ли ими управлять?

Существуют два противоположных взгляда на конфликты, каждому из которых нельзя отказать в определенной степени убедительности:

➤ Конфликт является наилучшим способом решения возникающих проблем, преодоления противоречий, важнейшим источником движения вперед, способствует оздоровлению коллектива.

➤ Конфликт является причиной нервных потрясений, стрессов, парализующих творческую активность, ухудшения морально-психологического климата в коллективе и опасности его распада.

В отношении к конфликту можно видеть разрушительную, воинствующую конфликтоманию, грозящую распадом коллектива, и неоправданное благодушие, способствующее беспринципным компромиссам, игнорирующим объективные противоречия.

Можно ли дать однозначную оценку конфликту? Как сделать правильный выбор? Можно ли игнорировать значительные «человеческие издержки» конфликтного способа решения вопроса, грозящие здоровью людей?

По-видимому, путь к правильному разрешению противоречий и конфликтов лежит через спасительную силу, логику и принципы высокой духовной культуры, через кантовскую добрую волю и гуманизм,

рассматривающий самого человека главной ценностью и смыслом жизни, через формирование универсальной системы культурных ценностей в организации. Высокая человеческая культура, искренность, умение общаться, слушать мнение, понимать потребности и интересы других, стремиться к самосовершенствованию и гармонии отношений с коллегами, будут способствовать правильному видению сущности проблем и справедливому разрешению объективных противоречий, исходя из общих интересов, помогут избегать конфликтов, как способа решения проблем. Такой подход позволит руководителю своевременно направлять разрушительную энергию конфликтов в созидательное русло конструктивного сотрудничества, обеспечив защиту людей от их трагических последствий.

Климат в коллективе во многом зависит от культуры управления руководителя и *характера его взаимоотношений с подчиненными*. Руководитель является ключевой фигурой в организации. Морально-психологический климат в коллективе в решающей степени зависит от уровня его общей культуры, системы ценностей, профессиональных знаний, технологического опыта, умения работать с людьми, его воли, дисциплинированности и ответственности, справедливости. Руководитель должен быть способным формировать коллектив единомышленников, имеющих общие ценности культуры, гармонизировать интересы людей, удовлетворять их духовные и материальные потребности, стимулировать продуктивный труд, преодолевать разрушительные противоречия, направлять энергию и усилия в созидательное русло. Многое зависит от искренности и человечности руководителя, от того, как он ведет себя с подчиненными, в какой форме вмешивается в процесс работы и в человеческие отношения. Руководитель должен сочетать в себе функции идеолога, генератора идей, координатора, эксперта и арбитра, уметь масштабно мыслить и видеть ситуацию «взглядом с луны», служить нравственным ориентиром. Среди целого ряда качеств, необходимых руководителю, исследователи выделяют «твердость» в преодолении трудностей. Она подразумевает «жесткость, но не жестокость, бескомпромиссность, но не несправедливость, властность, но не подавление других, решительность, но не самодовольство».

Учитывая огромный эмоциональный потенциал, заложенный в человеческих отношениях, нетрудно себе представить насколько большое значение имеет *стиль управления* этими отношениями со стороны руководителя. Стиль управления руководителя может быть преиму-

ественно *авторитарным, демократическим или либеральным. Авторитарный стиль* управления, основан на реализации административной власти и воле руководителя.¹⁵ Он обусловлен субъективной, а не объективной оценкой достижений сотрудников. Для него характерны категоричные и безапелляционные команды, приказы и распоряжения, нередко нетактичные критические замечания в адрес одних и неаргументированное восхваление других. Грубые ошибки в стратегии оценивания результатов деятельности коллектива обусловлены тем, что авторитет руководителя, как правило, оценивает не сам неблагоприятный поступок, а наклеивает ярлык на совершившую его личность, загоняя, таким образом, человека в угол. Такой стиль вреден вдвойне, ибо он, с одной стороны, противоречит принципам демократической культуры и законности, а с другой, - снижает эффективность подавлением мотивации к труду, из-за чувства безнадежности или агрессивности, которые он вызывает.¹⁶ Авторитарный лидер не учитывает индивидуальных способностей и особенностей характера своих сотрудников, не интересуется их внутренним миром, не помогает в решении проблем и преодолении трудностей. *Особенность авторитарного стиля* заключается в том, что главным для такого руководителя является не само дело, а его ведущая роль в нем. Авторитарный руководитель, как правило, действует чрезвычайными методами, при обстоятельствах, в которых данные методы неэффективны. Такие методы, в какой-то мере, могут быть оправданы лишь в условиях войны или чрезвычайных обстоятельств. Он, как правило, подавляет творческую инициативу, с подозрением относится к нововведениям, не приемлет здорового критического анализа, как движущую силу прогрессивного развития. Как правило, *авторитарный стиль* руководства процветает там, где существует благоприятная для него «питательная среда», - невысокий уровень гражданского самосознания, образования и культуры людей. Чем ниже уровень знаний, тем больше неуверенности и страха, и связанного с этим стремления сохранить свой «статус-кво» путем приспособленчества к начальству, которое рассматривается как «гарантия социальной безопасности на работе».

Несмотря на преобладание демократического стиля на постсовет-

¹⁵ В демократических странах командно-административный стиль управления практически необходим, юридически и этически оправдан в системе обороны государства, в органах безопасности, правоохранительных и других, близких к ним, силовых структурах.

¹⁶ Эти закономерности человеческих отношений характерны не только для трудового коллектива, но и для семьи.

ском пространстве, живучесть авторитарного стиля обусловлена тем, что за ним стоят личные и групповые интересы отдельных руководителей советского типа, которые не умеют перестраиваться, и не хотят учиться новым подходам, а также боятся потерять свои привилегии в новых условиях, требующих знания и овладения демократическими технологиями управления. Демонстрируя неумение и нежелание управлять иначе, авторитарный руководитель ориентирован лишь на прямое распоряжение «сверху», в силу чего, как правило, блокирует инициативы «снизу», создавая механизм торможения социальной и инновационной активности работников, нацеленной на прогрессивное развитие. *Авторитарный стиль управления и административное давление* на ученых, преподавателей и творческих работников, экспертов различных областей знания и искусства, наносит непоправимый ущерб процессу интеллектуального и эстетического созидания, разрушает моральный климат, среду, в которой происходит рождение новых идей, открытий, технологий, обеспечивающих социально-культурный прогресс. Располагающий материальными ресурсами чиновник должен принимать решения на основе системного культурологического анализа управленческих проблем, профессиональных экспертных оценок и объективной информации, позволяющих сделать единственно правильный, научно обоснованный выбор. Наука, образование и искусство должны быть не служанками идеологии, а помогать правильно формировать ее на основе новейших научных достижений и системы культурных ценностей. Как известно, наряду с известными историческими достижениями, именно авторитарная культурная политика советского времени, канонизировавшая заказанные властью идейно-эстетические образцы и обеспечившая привилегированное положение «творческим жрецам» тоталитарной системы, нанесла немалый вред независимости и результативности советской науки и искусства, ее высоким этическим нормам.

Авторитарный стиль ярко проявляется в *бюрократизме* - негативном явлении, унаследованном с советского времени, наносящем непоправимый ущерб государственным интересам развивающихся стран. Сущность бюрократизма была хорошо изучена еще в бывшем СССР: вследствие бюрократизма государственные задачи превращаются в канцелярские, а задачи канцелярские, - искусственно возводятся в ранг государственных, что создает механизм торможения в решении важных социальных и политических проблем. Нередко го-

сударственные интересы поменяются ведомственными, корпоративными или личными. В деловых отношениях бюрократизм носит характер «антикультуры» и средства достижения личных политических целей. Многоликий «образ» бюрократизма, как социального явления, нивелирующего смысл и высокое предназначение ответственной деятельности бюрократов и государственных служащих, мотивы поступков и механизм действий его носителей хорошо известны. *Главной ценностью* бюрократизма является карьерный рост. *Основная мотивация* бюрократизма – стремление любыми средствами сохранить свое «кресло» и влияние на людей, продемонстрировать свою значимость, извлечь из служебного положения максимальную личную выгоду. *В основе бюрократизма лежат* особые групповые интересы бюрократии как определенного социального слоя, нередко противоречащие общественным и государственным интересам, от имени которых выступает чиновник. Для бюрократизма характерны такие черты как – некомпетентность, безответственность и волокита, пренебрежение интересами дела, безразличие к интересам граждан, неуважение к личности, консерватизм, стремление «выслужиться». Для стереотипного мышления, присущего бюрократизму, характерна искаженная оценка творческих и человеческих качеств и заслуг работников, основанная на критериях «удобности», «послушности», «канцелярского исполнительства», «сверхконформизма». Представителям бюрократизма также свойственны показная заинтересованность в переменах, обусловленная страхом потерять служебное положение, имитация искренности и внимания к сотрудникам, псевдоактивность и очковитительство, стремление уйти от ответственности, свалив вину на исполнителей, не имеющих юридического и морального права принимать решения. Носителям бюрократизма присущи стремление к интригам, монополизации информации и к келейному (в узком кругу) решению вопросов, с использованием «речевых клише» и «ярлыков», к отторжению или блокированию неординарных личностей – носителей прогрессивных нововведений, боязнь перемен, в которых видится «опасность» ограничения сферы влияния начальника и «перестраховка», сдерживающая социальную и творческую активность коллектива. Отсутствие гражданского самосознания негативно сказывается на понимании идеологических целей, и смысла жизнедеятельности носителей бюрократизма, а корпоративная мораль ведет к снижению их политической и социальной ответственности. В силу этого бюрократизм нередко ис-

пользует такие методы достижения личных целей как навязывание людям своих «правил игры», пресечение дискуссии путем «навешивания ярлыков», незаслуженное выдвижение и «протаскивание» своих людей на ответственные должности, попытки «одарить» их дополнительными благами и привилегиями.

Вместе с тем, авторитарный стиль, во многом связанный с особой ролью лидера, его личными качествами и способностями, характерный, как правило, для организаций с жесткой иерархической структурой, имеет, как известно, ряд преимуществ. Это, прежде всего, мобильность управления, возможность быстро принимать решения и обеспечивать их практическое воплощение в жизнь, оперативно реагируя на внутренние и внешние изменения. Тем не менее, принято считать, что в сочетании с необходимыми компонентами *авторитарного стиля*, требующего компетентности, твердой воли и решительности, высокой ответственности руководителя за принимаемые решения и результаты работы, наиболее благоприятному климату в коллективе способствует преобладание *демократического стиля*, предполагающего делегирование полномочий, творческую инициативу и инновации сотрудников, максимально возможное удовлетворение их интересов. Такой подход предполагает определенную степень свободы и независимости сотрудников, доверие к ним со стороны руководителя, контроль их деятельности при помощи методов, наименее сковывающих инициативу и творческую активность. *Демократический стиль управления* обусловлен коллегиальностью при обсуждении и решении важных проблем. Он строится на уважении к личности и культуре ответственности перед людьми, предусматривающих использование таких методов управления как совет, консультация, информация, мотивирование, объективная оценка и доброжелательность. Демократический стиль исключает равнодушие к людям, безразличие к делу, неискренность и безответственность. Если у авторитарного руководителя примерно 60% составляют командные методы управления, то у демократического руководителя приказы и команды составляют не более 5%. *Сравнительный анализ эффективности трех стилей управления* (авторитарного, демократического и либерального), проведенный в США в 1938 году, на таком «чувствительном материале» как школьники, показал, что *при демократическом стиле* были получены значительные успехи и проявлено желание работать лучше и больше; в работе наблюдался творческий подход, заинтересованность и хорошие

отношения между членами команды. *При либеральном стиле* выполненная работа была меньше по объему и хуже по качеству. *При авторитарном стиле* работа была выше по количественным показателям, но она прекращалась, когда руководитель выходил из комнаты, а во взаимоотношениях проявлялись недоверие, враждебность, заискивание и покорность.

Таким образом, *демократический стиль*, не подрывая принципа единоначалия и персональной ответственности руководителя, предполагает уважение к личности, создание условий, обеспечивающих самостоятельность, ответственность и творческую активность сотрудников, их вовлечение в процесс принятия решений. Укреплению реальной власти и авторитета руководителя способствует справедливая оценка и вознаграждение труда подчиненных, забота об их интересах и потребностях. *Авторитет власти должен опираться на власть высокой культуры*, сочетающей в себе разум, знания и этику. Единственным источником авторитета власти является интеллектуальный, профессиональный и нравственный потенциал личности, а не занимаемая человеком должность.

Процесс утверждения демократического стиля в борьбе с уходящим с исторической арены авторитарным стилем сопровождается определенными психологическими трудностями. *Ключом к преодолению бюрократизма, как социального явления является демократизация управления, развитие высокой культуры демократического управления.* Повышение уровня культуры демократического управления, совершенствование управленческой системы, ее перманентная демократизация, правильный выбор принципов и критериев, которыми руководствуется руководитель при оценке своих сотрудников, оценка деятельности бюрократов, исходя из социальной ценности полученных ими результатов, позволяют *устранить условия, породившие и воспроизводящие бюрократизм.* Механизмами этого процесса являются прозрачность и контроль, общественный мониторинг управленческой деятельности, расширение выборности руководителей и их подотчетности коллективу, блокирование волонтаристских и технократических решений, оценка результатов труда руководителей теми, кем он управляет. Последовательная демократизация стиля управления открывает возможности для предотвращения злоупотреблений властью, коррупции и других преступлений, очищения управления от «антикультуры», социального оздоровления системы управления и повышения ее эффектив-

ности, отвечающих национальным интересам.

Либеральный стиль, который еще известен как «культура личности» или «дионисий», наиболее эффективен в научных коллективах, труд в которых основан не на принуждении, а на творческих интересах. Он предполагает особый такт в обращении руководителя с учеными, большое доверие, минимальную регламентацию труда и вмешательство в процесс их работы, умение правильно определять критерии оценки результатов их деятельности. Либеральный стиль также предпочтителен в небольших организациях с незначительным разделением труда, где заработок зависит от конечного результата собственного труда работников. Здесь либеральный стиль тесно переплетается с демократическим, что позволяет сотрудникам получать моральное удовлетворение от своей сопричастности к общему делу и наилучшим образом проявить свои индивидуальные способности и качества. На практике обычно имеет место смешение стилей, что зависит от производственной специфики коллектива и характера отношений в нем, уровня культуры сотрудников, от конкретной ситуации.

В контексте внешних деловых отношений следует в каждой конкретной ситуации рассматривать влияние на эффективность управления связей с общественностью и МЕДИА, роль дизайна продукции организации, а также особенности манипуляции, соперничества и сотрудничества во взаимоотношениях с национальными и зарубежными партнерами.

Системный анализ культуры деловых отношений показывает, что ее уровень *в решающей степени зависит от уровня умственной и нравственной культуры руководителя и работника, являющегося «самой высокой властью» в иерархии властей человечества*. Высококультурный человек, независимо от занимаемой должности, должен быть справедливым, заботливым и добродетельным, иметь чистую совесть перед самим собой, стремиться к высоким целям и созидательным делам, быть снисходительным к другим и требовательным к себе, иметь мужество принести извинение за свои неправильные поступки. Такой человек всегда стремится вносить как можно больше света, теплоты и надежды в деятельность коллектива и жизнь окружающих его людей. Он старается своей высокой духовной культурой заслужить любовь и уважение к своей личности со стороны коллег, вне зависимости от своего социального, материального или властного положения. Сохраняя мужество перед жизнью и постоянно помня о своем высоком предна-

значении и ответственности, *культурный человек* должен бороться за воплощение в жизнь своих идеалов, а не «плыть по течению», должен стремиться «зажечь факел культуры» в других, созидать, а не разрушать, воздерживаться от злых мыслей, слов и поступков, позитивно и гармонично преобразовывать и совершенствовать себя и окружающий мир. Он должен жить не вчерашним днем, а днем сегодняшним и будущим, избавляться от негативных стереотипов мышления и поведения, мыслить и действовать инновационно и на основе принципов доброй воли, быть кузнецом собственного счастья, тесно связанного с высокой культурой межличностных и деловых отношений.

Формирование высокой культуры и доброй воли зависит не только от врожденных качеств. Оно требует постоянных усилий разума, приобщения к знаниям, выработанным человечеством, воспитания твердой воли, человечности и красивых чувств. В процессе культурного развития *человек* меняется и совершенствуется, становится мудрее, открывая все новые и новые возможности для своей жизнедеятельности. От качества этого процесса зависит и восприятие человеком трудностей, его отношение к своему внутреннему миру, богатству и бедности, успехам и неудачам в работе и в жизни. Вспомним мудрые слова Я. Райниса: «Улыбнись над своими горестями — горечь их исчезнет. Улыбнись над своим противником — исчезнет его озлобление. Улыбнись и над своим озлоблением — не станет и его». Уважая себя и других, сосредотачиваясь на себе, - не игнорируя других, «делая большие шаги», - не наступая никому на ноги, проявляя последовательность и твердость, - не подавляя окружающих, оказывая бескорыстную помощь и поддержку другим, - не ставя их в зависимость от себя, поощряя чувство независимости людей, культурный человек добивается того, чтобы окружающие его люди хотели сотрудничать с ним.

Для Азербайджанской Республики значимость развития высокой этической культуры в деловых отношениях, отказа от командно-административного стиля и бюрократизма в управлении, выработки способности преодолевать конфликтные ситуации и гармонизировать отношения в коллективе, особенно актуальны сегодня, в условиях осуществления государственной политики мультикультурализма.

КУЛЬТУРА ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Тактические приемы достижения консенсуса. Конфронтационный подход: метод игры с «нулевой суммой». Тактические приемы «мягкой игры». Подход, основанный на партнерских отношениях. Задачи и факторы формирования конструктивной атмосферы сотрудничества. Наиболее эффективные тактические приемы. Тактические приемы, используемые на заключительном этапе. Восемь добродетелей идеального участника административных переговоров.

Культура внешних деловых отношений во многом обусловлена культурой ведения переговоров. *Существует ряд тактических приемов достижения консенсуса в процессе принятия решений*, которые применяются представителями государственной администрации при ведении переговоров с политиками, группами лоббирования, представителями деловых кругов. Среди них необходимо выделить *конфронтационный подход и подход, основанный на партнерских взаимоотношениях*. До последнего времени на переговорах разных уровней господствовал *конфронтационный подход*, основанный на жестком торге, напоминающем военные действия. При конфронтационном подходе достижение политического консенсуса ориентировано на игру, предполагающую *манипулирование поведением партнера*. Торг может строиться *при помощи методов игры с «нулевой суммой» и в более мягкой форме*. Метод игры с «нулевой суммой» строится на принципе: или абсолютный выигрыш, или полный проигрыш. Цель метода – во что бы то ни стало добиться уступок от партнера. Для достижения этой цели используются такие средства жесткого торга как - *оказание давления, нажим, обвинения*. Как правило, *тактика взаимных обвинений используется в тех случаях, когда стороны не собираются ничего решать, а используют переговоры в пропагандистских целях*. Обычно прикрытием такой позиции является ссылка на то, что стороны не могут «поступиться принципами».

Более мягкая форма конфронтационного подхода предполагает, при достижении консенсуса не будет ни выигравших, ни проигравших; каждый участник, как имеет определенные преимущества, так и несет определенные потери. При этом, каждая сторона исходит из необходимости, при минимальных затратах, «отвоевать» у партнера как можно больше. Исходя из этой посылки, каждый чиновник старается обнаружить слабые места в позиции противника. Наиболее распространенными *тактическими приемами* в «мягкой игре» являются: *пакетирование, требование в*

последнюю минуту, завышение требований, указание на слабые стороны партнера, различные виды ухода, расстановка ложных акцентов в собственной позиции.

Прием пакетирования заключается в том, что участники предлагают к рассмотрению пакет предложений, состоящий из нескольких вопросов. Сущность этого приема состоит в попытке увязать проблемные и привлекательные для партнера предложения в один блок с малопривлекательными. При этом привлекательные предложения могут иметь весьма отдаленное отношение к теме обсуждения. *Прием завышения требований* заключается в том, чтобы запросить как можно больше. Сущность этого приема состоит в попытке включить в предложение многочисленных пунктов, ряд из которых затем может быть безболезненно снят. При этом снимаемые вопросы преподносятся как уступка, взамен которой требуется предпринять аналогичные шаги со стороны партнера. Административные переговоры строятся на выдвижении заведомо неприемлемых для другой стороны предложений, после чего следует взаимная критика, которая, после исчерпания всех аргументов, заводит переговорный процесс в тупик. При использовании метода завышения требований достаточно часто уступает тот, кто закладывает в свою изначальную позицию больше неприемлемых для партнера, нереалистических условий. *Прием ухода* заключается в попытке обойти затрагивание нежелательных для обсуждения вопросов. В таких случаях нередко звучат просьбы отложить обсуждение проблемы или перенести ее рассмотрение на более поздний срок. Иногда уход бывает косвенным, при котором ответ на вопрос дается в неопределенной, завуалированной форме. Косвенный уход также может быть дан в виде игнорирования проблемной ситуации, когда заданный вопрос как бы не замечается. *Расстановка ложных акцентов* в собственной позиции заключается в попытке демонстрировать крайнюю заинтересованность в решении какого-либо вопроса, являющегося для него, на самом деле, второстепенным. В дальнейшем этот вопрос снимается для того, чтобы получить необходимое решение для другого вопроса, в котором действительно заинтересована ведущая игру сторона. При этом данный прием используется той или иной стороной для манипулирования общественным мнением в собственных интересах. В целом же *конфронтационный подход нередко ведет к нарушению баланса интересов и принятию асимметричного типа решений, актуализирующих вопрос о цене достигнутых соглашений.* В силу своей неискренности, нередко он не лучшим образом сказывается на репутации переговорщиков,

которым предстоят еще новые переговоры.

В отличие от конфронтационного подхода, в практике административных переговоров наиболее предпочтительным выглядит *подход, основанный на партнерских взаимоотношениях*. Главный смысл этого подхода заключается в *рассмотрении переговоров как средства совместного анализа проблемы, с целью ее решения*. Процесс, основанный на партнерских отношениях, как правило, проходит *три этапа: взаимное уточнение интересов, точек зрения и позиций участников; обсуждение, выдвижение аргументов, в поддержку своих предложений, критика других необоснованных позиций; согласование позиций и выработка договоренностей*. Данный подход предполагает формирование объективной информации, внимательное выяснение всех вопросов, требующих решения, постепенное изучение и понимание партнерами интересов и позиций друг друга. Важными задачами переговорного процесса, основанного на партнерских отношениях, являются: *формирование общего «языка культуры», одинаковое понимание одних и тех же терминов, необходимое для того, чтобы избежать различной интерпретации достигнутых соглашений, создание на переговорах конструктивной доброжелательной атмосферы сотрудничества, способствующей выработке согласия*. Английские политологи Р. Фишер и С. Браун выделяют *шесть основных факторов*, из которых складывается конструктивная атмосфера сотрудничества в процессе переговоров: *рациональность, понимание, достоверность, внимание, отказ от поучительного тона, принятие*. *Рациональность* предполагает умение вести себя рационально, даже если другая сторона проявляет эмоции, ибо неконтролируемые эмоции плохо сказываются на процессе принятия решений. *Понимание* предполагает стремление всегда понять партнера, так как невнимание к его точке зрения ограничивает возможность выработки взаимоприемлемых решений. *Достоверность* предполагает отказ от дачи ложной информации, даже если это делает противоположная сторона, так как неискренность ослабляет силу аргументации и затрудняет дальнейшее общение с партнером. *Внимание* предполагает создание обстановки взаимного уважения, при которой противоположная сторона будет внимательно слушать Вас. *Отказ от поучительного тона* предполагает отказ от поучений партнера, открытость для его аргументов и стремление убедить его в правильности своей позиции. *Принятие* предполагает открытость для новой информации, поступающей от партнера.

С точки зрения культуры управления, предполагающей искренность и доброжелательность сторон, наиболее эффективными тактическими приемами являются: поиск общей зоны решения, прямое открытие позиции, выражение согласия, постепенное повышение сложности обсуждаемых вопросов, разделение на составляющие, указание на возможные действия в определенном направлении, внесение взаимоприемлемых предложений.

Прием прямого открытия позиции используется для информирования партнеров по переговорам о своих целях и формирования у них определенных представлений о своей позиции. Позиция может быть открыта как в выступлении, так и при ответе на вопрос. Если в первом случае открывается часть позиции по усмотрению самого участника, то во втором случае это делается вынужденно, при ответе на вопрос. Другой, косвенной формой частичного открытия позиций является уточнение позиций. Задавая вопросы, необходимые для уточнения позиции другой стороны, участник дает возможность определить, что именно его интересует. Прием выражения согласия используется для того, чтобы подчеркнуть общность и наладить конструктивный диалог. Речь идет о согласии с уже указанными на переговорах идеями, мнениями и предложениями. Метод постепенного повышения сложности обсуждаемых вопросов используется для положительного психологического воздействия на участников переговоров. Он предполагает начало переговоров с наиболее легких вопросов, решением которых демонстрируется возможность достижения договоренности. Этот прием оказывает положительное воздействие и на общественное мнение. Прием разделения на составляющие используется для облегчения решения задачи путем последовательного, поочередного решения ее отдельных вопросов. Вопросы, не поддающиеся конструктивному решению, не рассматриваются. Таким образом, данный прием дает возможность лишь частичного решения проблемы, которое также считается положительным результатом.

Важное значение для эффективности переговорного процесса имеет *аргументация*. Как показал американский ученый Р. Аксельрод, при обсуждении проблем, с психологической точки зрения, очень важно найти слабые места в позиции партнера и убедительно доказать ему в чем он заблуждается и почему с определенными его доводами нельзя согласиться. *Анализ аргументов позволяет определить границы возможных договоренностей, после чего переговоры переходят к заключительной фазе – согласованию позиций.* На этой ступени эксперты выделяют два этапа: *нахождение общей формулы и уточнение деталей.* Под общей формулой

имеется в виду определение рамок соглашения, а под уточнением деталей – редактирование текста и выработка окончательного варианта итогового документа. В процессе уточнения позиций, сокращению общего времени, необходимого для достижения договоренностей способствует создание специальных рабочих комиссий или экспертных групп по отдельным проблемам. На заключительном этапе переговорного процесса широко используются следующие тактические приемы: *поиск общей зоны решения, «сюрприз», выдвижение требований по возрастающей, отказ от собственного требования, принципиально новое решение.*

«Сюрприз» рассчитан на то, чтобы вызвать некоторую растерянность партнера с тем, чтобы взять инициативу на переговорах в свои руки. С этой целью неожиданно для партнера вами принимается такое его предложение, которое, по всем расчетам, не должно было быть принятым. Если партнер охотно соглашается с выдвинутыми предложениями, появляется возможность предложить ему ряд новых договоренностей, что и составляет суть тактического приема *выдвижения требований по возрастающей.* Если же в процессе обсуждения найден выгодный для обеих сторон наилучший выход из положения, используется тактический прием *снятия собственного предложения и предложения принципиально нового решения.* Принципиально новое решение предлагается и в тех случаях, когда есть необходимость сформулировать предложение в более приемлемой для партнера форме.

Большую роль в переговорном процессе играет *духовная культура* лица, ведущего переговоры. Уровень культуры личности и ее индивидуальный переговорный стиль имеют особое значение при переговорах на высшем уровне. Процесс ведения переговоров во многом облегчается знанием культуры партнера, его индивидуальных особенностей. Важнейшим показателем индивидуального стиля ведения переговоров является *соотношение логической и эмоциональной особенностей личности,* выражающееся в том, каким оценкам отдает предпочтение личность в критической ситуации: рациональным или эмоциональным. Предпочтительным в переговорах считается доминирование логической сферы над эмоциональной. Распознавание психологической доминанты в культуре партнера позволяет лучше прогнозировать его поведение во время переговоров. Большинство экспертов называют *семь добродетелей идеального участника административных переговоров: правдивость, спокойствие, терпение, ровный характер, точность, скромность, лояльность,* к которым И.А. Василенко добавляет *административный талант.*

КУЛЬТУРА МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Понятие культуры международных отношений. Международное право. Основные цели. Основные принципы международного права. Формы и нормы международного права. Международные традиции и международная вежливость. Функции и понятия международного права.

В регулировании процессов развития современной мировой цивилизации и в совершенствовании системы международного управления особое место принадлежит культуре международных отношений. *Культура международных отношений* - это воплощенная в определенных профессиональных знаниях, ценностях, этических и правовых нормах, процедурах, процессах и технологиях международная деятельность, нацеленная на регулирование, согласование интересов и гармонизацию культур разных народов. *Она включает широкий спектр социально-культурных*, в том числе научных, образовательных, технологических, юридических, медицинских, экологических, политических, торгово-экономических, религиозных, спортивных, художественных, дипломатических и иных *отношений*.

Культура международных отношений является неперенным условием диалога культур, формирования благоприятных условий для сотрудничества цивилизаций Запада и Востока. Она предполагает высокую этическую и правовую культуру, приоритет общечеловеческих культурных ценностей, универсальные нравственные принципы, добрую волю, защиту прав человека, учет взаимных экономических, политических и научных интересов участников. Эта культура лежит в основе формирования глобальной культурной идентичности, необходимой для установления и поддержания культуры мира, утверждения гуманизма как универсального образа жизни, основы взаимопонимания, солидарности и сотрудничества народов и государств.

Важнейшей частью культуры международных отношений является международное право. *Международное право* - это система юридических норм, регулирующих межгосударственные отношения в целях обеспечения мира и сотрудничества. Рост значения международного права в защите жизненных интересов человека и общества привлекает к нему внимание все более широких слоев населения. Осознается тот факт, что в основе всех прав человека находится право на жизнь в безопасном мире и что это право, впрочем, как и многие другие, может быть обеспечено лишь в

условиях надежного международного правопорядка. В реализации позитивных возможностей международного права возрастает роль общественности. Общественность активно проявляет себя и в таких областях, как право окружающей среды, право безопасности, гуманитарное право, экономическое право. Набирает силу такое явление, как народная дипломатия, воздействующая и на международное право.

Фундамент современного международного права, в котором нашло отражение новое политическое мышление, был заложен Уставом ООН. В основу международного права был положен *принцип сотрудничества*, предписывавший отказ от доминировавшей на протяжении многих веков концепции господства силы и замену ее концепцией господства права. Характерной особенностью современного международного права является утверждение в нем прав человека. Устав определил общие цели и принципы международного права, которые являются главными системообразующими факторами. Из совокупности норм право превратилось в систему на базе единых целей и принципов. Существенно изменился механизм функционирования международного права. Создание развитой системы международных организаций привело к институционализации процесса правотворчества и правоо осуществления.

Для современного международного права характерна *юридически обязательная сила* - необходимое качество международного права, которое регулирует международные отношения присущим праву методом. Соглашение государств придает юридически обязательную силу не только отдельному договору, отдельной норме, но и международному праву в целом. Это находит выражение в принципе добросовестного выполнения обязательств по международному праву. Проблема обязательной силы международного права относится к числу тех, что связаны с самой природой этого права. Поэтому основные концепции в данной области совпадают с основными школами в международно-правовой доктрине. *Сторонники школы естественного права* видят источник обязательной силы международного права в законах природы, в человеческом разуме и т. д. *Представители позитивной школы* в качестве такового указывают согласие, соглашение государств. Третье основное направление в доктрине относительно обязательной силы международного права можно назвать *нигилистическим*, поскольку относящиеся к нему концепции, так или иначе, отрицают юридическую силу международного права.

Основными целями международного права, определенными Уставом ООН, являются:

- поддержание мира и безопасности;
- развитие дружественных отношений;
- осуществление сотрудничества в разрешении международных проблем экономического, социального, культурного и гуманитарного характера и в поощрении и развитии уважения к правам и свободам человека;
- создание условий, при которых могут соблюдаться справедливость и уважение к обязательствам, вытекающим из договоров и других источников международного права.

Цели договора служат критерием законности мер по его реализации.

Основные принципы международного права – это обобщенные нормы, отражающие характерные черты, а также главное содержание международного права и обладающие высшей юридической силой. В дипломатической практике их обычно именуют *принципами международных отношений*. В рамках международного права существуют различные виды принципов. Среди них важное место занимают *принципы-идеи*. К ним относятся идеи мира и сотрудничества, гуманизма, демократии и др. Эти принципы закреплены Уставом ООН. Их содержание раскрывается в Декларации о принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества в соответствии с Уставом ООН, принятой Генеральной Ассамблеей в 1970 г., а также в Заключительном акте Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе 1975 года. Этико-правовые принципы, на которых строится современная культура международных отношений, также нашли отражение в Хельсинских соглашениях.

Основными принципами, определяющими культуру современных международных отношений, являются:

1. *Принцип неприменения силы.*
2. *Принцип мирного разрешения споров.*
3. *Принцип уважения прав человека.*
4. *Принцип суверенного равенства.*
5. *Принцип невмешательства.*
6. *Принцип территориальной целостности.*
7. *Принцип нерушимости границ.*
8. *Принцип равноправия и самоопределения народов.*
9. *Принцип сотрудничества.*
10. *Принцип добросовестного выполнения обязательств по международному праву.*

Принцип неприменения силы основан на Уставе ООН, определившем в качестве главной цели избавление грядущих поколений от бедствий войны, принятие практики, в соответствии с которой вооруженные силы применяются не иначе, как в общих интересах. Устав запретил применение не только вооруженной силы, но и силы вообще. Более того, запрещена даже угроза силой каким-либо образом, несовместимым с целями ООН.

Устав предусматривает возможность применения силы или угрозы силой лишь в двух случаях. *Во-первых*, по решению Совета Безопасности в случае угрозы миру, любого нарушения мира или акта агрессии. *Во-вторых*, в порядке осуществления права на самооборону в случае вооруженного нападения, до тех пор, пока Совет Безопасности не примет необходимых мер для поддержания международного мира и безопасности.

Принцип мирного разрешения споров требует, чтобы каждое государство разрешало свои международные споры с другими государствами мирными средствами таким образом, чтобы не подвергались угрозе международный мир, безопасность и справедливость. Этот принцип сформулирован в соответствии с Уставом ООН Декларацией о принципах международного права 1970 года. Принцип закреплен в Уставе ООН и во всех международных актах, излагающих принципы международного права. Ему специально посвящен ряд резолюций Генеральной Ассамблеи, среди которых можно выделить Манильскую декларацию о мирном разрешении международных споров 1982 г. Первым многосторонним актом, установившим этот принцип, был Статут Лиги Наций.

Принцип уважения прав человека закреплен в ряде международных документов – в Уставе ООН, во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и в двух пактах 1966 года: «О гражданских и политических правах», и «Об экономических, социальных и культурных правах». Был заключен также ряд конвенций по конкретным аспектам: «О предупреждении преступления геноцида и наказании за него (1948)», «О ликвидации всех форм расовой дискриминации (1966)», «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979)», «О правах ребенка (1989)» и другие.

Принцип суверенного равенства предусматривает для всех государств равные основные права и обязанности, в том числе суверенное право свободно выбирать и развивать свою политическую, социальную, экономическую и культурную систему, устанавливать свои законы и административные правила. Согласно этому принципу все го-

сударства обязаны уважать суверенное равенство и своеобразие друг друга, право друг друга определять и осуществлять по своему усмотрению свои отношения с другими государствами в соответствии с международным правом.

Принцип невмешательства не дает ООН права на вмешательство в дела, по существу входящие во внутреннюю компетенцию любого государства, и не требует от государств-членов представлять такие дела на разрешение в порядке Устава. Устав ООН предусматривает развитие сотрудничества по значительному кругу вопросов явно внутреннего характера, например - содействие повышению уровня жизни, полной занятости населения, всеобщему уважению прав человека.

Принцип территориальной целостности обусловлен уставом ООН, обязывающим воздерживаться от угрозы силой или ее применения против территориальной неприкосновенности государств. Территория служит материальной основой государства, является необходимым условием его существования. Поэтому государства уделяют особое внимание обеспечению ее целостности. Статут Лиги Наций обязывал уважать и сохранять против всякого внешнего нападения территориальную целостность государств-членов.

Принцип нерушимости границ отражен в Декларации о принципах международного права, где в разделе о принципе неприменения силы записано: "Каждое государство обязано воздерживаться от угрозы силой или ее применения с целью нарушения существующих международных границ другого государства, или в качестве средства разрешения международных споров, в том числе территорий споров и вопросов, касающихся государственных границ.

Принцип равноправия и самоопределения народов воплощен в Уставе ООН, в котором в качестве одной из целей Организации указано: "Развивать дружественные отношения между нациями на основе уважения принципа равноправия и самоопределения народов, а также принимать другие соответствующие меры для укрепления всеобщего мира". Содержание принципа впервые раскрыто в Декларации о принципах международного права: "Все народы имеют право свободно определять, без вмешательства извне, свой политический статус и осуществлять свое экономическое, социальное и культурное развитие, и каждое государство обязано уважать это право в соответствии с Уставом ООН".

Принцип сотрудничества, отражающий идею всестороннего сотрудничества, воплощенную в Уставе ООН, был сформулирован в Дек-

ларации о принципах международного права. Принцип обязывает государства сотрудничать друг с другом, независимо от различий их политической, экономической и социальной систем. Определены также основные направления сотрудничества: поддержание мира и безопасности; всеобщее уважение прав человека; осуществление международных отношений в экономической, социальной, культурной, технической и торговой областях в соответствии с принципами суверенного равенства и невмешательства; сотрудничество с ООН и принятие мер, предусмотренных ее Уставом; содействие экономическому росту во всем мире, особенно в развивающихся странах.

Принцип добросовестного выполнения обязательств по международному праву, закрепивший соглашение государств о признании юридической силы за нормами международного права, относится к категории необходимого права. Для этого принципа сохраняет свое значение общее положение о том, что единственным способом создания юридически обязательных норм для суверенных государств является их соглашение. Без этого принципа международное право не было бы правом, именно в нем заключен источник юридической силы международного права.

Международное право существует в форме норм. Юридическим содержанием нормы является *правило поведения*. Если нормы представляют собой необходимую *внутреннюю форму* существования международного права, то его *внешней формой*, т.е. способом выражения, являются *обычай, договор и правотворческие решения* международных организаций. Эти официально-юридические формы существования международно-правовых норм именуется *источниками международного права*. *Договор и обычай* являются универсальными источниками, юридическая сила которых вытекает из общего международного права. *Правотворческие решения* организаций являются специальным источником, юридическая сила которого определяется учредительным актом соответствующей организации.

Международное право не должно противоречить политическим нормам. По своей природе политические нормы представляют согласованную волю государств, и в этом смысле имеют ту же природу, что и нормы международного права. От последних они отличаются тем, что, согласовав содержание правила, государства придали ему не юридически, а политически обязательную силу. Политические нормы существуют в ясно выраженной форме, например в декларациях, совме-

стных заявлениях, коммюнике, а также в форме неписаных норм, политических обыкновений и так называемых “правил игры”. Санкции при нарушении политических норм заключаются в отрицательной реакции государств и международных организаций на нарушение этих норм. Государство-нарушитель может быть лишено возможности пользоваться благами, вытекающими из данной политической системы.

Появление многочисленных международных органов и организаций вызвало к жизни большое количество *организационных или административных норм*, содержащихся в их решениях и призванных регулировать их деятельность. Такого рода нормы следует отличать от норм, содержащихся в резолюциях и призванных регулировать отношения с участием государств. Последние носят рекомендательный характер. *Организационные нормы* - это нормы внутреннего права международных организаций.

В процессе практики международных отношений государств складывается т.н. *обыкновение или традиция* - не обладающая юридической силой международная норма. Когда определенному правилу следуют длительное время, то оно превращается в обыкновение или традицию и тогда считается правильным его придерживаться и неправильным - отклоняться от него. Древняя максима: не следует отступать от того, что всеми соблюдается. *Обыкновение*, за которым признана юридическая сила, становится обычной нормой международного права.

Наряду с международным правом существует также *международная вежливость*. Это - не обладающие юридической силой правила доброжелательности, корректности, сдержанности, внимания, взаимного уважения участников международного общения. Несоблюдение норм вежливости может вызвать ответную реакцию, обычно в форме протеста, но применяются и иные ответные меры. Известно, что реторсия (ответное действие) как раз и представляет собой ответные меры на недружелюбные, хотя и не выходящие за рамки права, действия.

Международное право имеет ряд функций, в которых воплощены основные направления его воздействия на социальную среду, определяемые его общественным назначением. *Главной социальной функцией* международного права является упрочение существующей системы международных отношений. *Главная юридическая функция* состоит в правовом регулировании межгосударственных отношений. Обе функции носят характер стабилизирующих, охранительных, поскольку нацелены на поддержание определенного порядка в системе. Между-

народное право выполняет также *функцию противодействия существованию и появлению новых отношений и институтов*, противоречащих его целям и принципам. Существенна *функция интернационализации*, состоящая в расширении и углублении взаимосвязи между народами и государствами. *Информационно-воспитательная функция* состоит в передаче накопленного опыта рационального поведения государств, в просвещении относительно возможностей использования права, в воспитании в духе уважения к праву и охраняемым им интересам и ценностям.

В арсенале международного права используются и такие понятия как *международный правопорядок, международная законность, международно-правовая ответственность, международно-правовое регулирование*.

Международный правопорядок - система международно-правовых отношений, призванная придать сообществу государств структурную устойчивость на основе целей и принципов международного права.

Международная законность - режим функционирования системы международных отношений, основанный на принципе добросовестного выполнения обязательств по международному праву, и обеспечивающий реализацию этого принципа.

Международно-правовая ответственность – ответственность, порожаемая международно-противоправным деянием, элементами которого являются: субъективный элемент - наличие вины данного субъекта как такового (не тех или иных лиц, а именно государства в целом); объективный элемент - нарушение субъектом своих международно-правовых обязательств.

Международно-правовое регулирование - это властное воздействие государств на свои взаимоотношения при помощи международного права. Это регулирование представляет собой *разновидность социального управления*. Система международно-правового регулирования состоит из двух подсистем: *регулируемой и регулирующей*. Первой является система межгосударственных отношений, представляющая *объект* регулирования. Регулирующей является система средств международно-правового воздействия. Будучи разновидностью социального управления, *международно-правовое регулирование представляет собой управление общественными отношениями*, в котором представлены *субъект и объект международного права*. *Субъект международного права* - это самостоятельное образование, которое, благодаря

своим возможностям и юридическим свойствам, способно обладать правами и обязанностями по международному праву, участвовать в создании и реализации этих норм. Общепринятыми субъектами сегодня являются государства и межгосударственные организации. Не столь надежно признана правосубъектность народов, наций, борющихся за создание независимого государства. Основным субъектом международного права является государство. *Объект международного права* - то, на что направлено его действие, что оно призвано регулировать. У международного права таким *объектом* являются международные, а точнее межгосударственные отношения. От объекта следует отличать *предмет международно-правовых отношений*, под которым понимается все то, по поводу чего стороны вступают в правоотношения. Таким *предметом* могут быть действия и воздержание от действий, территория и т. д. Договор о территории не оказывает на нее никакого действия. Он устанавливает отношения государств по поводу данной территории.

Главным инструментом в регулировании и упорядочении международных отношений является *международная нормативная система*. Характерная черта современности - наличие глобальной нормативной системы, сложившейся на базе целей и принципов Устава ООН. В нее, в качестве подсистем, входят политические, правовые, моральные и другие международные нормы. Наличие такого рода нормативной системы - признак весьма высокого уровня развития международного сообщества.

ПРАВА КУЛЬТУРЫ

Неотъемлемой частью культуры международных отношений и важным индикатором духовной культуры общества являются права культуры, или права на сохранение и развитие культуры и культурного наследия.¹⁷ Права культуры нацелены на уважение человеческого достоинства, сохранение и развитие духовной и материальной культуры, ее государственную и международную защиту от искусственных и естественных разрушительных процессов. Они предполагают обеспечение равных возможностей и условий культурного развития граждан, доступа всех людей к культурным богатствам, выработанным человечеством, к образованию и просвещению в области отечественной и мировой культуры, а также участия в культурном созидании и сотрудничестве, производстве и распространении ценностей культуры.

Разрушительные процессы современной цивилизации, культурные различия между людьми и народами планеты, обуславливают необходимость защиты культурных прав народов и всего человечества, правового и этического регулирования международных отношений, систематического диалога и взаимообогащения культур, способствующего выработке толерантности и взаимопонимания между народами и государствами. Правовая защита и широкое распространение культуры и образования среди всех людей планеты, на основе принципов справедливости, свободы и мира, необходимы для поддержания человеческого достоинства, роста благосостояния и качества жизни людей.

Культурное достояние человечества создается трудом многих народов, наций и этносов, а сохранение, защита и развитие культурного многообразия и культурной самобытности народов является предметом заботы международного сообщества. Интересы гармоничного развития и защиты культуры нашли широкое отражение в международных документах. Согласно документам и декларациям ООН и ЮНЕСКО, каждый человек, этнос и народ имеет естественное право на сохранение и развитие своей культуры и культурного наследия, пользование благами культуры, участие в культурной жизни и творческую деятельность.

¹⁷ Большая заслуга в разработке концепции прав культуры принадлежит академику Д.С. Лихачеву, выделившему права культуры на сохранность и на доступность людям, и определившему особую роль и ответственность государства за обеспечение этих неотъемлемых прав.

Права культуры определены в следующих международных документах по правам человека:

- *Всеобщей декларации прав человека.*
- *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах.*
- *Международном пакте о гражданских и политических правах.*
- *Конвенции об искоренении всех форм расовой дискриминации.*
- *Декларации принципов международного культурного сотрудничества.*

Согласно этим документам, каждый человек и народ имеет право:

- ✓ Свободно участвовать в культурной жизни общества, наслаждаться искусством;
- ✓ Пользоваться результатами научного прогресса и их практического применения;
- ✓ Пользоваться защитой моральных и материальных интересов, возникающих в связи с любыми научными, литературными или художественными трудами, автором которых он является;
- ✓ Принимать равное участие в культурной деятельности;
- ✓ Свободно развивать собственную культуру, пользоваться родным языком и исповедовать свою религию.

В Азербайджанской Республике, осуществляющей гуманистическую государственную политику мультикультурализма, правам культуры придается особое значение. Они рассматриваются государством не только как способ развития гражданской культуры, основанной на единых для всех правилах и равных возможностях, воплощение толерантности, взаимопонимания, взаимообогащения, дружбы и сотрудничества между людьми разных национальностей и религий, но и как одно из условий национальной безопасности.

КУЛЬТУРА МИРА И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ

В регулировании международных отношений важное место принадлежит культуре мира. *Культура мира* это способность мирной жизни или мирного сосуществования совместно с людьми других характеров, других культур, языков, национальностей, убеждений, происхождения, места рождения, вероисповедания, цвета кожи, возраста и пола. Это способность любить людей и умение жить ради других, на основе этических принципов альтруизма и социальной справедливости, противоположных эгоизму и этноцентризму, признания фундаментальных человеческих качеств и всеобщего равенства людей. Она предполагает осуществление программы ненасильственных действий, нацеленных на прогрессивные социально-культурные изменения в обществе. Культура мира способствует теплым взаимоотношениям между людьми, благоприятно отражающимся на душевном состоянии, нравственном здоровье и качестве жизни человека.

Условиями установления культуры мира во всем мире являются:

- Развитие международного культурологического образования и просвещения.
- Высокая этическая культура. Правильное гуманистическое воспитание. Приоритет общечеловеческих ценностей культуры, отвечающих интересам всего человечества.
- Высокая правовая и управленческая культура. Соблюдение всеобщих прав человека.
- Уважение к универсальным человеческим ценностям, как основе всеобщих прав, свобод и достоинств человека; к правам и свободам человека, предполагающее недопущение причинения боли и страданий одним людьми другим; к культурному разнообразию народов, как естественному закону социального развития человечества.
 - Социальная справедливость.
 - Личная и социальная ответственность.
 - Политическое, гендерное и расовое равноправие.
 - Толерантность, эмпатия и ненасилие.
 - Межнациональная и межрелигиозная солидарность.
 - Понимание глобальной взаимозависимости.
 - Уменьшение бедности и рост благосостояния.
 - Экологическая безопасность.
- Формирование социальной среды, способствующей развитию высокой духовной культуры личности, семьи, коллектива, общества и человечества в целом.

- Осуществление правильной государственной и международной культурной политики.

Культура мира является эффективным средством *разрешения конфликтов*. В современном мире, характеризующемся сложной динамикой развития, обнаруживается множество диалектических противоречий и конфликтов, обусловленных различными системами общественно-политического устройства и управления, технологиями жизнедеятельности, системами культурных ценностей, характерами народов и индивидов. В сущности, все человеческие конфликты сводятся к конфликтам культур и интересов.

Конфликт - это человеческая форма противоречия, которое привело к нарушению взаимоотношений. Конфликты разрушают мир и, таким образом, - естественные условия, необходимые для нормальной жизнедеятельности и развития человечества.

Конфликты могут быть этнические, трудовые, семейные, религиозные, культурные, политические, военные, экономические, социальные и др.

Этапы эскалации и разрешения конфликта можно представить следующим образом.

- Противоречия в интересах;
- Противоречия в позициях;
- Противоречия в средствах;
- Испорченные отношения;
- Негативные эмоции;
- Враждебные действия.

Преодоление кризиса отношений может быть достигнуто путем переговоров, обсуждения и взаимодействия с одновременным получением взаимовыгодного результата. Успехи переговорного процесса, направленного на предотвращение или социальную терапию конфликта, во многом зависят от взаимного соблюдения сторонами конфликта таких универсальных культурных принципов, как уважение к личности, уважение к иной культуре, религии и правам человека, культура ответственности, честность, терпимость.

Методологической основой предотвращения и разрешения конфликтов является взвешенный культурологический подход к гармонизации культур и интересов людей, этносов, наций и государств. Многовековой опыт развития мировой цивилизации свидетельствует о необходимости гармонизации культур разных народов при помощи международной социально-культурной политики, основанной на принципах гуманизма, кантовской «доброй воли», культуры мира, толерантности и сотрудничества людей.

КУЛЬТУРА ЛИДЕРСТВА

Понятие культуры лидерства. Функции и стиль управления лидером. Требования к качествам лидера. Профессиональная этика и культура ответственности лидера. Эффективность лидерства. Технология управления лидером. Модель трех кругов: задача, коллектив и индивидуум. Методы управления лидером. Постановка задачи. Планирование. Брифинг и Инструктаж. Контроль. Оценка. Мотивирование. Организация. Продуктивное управление временем.

Понятие культуры лидерства

Культура лидерства – это знания, умения, организованность, этика и управленческая деятельность лидера, нацеленная на решение поставленной перед коллективом задачи, при условии удовлетворения общих и индивидуальных потребностей, интересов и ожиданий сотрудников. Многовариантность управления требует постоянного самосовершенствования лидеров, развития их знаний и способностей при помощи интерактивной (имеющей обратную связь, диалоговой) системы обучения культуре эффективного управления.

В сущности, культура лидерства является универсальной управленческой моделью, в своей основе применимой в национальном, международном, социальном, экономическом, семейном управлении и самоуправлении личности. *Лидер – это первый среди равных*, человек с более высокой культурой, обладающий превосходством не в должности или социальном положении, а в личностных качествах, в интеллектуальной и этической культуре, в научных знаниях, опыте, воле, организованности, человечности и созидательной деятельности на благо общества. Избрание или назначение лидера зависит от того, формируются ли коллективы сами, или они являются ядром существующей организации, имеющей официальное руководство. Однако, в любом случае, лидер должен завоевывать *уважение*, которого можно добиться благодаря ряду качеств, как профессиональных, так и человеческих. При этом *лидер должен уметь направить сотрудников организации на выполнение общей задачи*, коллективную работу, взаимное уважение работников и способствовать их развитию.

Лидер, обладающий высокой управленческой культурой, должен хорошо знать свое дело и верить в то, что он говорит, быть способным

правильно использовать энергию и таланты сотрудников коллектива, *хорошо понимать* человеческую природу и *мотивировать* высокопроизводительный труд в коллективе при помощи метода «кнута и пряника», то есть путем сочетания вознаграждения и наказания. Он должен *умело сочетать в себе научный, аксиологический (ценностный) и практический подход* для решения проблем, стоящих перед коллективом.

Культура лидерства предполагает способность лидера видеть дальше других и обладать даром предвидения, хорошо разбираться в людях, быть способным к безупречному логическому анализу и справедливой оценке людей, учитывающей их качества и заслуги. Как показывают исследования Лео Таксиля и ряда других авторов, нередко в обществе необъективно формируется позитивный или негативный имидж тех или иных личностей, который становится основой общественного мнения и со временем превращается в стереотипное представление. В основе общественного мнения об отдельных «авторитетах» нередко лежит неадекватная оценка их личностных качеств, характера и заслуг, иной раз сознательно формируемая и распространяемая в обществе как образ, принятый «на веру», без анализа логичности, целей и достоверности информации. Правильное понимание – ключ к правильному действию. Правильное, продуктивное мышление лидера формирует его правильные намерения и решения, за которыми следуют практические действия и конкретные результаты.

Существуют традиционный, групповой и ситуационный подходы к анализу сущности лидерства. Традиционный подход, основанный на том, что человек становится лидером благодаря ряду врожденных качеств, был опровергнут данными науки и практическим опытом, которые показывают, что одних качеств и позитивного характера оказывается недостаточно. *Групповой подход* рассматривает лидерство в контексте функций, обусловленных потребностями группы: *что* должно быть сделано. Анализ проблемы лидерства на основе группового подхода требует *включения в поле зрения трех основных измерений: лидера* (личностные качества и характер); *ситуации* (параметры постоянства и изменения); *группы* (потребности и ценности группы). *Ситуационный подход*, в противоположность традиционному подходу, исходит из убежденности в том, что лидерство обусловлено исключительно определенной ситуацией, в которой возникает необходимость решения конкретной задачи. А это, в свою очередь, выявляет *важность знаний, которые становятся главным условием власти.*

Джон Адаир выделяет *три аспекта власти: власть положения*, обусловленная должностью, званием, постом, занимаемым руководителем; *власть личности*, обусловленная врожденными культурными качествами лидера; *власть знания*, обусловленная профессиональными и специальными знаниями руководителя. При этом он справедливо подчеркивает, что *в современном демократическом мире основой культуры управления все более становятся вторая и третья категории*.

Некоторые люди обладают врожденным превосходством, дающим им возможность доминировать или оказывать влияние на других людей и завоевывать признание в качестве лидеров в тех или иных сферах жизнедеятельности. Эти врожденные качества проявляются, в первую очередь, в особенностях ума и характера личности. Однако опыт показал, что лидерами становятся в результате обучения, специальной подготовки. Конечно же, врожденный талант, как и в любой другой сфере деятельности, и здесь играет важную роль. Так или иначе, культура управления лидера, его природные и приобретенные качества имеют ключевое значение для эффективности процесса управления и достижения успеха. Организациям и коллективам нужен лидер, обладающий высокой культурой управления, точно так же, как оркестру талантливый и опытный дирижер.

Лидер, обладающий высокой управленческой культурой, должен иметь способность стратегического управления человеческими, материальными и временными ресурсами для эффективного решения поставленной задачи: в наименьший срок, с наилучшими результатами, с наименьшими усилиями и ресурсами. Он должен уметь объединять людей в сплоченную команду, использующую для выполнения задачи не только свои интеллектуальные, профессиональные и физические способности, но и душу. Ему необходимо иметь четкие представления о принципах, которые необходимо использовать в области задачи, коллектива и индивидуума, уметь соединять эти принципы в целях эффективного управления в различных ситуациях и создания новых возможностей для развития. Хороший лидер должен также обладать выдержкой и терпением, необходимыми для преодоления диалектических противоречий и непредвиденных трудностей в процессе работы коллектива. Он должен придерживаться золотой середины и не предаваться крайностям, быть справедливым, честным и благородным по отношению к сотрудникам.

Для успешного выполнения поставленной задачи лидеру необходимо: обеспечивать производство высококачественной продукции, способной заслужить признание в обществе; организовывать и поощрять постоянное обучение сотрудников, даже если это приведет к их уходу; советоваться с коллективом и информировать его о жизненно важных для него социальных вопросах; поддерживать «боевой дух», оптимизм и энтузиазм коллектива, его гордость за свое дело и веру в способность добиться успеха; стимулировать высокопроизводительный труд при помощи материальных и моральных факторов, включая премии, зарубежные поездки и др.; формировать атмосферу спокойствия, дисциплины, ответственности, стабильности, непринужденности и юмора.

Для достижения высокой эффективности управления лидер также должен: постоянно совершенствовать технологии управления, на основе творческого использования опыта и учета изменений в динамике развития мировой культуры и цивилизации; умело сочетать ценности этической и правовой культуры в процессе эффективного управления. С этой целью, наряду с обеспечением правовой грамотности и нормативного регулирования деятельности работников, необходимо знание и правильное использование таких факторов социальной культуры как этические ценности и нормы, обычаи и традиции, национальный менталитет; быть способным управлять общественным мнением и продуктивно сотрудничать со средствами массовой информации, оказывающими большое влияние на сознание коллектива.

Истинных лидеров отличает от наемных управляющих умение работать с людьми и прислушиваться к мнению специалистов, хорошо знающих сущность технологий, возможности и потребности производства. Важное место в системе коммуникации таких лидеров занимает периодическая организация консультативных и представительных совещаний, способствующих достижению трех основных целей: возможности взаимопонимания между руководителями и сотрудниками, понимания точек зрения и целей друг друга; возможности использования идей и опыта сотрудников в интересах эффективного управления; предоставления возможности сотрудникам внести свой вклад в разработку решений. Хотя существуют различные формы коммуникации и сотрудничества, такие как совещания, информационные группы, советы и комитеты, наилучшим методом коммуникации считается личная беседа, подкрепленная письменным документом. Этот метод отвечает трем критериям хорошей коммуникации: ясности, скорости и

обеспечению обратной связи. Личный контакт способствует формированию доверия к личности, а успешная политика – правильному выбору приоритетов.

Одним из требований к культуре лидерства является умение формирования корпоративного духа коллектива, отражающего особенности характера организации или группы. В основе этого процесса лежит понимание общих потребностей и ценностей группы и каждого отдельно взятого индивидуума. Уровнем культуры управления лидера также обусловлена эффективность процесса формирования и поддержания его имиджа, необходимого для оказания социально-культурного влияния и достижения позитивного отношения со стороны управляемых им индивидуумов, групп или коллектива организации в целом. Лидер должен быть способен генерировать новые идеи, обеспечивать обучение персонала, осуществлять оценку эффективности программ и курсов подготовки и переподготовки кадров, разрабатывать практические рекомендации и план действий, направленный на стратегическое развитие руководимой им сферы деятельности. Большую роль в культуре управления играет информационная культура лидера, его способность эффективно использовать современные информационные технологии.

Лидер должен обладать способностью к управлению конфликтами. Уинстон Черчилль сравнивал климат в организации с погодой: при холодной погоде люди могут простудиться и заболеть, даже умереть от воспаления легких. В жизни человека нередко происходит столкновение между интересами личности и общества, обусловленные особенностями характера личности и чувством социального долга, или столкновение между собственными и чужим интересами, требующие правильной гармонизации чувства эгоизма и альтруизма. Конфликты нередко бывают обусловлены противоречиями в нравственных позициях. Например, выполнение человеком определенных обязательств может нанести ущерб обществу или отдельным людям. Выражение благодарности какому-либо лицу может привести к нарушению принципа справедливости. Как известно, в основе наиболее частых конфликтов лежит столкновение различных ценностей и норм, обусловленных социальными противоречиями, несогласованностью различных обязанностей, непродуманными действиями отдельных лиц или случайными обстоятельствами. Лучшим арбитром в правильном нравственном выборе является совесть человека, связанная с его представлениями о добре и зле, его внутренними убеждениями.

На гармонизацию культур негативное влияние оказывает такое качество как *зависть*, обусловленное характером человека, его воспитанием и недостатками в духовной культуре. Зависть - *неприязненно-враждебное чувство по отношению к успехам, популярности, интеллектуальному и моральному превосходству или преимущественному положению другого человека*. Чувство зависти не только порождает у его носителя желание, чтобы другой человек потерпел неудачу, несчастье, дискредитировал себя перед окружающими, но также нередко толкает человека на совершение аморальных поступков, преступлений и даже убийства. *Культурные люди, обладающие благородством и правильной жизненной позицией, позитивной энергетикой, бывают свободны от чувства зависти, но могут испытывать негодование по поводу нарушения в обществе и политике принципов социальной справедливости*. Поэтому одним из важных показателей культуры лидерства является приверженность на практике принципам справедливости и недопущение фаворитизма в коллективе.

Большое влияние на продуктивную деятельность коллектива и предупреждение конфликтов оказывает *правильное стимулирование* лидером работы членов коллектива. Это обусловлено тем, что стимулирование формирует и регулирует целенаправленность и рациональность деятельности людей. Оно играет роль мощного психологического инструмента воздействия на сознание, поведение и труд человека, мотивы и установки личности, способствует активизации ресурсных возможностей человеческой жизнедеятельности. *Стимулирование* также оказывает воздействие на переоценку ценностей, корректирование интересов, потребностей и целей людей.

Функции и стиль управления лидера

Лидер, претендующий на высокую культуру управления должен:

- ▣ Правильно поставить задачу коллективу, изложив ее с воодушевлением и постоянно напоминать о ней.
- ▣ Проинструктировать сотрудников о сущности задачи и технологии достижения цели.
- ▣ Разработать конструктивный план, охватывающий все звенья работы, сроки, обязанности и ответственность сотрудников.
- ▣ Определить конкретные цели для каждого работника, ежеквартально обсуждать его успехи и упущения.

☐ Поддерживать установленные правила и процедуры, способствовать поддержанию дисциплины требовательностью и личным примером.

☐ Делегировать принятие решений, советоваться с людьми.

☐ Выразить понимание ценности работы каждого члена коллектива, объяснять свои решения, чтобы помочь людям претворять их в жизнь; ежемесячно информировать людей о состоянии дел и политике.

☐ Исходя из интересов эффективного решения задачи, поощрять творческую и социальную активность, поддерживать правильные мысли, намерения, убеждения и действия.

☐ Проводить общий мониторинг работы, регулярно встречаться с сотрудниками на местах, наблюдать, слушать их мнения и пожелания, поощрять за добросовестный труд.

☐ Проявлять заботу о благополучии членов коллектива, улучшать условия их труда, способствовать решению их жизненных проблем.

☐ Способствовать личностному развитию людей, особенно, молодых людей, в возрасте до 25 лет, путем их обучения и воспитания.

Стиль управления лидера, подобно почерку, формируется естественно и характеризует личность. Он является величиной постоянной, в то время как способ принятия решений может меняться. Характерный для личности стиль лидерства может быть: автократичным (самовластным, самодержавным), демократичным, консультативным (принципом невмешательства). В зависимости от ситуации и фактора времени, лидер должен уметь сделать правильный выбор стиля управления: от распределения ролей и обязанностей, до принятия единоличного решения. Например, в кризисных ситуациях, когда стоит вопрос о жизни или смерти людей (в армии, гражданской авиации, в деятельности МЧС и др.), лидер должен принимать решения самостоятельно и быстро, а обученный коллектив – быстро и без рассуждений выполнять команды лидера.

Практика управления показывает, что изменить характер лидера или стиль его управления гораздо труднее, нежели изменить его должность или полномочия. Следовательно, определяющей здесь является личность лидера, уровень его личностной культуры - знания, умения, организованность, нравственность и созидательная деятельность. По мнению Джона Адаира, лидерами не рождаются, а становятся. Что для этого нужно? На наш взгляд – культура лидерства, которая формируется, как и культура вообще, при помощи специального образования и воспитания.

Требования к качествам лидера

Существует множество подходов к требованиям к качествам лидера. *Согласно теории черт, существует 15 характеристик успешного лидера:* рассудительность, инициатива, предвидение, энергия, напористость, умение обращаться с людьми, решительность, надежность, эмоциональная устойчивость, честность, честолюбие, увлеченность, объективность, сотрудничество, смелость.

Статус лидера определяется его духовной культурой – знанием и умением, профессиональным опытом и ответственностью. Уверенный в своих силах надежный лидер – это чувство безопасности коллектива. Хороший лидер, сочетая принципы требовательности и заботы, должен заботиться о хорошей организации работы и справедливой системе вознаграждения за труд, способствующих достижению высоких результатов. Лидера должна отличать постоянная борьба за нововведения и борьба за «душу человека». *Согласно Джону Адаиру, лидер должен проявлять:* в постановке и решении задач - *инициативу и настойчивость*, в управлении персоналом – *цельность и юмор*, во взаимоотношениях с индивидуумами – *такт и сопереживание*. Основные качества, которыми должен обладать хороший лидер, это: эффективность, трудолюбие, смелость, честность, уверенность в себе, справедливость, сила духа, последовательность, благородство и милосердие. *Эффективность* – достижение максимального результата с минимальными усилиями. *Трудолюбие* – силы и желание упорно трудиться. *Смелость* – готовность идти на риск, подчас, на большой. *Честность* – отказ от любого рода лжи, обмана, подлога. *Уверенность в себе* – уверенность в своих силах и возможностях. *Справедливость* – способность быть справедливым, непредубежденным и честным. *Сила духа* – стойкость и воля в трудной ситуации. *Последовательность* – твердость и верность своим принципам. *Благородство и милосердие* – это высокая нравственность, соединенная с самоотверженностью и честностью, сострадание к другим.

Определенный интерес представляют *принципы культуры лидерства Робина Шарма, которые предполагают:* не отделение жалования от достойной и благородной цели; управление разумом, руководство сердцем; постоянное вознаграждение, оценка заслуг; не противление переменам; сосредоточение на достойном; умение управлять собой; умение увидеть то, чего не увидел никто; соединение лидерства с наследием.

Безусловными достоинствами лидера считаются *ум, упорный труд и вдохновение*, открывающие путь к выдающимся достижениям и великим победам. Одним из важных качеств является *здоровый смысл*, позволяющий видеть новые возможности и решения, которые не увидели коллеги, занимавшиеся аналогичной проблемой. Уинстон Черчилль считал *мужество* основополагающим качеством, гарантирующим все остальное. Немаловажное значение также имеют *сила духа и скромность*. Однако следует помнить, что чрезмерная скромность губительна для лидерства, так как она лишает лидера уверенности в себе. К числу показательных характеристик успешного лидера также относят *последовательность, гибкость и энтузиазм*. Энтузиазм лидера формирует в коллективе преданность делу, воспитывает командный дух и воодушевляет людей. Иными словами, истинный лидер должен быть образцом, сочетающим в себе *высокий профессионализм и высокую этику, ум и сообразительность, хорошее образование и богатый опыт, честность и надежность, волю, мужество и самоуверенность, умение управлять настроением коллектива и собственными эмоциями*.

Большое значение для успеха лидера имеет *гибкость и быстрота мышления, реакция, скорость восприятия, способность мгновенного понимания*, что необходимо делать в сложившейся ситуации, опережающего видения событий и возможностей развития. Принято считать, что обычно интересы, склонности и темперамент оказывают большое влияние на принятие лидером решений. Однако, в результате развития науки, экономики, в силу диалектики социально-политических процессов, ситуация может меняться, и *лидер должен оперативно реагировать на эти изменения*. Это требует от него не только известной силы духа, но и постоянного повышения уровня профессиональных знаний, совершенствования практических навыков и управленческих технологий, умения работать с людьми и вести их за собой.

Важнейшее значение для управления имеет *характер* лидера, представляющий совокупность его человеческих, нравственных качеств, находящихся вне зависимости от его интеллекта, таланта и профессиональной компетентности. Позитивный характер лидера предполагает бескорыстие и скромность, умение брать на себя ответственность и признавать свои ошибки, мужество и сострадание, честность и искренность, умение завоевывать и оправдывать доверие людей. Лидер должен идти впереди, оказывать позитивное влияние на коллектив и завоевывать уважение и доверие людей личным примером своей жизнедеятельности.

тельности, единством слова и дела, подчинением личных интересов общему делу, формированием атмосферы сотрудничества, своей самоотверженностью в труде, сопереживанием проблем своих сотрудников и заботой о них. Лидеру необходимо формировать в коллективе правильное понимание сущности и неограниченных возможностей духовной культуры, научное мировоззрение и представление о ценностях жизни. Хороший лидер должен уметь преодолевать противоречия между интересами и нравственными принципами людей. Проверка на честность происходит, когда требование честности приходит в противоречие личными интересами. *Следует помнить, что должность и власть не адекватны уважению.* Это лишь шанс проявить свои управленческие способности, добиться хороших результатов в работе и завоевать любовь и уважение людей.

Одним из важных компонентов, позитивно влияющих на культуру лидерства является здоровый образ жизни – благоприятный режим дня, правильное питание и сон, физические упражнения, управление своим сознанием, использование природно-географических условий для поддержания и укрепления здоровья.

Профессиональная этика и культура ответственности лидера

Профессиональная этика лидера носит универсальный характер. Она, в сущности, идентична профессиональной этике руководителей в целом, но имеет свои особенности для политиков, чиновников, государственных служащих, председателей общественных организаций, муниципалитетов, бизнесменов и менеджеров. Она также предусматривает следование законам, служение интересам коллектива и национальным интересам отечества, укреплению авторитета организации и государства, обеспечению социального прогресса, качества жизни и безопасности коллектива или граждан страны. Она требует ответственности за объективность представляемой информации о событиях, процессах, фактах и людях, а также их интерпретацию, которые закладываются в основу принимаемых руководством решений, равно как и за социальные последствия принимаемых решений. Профессиональная этика лидера также включает нравственные отношения, обеспечивающие регулирование деятельности сотрудников, «вертикальные» и «горизонтальные» служебные связи, взаимодействие между раз-

личными структурами, подразделениями и отдельными работниками, руководителями и подчиненными, представителями различных рангов и специальностей. В нравственном измерении профессиональная этика лидера предполагает: признание собственных ошибок; публичное выражение гордости за достижения коллектива; интерес к мнению сотрудников; вежливость в обращении с сотрудниками («пожалуйста»); устное выражение благодарности («благодарю вас»); отнесение достижений и успехов к заслугам всего коллектива («мы»); умолчание о собственных заслугах («я»).

Важную роль в формировании человеческих отношений в коллективе, обеспечении гармоничного взаимодействия различных культур и характеров играет *культура ответственности лидера*, обусловленная его общей культурой. Ответственный лидер подвергает контролю своего сознания, свои мысли, поступки и дела. *Культура ответственности лидера* служит хорошим примером для сотрудников и дает возможность поддерживать в коллективе хорошие этические и правовые взаимоотношения, регулирующие поведение и деятельность людей. *Ответственность лидера формируется* как на основе самооценки, обусловленной требованиями этики, чувством долга и обязательствами по отношению к другим людям, так и оценки его поведения другими людьми и обществом, на основе принципов и критериев этической культуры и результатов профессиональной деятельности лидера. Важным фактором формирования ответственности сотрудников является правильное материальное и моральное стимулирование их деятельности со стороны лидера.

На климат в коллективе большое влияние оказывают позитивные и негативные человеческие качества. К позитивным качествам относятся: благородство, порядочность, искренность, милосердие, добросовестный труд, творчество, мужество, преданность, добродетельность, сострадание, забота, ответственность, солидарность, альтруизм, любовь, дружба, уважение к личности, доверие, понимание, вера, поддержка, терпение, уважение к старшим. *К негативным качествам относятся:* несправедливость, лицемерие, обман, коварство, неблагодарность, предательство, злословие, насилие, леность, раболепие, эгоизм, конформизм, подхалимаж, недооценка личности, цинизм, ханжество, двойная мораль, фаворитизм, деспотизм, бюрократизм, коррупция, монополизм, безразличие, непонимание.

Дейлом Карнеги сформулировано *девять правил, соблюдение кото-*

рых лидером позволяет воздействовать на людей, не оскорбляя их и не вызывая у них чувства обиды:

Правило 1. Начинайте с похвалы и искреннего признания достоинств собеседника.

Правило 2. Указывайте на ошибки других не прямо, а косвенно.

Правило 3. Сначала поговорите о собственных ошибках, а затем уже критикуйте своего собеседника.

Правило 4. Задавайте собеседнику вопросы, вместо того, чтобы ему что-то приказывать.

Правило 5. Давайте людям возможность спасти свой престиж.

Правило 6. Выражайте людям одобрение по поводу малейшей их удачи и отмечайте каждый их успех. Будьте «чистосердечны в своей оценке и щедры на похвалу».

Правило 7. Создавайте людям хорошую репутацию, которую они будут стараться оправдать.

Правило 8. Прибегайте к поощрению. Создавайте впечатление, что ошибка, которую вы хотите видеть исправленной, легко исправима; делайте так, чтобы то, на что вы, побуждаете людей, казалось им нетрудным.

Правило 9. Добивайтесь, чтобы люди были рады сделать то, что вы предлагаете.

Эффективность лидерства

Рассматривая проблему эффективности лидерства, нетрудно заметить, что *наиболее важны для обеспечения эффективного управления - компетентность лидера, качество коллектива и структура задачи. Компетентный лидер* должен правильно решить вопрос распределения внимания и усилий между задачей и коллективом. Обеспечение эффективного решения задачи невозможно без правильной мотивации деятельности коллектива. *Качество коллектива* тем выше, чем больше он отвечает требованиям «формулы культурного человека», обладает желанием хорошо работать, способностью ставить реальные цели и добиваться их осуществления. *Структура задачи* должна быть раскрыта так, чтобы были совершенно ясны сущность и потребности, правильно выбраны технологии эффективного решения задачи и определены возможности дальнейшего развития.

Степень эффективности управления лидера определяется его спо-

способностью гармонизировать потребности, интересы и культуры группы и индивидуумов, в процессе выполнения стоящей перед коллективом задачи. *Сила коллектива* во многом обусловлена правильным распределением ролей между сотрудниками для достижения общей цели, умением работать в команде. *Эффективное лидерство* предполагает *осознание* того, что происходит в коллективе, *понимание того, какая функция требуется в данный момент*, наличие *навыков* выполнения этой функции, обеспечивающей достаточную эффективность управления. Пожалуй, *ключевое значение для эффективного управления имеет принятие правильных решений*, что требует от лидера высокой интеллектуальной и этической культуры, сильной логики, твердой воли и серьезного управленческого опыта.

Джон Адаир приводит разные *примеры стратегической значимости культуры управления лидера*. Сравним организацию с судном, а лидера со стоящим за штурвалом капитаном. Становится ясно, что от знаний, умений и опыта капитана, его способности приспосабливаться к рельефу местности, избегать подводных рифов и преодолевать стихию, зависит успешность курса судна, его своевременное и благополучное прибытие к месту назначения. Аналогичным образом, можно *сравнить роль лидера с ролью строителя*, от правильности расчетов которого зависит надежность фундамента, долговечность и эстетический облик многоэтажного здания, которому предстоит не один год обеспечивать безопасную жизнедеятельность многих семей или работающих в нем коллективов. Конечно, многое зависит от поставленной задачи и характера деятельности коллектива. *Например, в гребле* каждый является лишь частью общего, а результат определяется сложением усилий людей, выполняющих идентичные роли. Здесь многое зависит от штурмана, определяющего курс лодки и принимающего решения, а вместо творческого начала сотрудников, на первый план выступает чувство самоидентификации личности с командой, играющей роль катализатора процесса. *В футболе* же наоборот, творческая роль каждого игрока имеет большое значение для достижения общей победы команды. Лидер же должен формировать в коллективе «командный дух». При помощи этого структурно-функционального измерения можно классифицировать различные организации и корректировать функции лидера, коллектива и отдельных индивидуумов.

Важным инструментом эффективности лидерства является *выработка лидером баланса свободы и контроля, заботы и требова-*

тельности по отношению к каждому члену коллектива, создание в организации атмосферы взаимного уважения, доверия, любви и дружбы. Наконец, в организациях творческого характера, наряду с принципом команды необходим также *принцип здорового соперничества*, способствующий росту эффективности труда.

Технология управления лидера

Модель трех кругов: задача, коллектив и индивидуум

Знания, основанные на науке и образовании, становятся силой лишь при условии *освоения управленческих технологий, выработки продуктивного стиля*, умения практически применять теоретические знания, обретения руководителем навыков управления, опыта. Разработанный профессором Джоном Адаиром *функциональный подход к лидерству*, продолжающий историческую традицию, заложенную работами Анри Файоля и Честера Барнарда, в отличие от одномерности последних, технологически *рассматривает функции лидера по отношению к «трем кругам»: задаче, коллективу, индивидууму*.

Следует отметить, что поискам идеального стиля лидерства посвящены работы многих американских специалистов в области социальной психологии, избравших для анализа проблему подхода лидера к управлению задачей и людьми в конкретной ситуации, на основе использования бихевиористского (поведенческого) подхода. На понимание механизмов эффективного лидерства, направлены исследования ряда американских ученых и специалистов, таких как Р. Блейк, Дж. Моутон, Ф.Е. Филлер, П. Херси, К. Бланшар, Р. Танненбаум, В. Шмидт, Дж. Адаир и другие. Р. Блейк и Дж. Моутон предложили т.н. «координационную сетку», давшую возможность руководителям определить, на что они ориентированы в большей степени: на задачу (производство) или на людей. Авторы обращают внимание лидера на *необходимость добиваться высокой производительности труда за счет формирования приверженности коллектива решению поставленной задачи*. Ф.Е. Филлер показал, что эффективность процесса управления зависит от *правильного видения возможностей коллектива, структуры задачи и должностных полномочий, обусловленных властью или авторитетом лидера, определяемых его должностью*. П. Херси и К. Бланшар из университета Огайо, делают акцент на уровень «зрелости» коллектива, определяя зрелость как *«способность ставить высокие и одновременно достижимые цели*

(успех-мотивация), желание и способность брать на себя ответственность, а также образование и/или опыт отдельных людей в коллективе». Р. Танненбаум и В. Шмидт подчеркивают, что для эффективного лидерства большое значение имеет *степень вовлечения коллектива в принятие решений*, обусловленная зрелостью коллектива (знаниями, опытом и мотивацией).

На основе критического анализа этих подходов, Джон Адаир предложил в качестве технологической модели эффективной работы лидера – *«Модель трех кругов»*. «Модель трех кругов» это - задача, связанная с общими целями коллектива; коллектив, требующий правильного формирования, стимулирования и сохранения; индивидум, требующий динамичного развития и удовлетворения материальных и моральных интересов.

Выполнение задачи и связанных с этим трудностей, выявляет возможности коллектива и каждого члена команды. Важнейшее значение здесь имеет правильное использование имеющихся специалистов, вовлечение их в инновационную деятельность и процесс принятия решений. Необходимость *сохранения коллектива* может быть продиктована как угрозой со стороны внешних сил, так и опасностью со стороны членов коллектива, приверженных деструктивизму (разрушительному поведению). Методом социальной терапии в таком случае выступают хорошие отношения, корпоративная культура, сплоченность коллектива в борьбе за самосохранение и выполнение своих жизненно важных задач. *Развитие индивидуализма* связано с удовлетворением его материальных и моральных потребностей человека в оценке, понимании, поддержке, дружбе и любви. Оно обеспечивается путем создания благоприятных условий для обучения и карьерного роста, для создания комфортных психологических предпосылок, способствующих признанию окружающих, ощущению гармонии, востребованности, счастья.

Каждый из трех кругов должен рассматриваться во взаимосвязи с другими. Исключая из модели один из кругов, мы заметим, что другие дают сбой, создавая предпосылки для кризиса в организации. И наоборот, увеличивая позитивную энергетику одного из кругов, мы добьемся позитивных изменений в двух других.

Для высших руководителей «модель трех кругов» предполагает: в области задачи – долговременные и общие цели; в области коллектива – цели: а) формирование и сохранение круга ближайших помощников; б) способствование ощущению единства у разных подразделе-

ний организации; *в области индивидуума* – цели: а) сам руководитель б) каждый сотрудник организации. В соответствии с моделью Джона Адаира, задачей лидера является эффективное управление областями пересечения трех кругов в целях достижения высокой эффективности деятельности организации.

Методы управления лидера

Эффективная управленческая деятельность лидера предполагает правильную *постановку задачи, планирование, брифинг и инструктаж, контроль, оценку, мотивирование, организацию и управление временем*, а также влияние лидера на коллектив своим личным примером.

Постановка задачи

Важной начальной функцией и методом управления лидера является правильная и четкая постановка задачи перед коллективом с тем, чтобы она была выполнена наилучшим образом. В первую очередь это требует правильного видения сущности и значимости задачи, умения убедить сотрудников в том, что ее решение отвечает не только интересам организации, общества или государства, но и индивидуальным интересам каждого члена коллектива. Иначе говоря, это способность лидера превращать общее в частное. Лидер обязан обеспечить выполнение стоящей перед коллективом задачи. Для этого каждый член коллектива должен считать эту задачу и своей собственной, отвечающей его интересам как индивидуума и члена коллектива. Это достижимо, если технология управления гармонично охватывает все три сферы «модели трех кругов». Участник должен быть хорошо информирован о задаче, понимать ее сущность и особенности, иметь желание выполнить ее наилучшим образом. Лидер должен сам ясно понимать задачу, уметь разъяснить коллективу ее смысл, ответить на вопросы - что нужно делать и зачем, знать и уметь объяснить, как достигнуть цели и добиться успеха. Для решения задачи необходимо определить конкретные цели, выбирать эффективные методы их достижения. Как известно, Аристотель учил Александра Македонского (завоевавшего весь мир) определять общее направление и превращать его в конкретные цели. Превращая задачу в цели, нужно затем определить шаги для достижения этих целей и правильно согласовать их между собой. Иными словами, конкретные цели должны быть последовательно выстроены в

рамках задачи, логично связаны между собой и систематизированы соответственно способам их достижения. Вспомним известное выражение: *«слона можно съесть только по кусочкам»*. При этом лидер должен объяснять команде причину необходимости тех или иных действий. Таким образом, каждая задача должна раскладываться на конкретные цели, а каждая цель – на последовательные эмпирические шаги. Технология достижения цели дает возможность планировать деятельность, распределить обязанности и определить время. При этом, лидер должен ответить на пять вопросов: *«что?», «как?», «когда?», «почему?», «кто?»*. Лидер также должен сформулировать миссию организации так, чтобы коллектив мог идентифицировать ее с базовыми ценностями, которыми они могли бы гордиться. Развитие знаний и способностей сотрудников коллектива должно осуществляться в связи с идеей служения обществу, путем создания качественной продукции. Таким образом, *решая задачу в контексте потребностей и ценностей, удается достичь гармонии между общей целью, ценностями коллектива и индивидуума*.

Эффективность выполнения правильно поставленной задачи зависит от четырех основных факторов: от технологии выполнения задачи, от способности выполнения сотрудниками конкретных функций, от качеств каждого индивидуума, обусловленных уровнем «формулы культурного человека» и от его желания хорошо работать. В соответствии с закономерностями действия «модели трех кругов», она находится в прямой зависимости от морального климата в коллективе и удовлетворения индивидуальных потребностей каждого сотрудника. Итоговым показателем эффективности выполнения задачи является успех, критерием оценки которого служит непосредственный высокий производственный результат, а в более широком формате - рост благосостояния и имиджа организации.

Планирование

Необходимым условием культуры лидерства и эффективности управления предприятием является планирование. Оно предполагает определение технологии деятельности и конкретных методов достижения цели, «видение» достижимых результатов. Планирование должно отвечать следующим требованиям: включать возможные варианты действий, оцененных с точки зрения необходимых ресурсов и результатов; предусматривать программу достижения цели; преду-

смагтривать резерв на случай непредвиденных обстоятельств; осуществлять поиск новых творческих решений; быть максимально простым и понятным; предусматривать обучение членов коллектива.

Одним из необходимых требований к планированию является умение лидера предвидеть, его способность *«видеть лес за деревьями»* или т.н. *«невидимую, обратную сторону холма»*. Лидер должен обладать гибкостью и уметь составлять максимально простой и ясный план деятельности, учитывающий возможность возникновения непредвиденных обстоятельств и способность управлять ими. Хороший лидер в процессе планирования стремится *убедить коллектив, а не приказывать ему*. Важную роль в этом играют *ораторское искусство и безупречная логика*.

Будучи одним из принципов и необходимых видов деятельности организации, осуществляемых в процессе консультаций с коллективом, планирование способствует рождению новых идей. Искусство лидера задавать нужные вопросы сотрудникам, подчеркивающие их значимость и веру в свои знания и навыки, является не только ценным методом стимулирования труда, но и эффективным средством вовлечения их в процесс планирования деятельности организации. Рождению новых идей, лежащих в основе новых управленческих технологий, в известной мере способствует *методика «мозгового штурма»*.

Актуальное значение для эффективного планирования имеет использование не только традиционной черно-белой логики Аристотеля, но и инновационной нечеткой логики Л. Заде и «мягкого мышления» П. Чекланда, дающих возможность широкого выбора альтернативных вариантов и нахождения новых творческих решений.

Брифинг и инструктаж

Необходимым условием эффективности управления производством являются *брифинг и инструктаж*, которые *следуют за постановкой задачи и планированием*. *Брифинг* предполагает объяснение целей, разъяснение их важности, и нацеленного на их выполнение плана. При этом каждый член коллектива должен понять свою конкретную роль и ожидаемый от него вклад в выполнение задачи. *Основная цель брифинга – распределение задания между группами и отдельными исполнителями, а также распределение ресурсов и установление производственных норм*. *Инструктаж* предполагает постоянное информирование людей о том, что, как и почему происходит.

Эффективность брифинга и инструктажа во многом зависит от: тщательной подготовки выступления, наглядных пособий и соответствующего помещения; четкого разъяснения задачи, ответа на уточняющие вопросы; умения представить сложные проблемы в простой форме при помощи упрощений и простых аналогий; способности образно и живо описать предмет обсуждения, проявляя энтузиазм и используя юмор; умения непринужденно держать и контролировать себя, избегать нервных жестов.

Одним из качеств лидера, необходимых в процессе брифинга и инструктажа, является *ораторское искусство и связанное с ним искусство убеждать людей, воодушевляя их к желаемым действиям. Умение убеждать играет важную роль в успешном брифинге, оно способствует пониманию важности цели и причин, которыми обусловлена необходимость ее достижения.* Разъяснение коллективного характера задачи способствует формированию командного духа, а умение подчеркнуть значимость каждого индивидуума в общем успехе, - стимулирует работу на уровне личности. Для того чтобы обеспечить трудовой энтузиазм коллектива, *лидер должен завоевать сердца людей своим интеллектом, решимостью, логикой и искренностью.* Он должен добиться взаимопонимания и взаимного доверия, внушить надежду и уверенность в успехе. Важным условием этого является *непосредственное общение руководителя с подчиненными. Глубокая убежденность лидера придает ему определенную харизматическую силу, способствующую передаче этой уверенности другим.* Лидер также не должен забывать своевременно благодарить и хвалить тех, кто этого заслуживает. *В обычных случаях инструктировать людей лучше при помощи предложений или вопросов, в экстремальных – путем приказов и команд.* Распоряжения охотнее выполняются, если они делаются не в форме приказания, а в виде вежливой просьбы, поэтому *хорошие лидеры не приказывают своим подчиненным, а просят их.*

Для того чтобы люди успешно работали, наряду со знаниями, умением, организованностью и нравственностью, должно быть желание все делать наилучшим образом, вкладывать в дело не только ум и физические способности, но и душу. Это желание во многом зависит от *климата* в организации. Лидеру необходимо, проявляя компетентность и справедливость, формировать *благоприятную атмосферу* для мотивации как коллектива в целом, так и каждого отдельно взятого сотрудника. Немаловажное значение для этого имеет *умение признавать соб-*

ственные ошибки, выражать гордость за достижения коллектива, вежливо обращаться, выслушать мнение и благодарить каждого, говорить от имени всех и реже употреблять слово «я».

Контроль

Одной из необходимых функций управления является контроль. В широком смысле – это проверка и управление работой после ее начала. Контроль – это, прежде всего, сравнение со стандартами и управление процессом работы, с целью обеспечения слаженной деятельности коллектива. Контроль предполагает направление, регулирование и сдерживание, в целях следования коллектива выбранному курсу и установленным границам. Этим определяется критерий эффективности контроля.

Для лидера очень важны принципы и критерии. Он должен управлять не за счет страха, а за счет любви и уважения со стороны коллектива, которые нужно заслужить. Все происходит на взаимной основе. Лидер должен вести себя сдержанно и не оказывать давления на сотрудников, дать им свободу действий и способствовать пониманию ответственности каждого. В процессе контроля он должен наблюдать за процессом и оказывать помощь сотрудникам в преодолении возникающих трудностей. Вмешиваясь в процесс, лидер должен использовать как можно меньше силы, - лучше тихим словом или взглядом. Он должен придерживаться золотой середины между чрезмерным вмешательством и недостатком управления. Однако, в случае необходимости, следует проявить решительность и принципиальность, придав управлению определенную жесткость, обусловленную требованием конкретной ситуации.

Хороший лидер должен уметь управлять ситуацией и контролировать ее, в противном случае ситуация начнет управлять им. Это обстоятельство обуславливает важность самоуправления и самоконтроля лидера, уравновешенность, сдержанность его характера, которую принято расценивать как признак терпения, доброты, вежливости и бескорыстности, умения не поддаваться на провокации. Одним из необходимых условий является способность преодолевать собственный страх и давать достойный пример мужества другим. Лидер должен уметь преодолеть парализующее действие страха, сохранить невозмутимость в сложной ситуации, проявить спокойную решимость, истинную человечность, достоинство и сострадание. Важной задачей лидера является способность координировать процесс ра-

боты, объединять различные ее компоненты в единое целое, согласовывать друг с другом различные цели и действия.

Для обеспечения контроля деятельности коллектива, лидер должен привлекать определенных людей и давать им свободу действий. Однако, бразды правления он должен крепко держать в своих руках, проявляя смелость и самоуверенность. Лидер должен следить за тем, что происходит и уметь направлять энергию каждого сотрудника в нужное русло. Он должен обеспечивать максимально высокий коэффициент полезного действия и управлять синергетикой культуры коллектива. Одной из задач контроля является содействие в выработке у членов коллектива сознательного самоконтроля. Для этого нужно добиться того, чтобы каждый член коллектива хорошо знал и понимал плановые задания и представлял себе – что, когда и как должно делаться в пределах его личной ответственности и в интересах эффективного выполнения общей задачи. Лидеру необходимо также знать, кто за что отвечает в коллективе.

По сравнению с коллективом, контроль деятельности гораздо сложнее в организациях, состоящих из ряда коллективов, где необходима система контроля, в которой участвуют руководители высшего звена. Главная задача здесь – обеспечение необходимой для эффективного управления объективной информации. В крупных промышленных компаниях контролирующие функции делегируются непосредственно производственным подразделениям при стратегическом финансовом контроле со стороны управления компании. Самая успешная компания, обладающая прогрессивной технологией, качественной продукцией и сильным коллективом, может «вылететь в трубу», если в ней не налажен эффективный контроль, прежде всего, финансовый, не отлажена четкая система своевременной и объективной информации о деятельности организации и персонала, необходимая для принятия правильных решений.

Оценка

Оценка результатов деятельности коллектива и отдельных сотрудников является одним из ключевых инструментов технологии управления. Именно оценка результатов лежит в основе решений лидера. Джон Адаир рассматривает оценку как способность определить или зафиксировать ценность чего-либо, дифференцируя ее на оценку последствий, оценку работы коллектива, аттестацию и обучение сотрудников, и оценку личных качеств человека. Оценка последствий – это способность оценить, к

чему приведет выбранная программа деятельности или тактика ее осуществления. В сущности, оценка последствий свидетельствует о способности лидера предвидеть, прогнозировать последствия своей стратегии и поведения коллектива. Степень объективности такой оценки во многом обусловлена уровнем научных знаний и научным подходом лидера к управлению. Это предполагает тщательный анализ проблемы со всех сторон, изучения мнения всех. Предвидение последствий требует тщательного анализа причинно-следственных связей. Выявление тенденций процесса позволяет прогнозировать возможное развитие событий.

Оценка деятельности коллектива проводится путем обсуждения результатов выполнения проекта или программы, с точки зрения эффективности и общих интересов коллектива. *Критерием является объективная оценка результатов.* При этом сначала анализируются положительные факторы, затем аспекты, требующие совершенствования. Решения могут приниматься сразу, в целях проведения необходимых изменений, либо через день-два, после вдумчивого анализа информации. Во время обсуждения могут быть приведены примеры наиболее удачного индивидуального вклада в общий успех, а также отмечены проблемы, способствовавшие разобщению коллектива.

Одной из форм оценки деятельности является *аттестация* – собеседование с подчиненным с целью оценки его работы с точки зрения достижения поставленных целей. *В процессе аттестации* выясняются: *эффективность выполненной работы, ближайшие цели, приоритеты, стандарты и стратегии, ожидания от предстоящей работы, намерения по совершенствованию навыков, знаний и поведения, делаются необходимые рекомендации.* Аттестация дает возможность определить задачи в области обучения и переподготовки персонала, нацеленные на повышение эффективности работы. Важное значение имеет авторитет руководителя, обусловленный уровнем его интеллекта, профессионального опыта и доброжелательности.

Непременным компонентом оценки является *умение разбираться в людях, оценить личные качества человека.* Оно дает возможность предугадывать, как человек будет вести себя в той или иной ситуации. *Развивать эту способность лидеру помогает наблюдение и опыт.* Лидерам не рекомендуется иметь фаворитов, так как эта практика негативно отражается на сплоченности коллектива и его доверии к лидеру. Наконец, лидер должен быть способен к объективной самооценке, позволяющей ему проследживать успехи и видеть собственные ошибки, в целях самосовершенствования.

Мотивирование

Важнейшей функцией лидера является *мотивирование* – способность побуждать людей к эффективной работе и воодушевлять их. В основе правильного мотивирования лежит *правильное понимание индивидуальных и коллективных потребностей, ценностей, желаний, как осознанных потребностей и характера*. Если коллектив дает сотрудникам возможность удовлетворения социальных потребностей, то участие личности в решении общей задачи дает возможность добиться успеха, утвердить свой статус и получить признание. Понимание этих мотивов и их видение сквозь призму концепции «трех кругов», является важным условием культуры управления лидера. Рассматривая проблему ценностей сквозь призму трех кругов, необходимо дать правильные ответы на следующие взаимосвязанные вопросы: 1. *Задача*. Почему этой задачей стоит заниматься? В чем ее ценность? Чем измеряется эта ценность? 2. *Коллектив*. Какова взаимоприемлемая система ценностей – включая этику, которая объединяет этот коллектив? 3. *Индивидуум*. Разделяю ли я ценности коллектива? Верю ли я в значительность поставленной задачи? Таким образом, области задачи, коллектива и индивидуума связаны между собой как в отношении потребностей, так и в отношении ценностей. В силу этого, культура управления лидера оценивается как с позиции профессионализма, так и с позиции нравственно-этической. Лидер должен сформулировать главную цель организации так, чтобы она составляла предмет гордости для коллектива, выражая миссию служения обществу. Иначе говоря, успех организации будет во многом зависеть от способности лидера преодолеть возможные противоречия между потребностями и ценностями.

Большое значение для понимания лидером потребностей человека и правильной мотивации людей имеют *теории Абрахама Маслоу, Дугласа Мак-Грегора, Фредерика Герцберга* и других. Как нам уже известно, американский ученый-психоаналитик Абрахам Маслоу впервые определил в качестве меры совершенства культуры ее способность *удовлетворять потребности человека и создавать благоприятные условия для социальной реализации потенциальных способностей личности*. Базовая концепция А. Маслоу, помогающая лучшему пониманию мотивации коллектива, представлена Джоном Адаиром в следующей широкой интерпретации: физиологические потребности (голод, жажда, сон, здоровье, сексуальное удовлетворение и др.); потребности в безопасности (уверенность, защита от опасности, стабильность и по-

рядок, душевный покой и др.); социальные потребности (принадлежность к группе, одобрение, общественная жизнь, любовь и дружба, семейное благополучие и счастье); потребность в уважении (самоуважение, общественное признание, успех, статус); потребность в самоактуализации (совершенствование, достижения, развитие личности); потребность в познании и просвещении других; потребность в эстетическом мироощущении и преобразовании действительности; потребность в вере, понимании и любви к богу.

Согласно *Мак-Грегору*, представление лидера о тех или иных позитивных качествах сотрудника, оказание ему доверия стимулирует человека к тому, чтобы подтвердить эти убеждения своим поведением, т.е. стимулируют его к тому, чтобы быть лучше, благороднее, оправдать возлагаемые на него надежды и доверие. Позитивное желание и участие меняют человека к лучшему и способствуют повышению эффективности его работы. *Ф. Герцберг* выделяет следующие факторы мотивации человека к труду: успех, признание, интерес к работе, ответственность и продвижение по службе. Чувство успеха связано с ощущением личного вклада человека в успешное решение общей задачи, признание обусловлено публичной положительной оценкой его вклада и наградой за заслуги. Интерес к работе обусловлен ее привлекательностью и перспективностью. Ответственность связана с определенной свободой действий, доверием к личности со стороны лидера, делегированием ей полномочий для принятия решений, а также чувством социальной ответственности за общее дело. Продвижение по службе определяется повышением статуса, материальным и моральным стимулированием сотрудников. Лидер должен использовать любую возможность для мотивации людей, каждого сотрудника, путем признания его ценности, как личности, и его вклада в общий успех организации. При этом лидер должен заслуги организации делить на всех, а вину за неудачи брать на себя. Такой подход укрепляет командный дух и стремление коллектива к достижению более высоких результатов и чувство гордости каждого за то, что он хорошо делает свое дело. Отмечая важность признания, *фельдмаршал Лорд Слим* сравнивал армию с часовым механизмом: командующего – с главной пружиной, которая приводит в движение весь механизм, генералов – с второстепенными пружинами, приводящими в движение колесо, большие шестеренки (офицеры) и малые шестеренки (солдаты). При этом он объяснял, что если остановить одну малую шестеренку,

часы не будут работать. Поэтому *каждому необходимо уделять внимание и своевременно информировать его о происходящих событиях и результатах общего дела.*

Внимание и доверие к людям способствует их удовлетворенности трудом, интересу к работе со стороны каждого работника и чувству ответственности за порученное дело. Джон Адаир приводит выражение: «Если вы верите ребятам, они подведут вас. Если вы им не верите, они вас обманут». Основным способом выражения доверия и воспитания культуры ответственности в коллективе является *передача лидером части своих полномочий другому человеку, который будет действовать от его имени.* Такая передача полномочий называется *делегированием.* Делегирование предполагает передачу руководителем организации обязанности принимать определенные решения и выполнять ряд управленческих функций на возможно более низкие уровни управления, *при условии соответствующего мониторинга делегированных функций и оказания необходимой помощи.* Это дает возможность более эффективно управлять организацией, как целостной системой.

Одним из реальных факторов повышения эффективности работы является *мотивация сотрудников путем содействия их должностному росту.* Условием такой мотивации являются *способности индивидуума и результаты его работы.* К основным факторам мотивации, которые *Ф. Герцберг* называет «*факторами гигиены*», принято относить: политику компании и методы администрирования; управление; межличностные отношения; жалование; статус; гарантию занятости; личную жизнь; условия труда. Политика и методы администрирования должны обеспечивать ясность и прозрачность, оптимальный уровень бюрократизации, эффективность организации и коммуникации. Управление должно характеризоваться доступностью, компетентностью и личными качествами руководителя. Межличностные отношения должны отличаться высокой культурой отношений между начальством и подчиненными, между сотрудниками, а также способствовать позитивной общественной жизни в коллективе. Жалование, представляющее собой комплекс вознаграждений за труд, включая зарплату, пенсию, служебный автомобиль и другие дополнительные льготы, должно стимулировать каждого члена коллектива к добросовестному, высокопроизводительному труду. Статус, определяющий положение сотрудника по отношению к другим членам коллектива должен быть его моральным стимулом для продуктивной работы. Основными показателями статуса являются – должность, размер и

обстановка кабинета, марка автомобиля и место его парковки. Гарантия занятости, должна быть выражена в уверенности в том, что работник не лишится своей работы. Во внимание должно приниматься также и влияние работы на семейную жизнь сотрудников, должны учитываться возможные переезды, работа в неурочное время и др. Наконец, необходимо учитывать важное значение условий труда работников - уровень их обеспеченности средствами труда и нравственно-психологический климат, в котором работает человек.

Организация

Организация – это определенная структура, порядок, нормы, правила, работа и коммуникации сотрудников. Это *гармония между свободой, присущей личности и порядком, на котором зиждется всякое общество*. Эффективное управление предполагает правильную организацию коллектива в единое целое, создание структуры, каждое из подразделений которой выполняет свои функции. Питер Друкер определил структуру как средство достижения целей организации. Структура организации зависит от задачи, которую она выполняет. Организационные структуры могут быть как постоянными, так и временными. Организации с постоянной структурой, как правило, состоят из групп и отделов, каждый из которых имеет своего лидера, подотчетного руководителю организации. Истоки такого подхода видны и в религиозных традициях древности. Так, Согласно Джону Адаиру, тесть Моисея – Иофор рекомендовал пророку осуществлять управление не путем советов и разрешения споров людей, а путем организации иерархической многоуровневой структуры управления: от тысяченачальников и стона начальников, - до десятиначальников, являющихся первичной организацией («декан»). 12 апостолов Иисуса разделились на два лагеря и дебатировали между собой.

Оценка эффективности функционирования организации осуществляется при помощи «модели трех кругов», путем ответа на следующие вопросы: какова общая задача организации? как она передается и как разбивается на конкретные цели? из каких подразделений состоит коллектив? какой вклад вносят они в выполнение общей задачи? каковы взаимоотношения этих подразделений между собой? каковы возможности свободы и права выбора индивидуума? каким образом удовлетворяются потребности индивидуумов? *Отвечая на эти вопросы необходимо определить:* сущность деятельности организации, пра-

вильность использования в ней финансовых и временных ресурсов; эффективность процессов коммуникации и принятия решений; степень соответствия подразделений организации поставленным перед ними целям; оправданность существования данного подразделения значимостью его вклада в общее дело; уровень культуры межличностных и межгрупповых отношений и ее влияние на психологический климат и сотрудничество в организации; уровень делегирования полномочий лидерам нижестоящих подразделений, а также свободы, необходимой для творческой инициативы и принятия решений; эффективность кадровой политики, системы оценки и вознаграждения за труд, а также деятельности профсоюзной организации; степень взаимозависимости «трех кругов» с точки зрения поддержания «командного духа» организации; эффективность подходов к разрешению противоречий и преодолению конфликтов в коллективе.

В организации существует *две коммуникационные системы*: первая – *непосредственная коммуникация руководителя с сотрудниками*, вторая – *коммуникация через лидеров групп*. *Управление организацией через лидеров групп* позволяет лучше выявлять и использовать конструктивные идеи, способствующие эффективному выполнению задачи, лучше удовлетворять индивидуальные потребности сотрудников, обеспечивать социальную справедливость в коллективе. Всякая организация, со временем требует правильного совершенствования структуры, обусловленного диалектическими изменениями в обществе, культуре и цивилизации. Хороший лидер должен организовать систему так, чтобы она работала слаженно, гармонично, как единое целое, части которого четко выполняют соответствующие их назначению функции. Он всегда должен помнить, что *эффективность системы управления определяется, прежде всего, эффективностью работающих в организации людей*. Кабинеты, оборудование, информационная техника и технологии являются вспомогательными средствами управления, эффективность которого определяется *интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культурой людей, их профессиональным опытом, уровнем владения современными культурологическими технологиями и желанием продуктивно трудиться для качественного достижения поставленных целей и задач*.

Согласно Джону Адаиру, на первом уровне управления каждый коллектив организации должен быть небольшим по численности, хорошо обученным и координируемым. Рекомендуемое число сотрудни-

ков – от 5 до 25 человек. Количество работников, находящихся в подчинении одного человека не должно превышать 20 человек. К примеру, организация с количеством сотрудников в 588 человек может иметь всего три уровня управления. Руководитель имеет в своем непосредственном подчинении 7 лидеров высшего уровня, каждый из которых также имеет в своем подчинении 7 лидеров. На низшем уровне каждая рабочая группа состоит из 12 человек.

Как целостный организм, организация должна строиться на основе принципов максимальной простоты структуры, свободы и гибкости подразделений, их способности к быстрым изменениям целей, структуры и технологий деятельности, в соответствии с требованиями времени и ситуации, в совокупности обеспечивающих эффективное функционирование коллектива и решение поставленной задачи. Каждая организация предполагает *делегирование полномочий*, означающее передачу подчиненному свободу в руководстве с кругом вопросов по его усмотрению и под его ответственность, оказывая ему, при необходимости, соответствующую помощь. *Делегирование обязанностей* лидерам разных уровней – это проявление доверия и поддержки со стороны руководителя. Оно способствует высвобождению времени руководителя для решения стратегических вопросов и помогает росту профессионального уровня, самостоятельности, ответственности и эффективной деятельности лидеров. Эффективность системы делегирования во многом зависит от *кадровой политики*, системы отбора, обучения и повышения квалификации работников организации, каждый из которых имеет определенные способности и индивидуальные потребности. При этом лидер должен *осуществлять и поощрять инновационную деятельность*, предполагающую пересмотр утративших значение мировоззренческих, концептуальных и поведенческих стереотипов, внедрение новых идей и творческих подходов, технологических и управленческих решений, обеспечивающих правильный курс и темпы движения, в соответствии с условиями среды, баланс интересов и гармонизацию культур членов организации, создание условий для заинтересованности эффективной деятельности каждого работника.

Для координации работы, достижения поставленных целей, слаженной работы коллектива и эффективного использования в ней индивидуальных способностей каждого сотрудника, лидер должен *периодически проводить совещания*. Успешность этого процесса зависит от опытности лидера в управлении собранием, включая его способность

быть кратким, делать правильные обобщения, понимать психологический климат, решительно, но доброжелательно прерывать ораторов и способствовать достижению разумного консенсуса. Критерием ценности такого совещания может служить ясное и реально осуществимое на практике решение.

Одним из наиболее ярких примеров успешной организации являются «*кружки качества*» в промышленности. «Кружки качества» были изобретены в 1961 году в Японии. К 1980 году ими было охвачено уже более 10 млн. человек. В результате этого нововведения, Япония уже к концу 80-х годов прошлого века вышла на первое место в мире по качеству продукции. Благодаря своей эффективности, этот опыт стал широко применяться в таких странах как США, Норвегия, Тайвань, Южная Корея, Сингапур, Бразилия, Великобритания и другие. Сущность этого метода заключается в том, что добровольными группами работников предприятия, под руководством лидеров подразделений, еженедельно обсуждаются проблемы производства, анализируются и устраняются трудности путем согласованного с руководством, внедрения в практику новых методов. Главным инструментом этой деятельности служит «*мозговой штурм*», способствующий обучению лидерству и стимулирующий развитие организационных и творческих способностей коллектива.

Продуктивное управление временем

Одним из главных ресурсов высокой культуры управления лидера является *управление временем*. *Цена времени обусловлена тем, что этот стратегический ресурс жизни и деятельности невосполним и необратим.* В романе «Унесенные ветром» Маргарет Митчелл очень мудро было сказано: *«Не трать время зря: это материал, из которого сделана жизнь».* Способность человека правильно распределять свое время – верный признак его лидерских качеств. Разумное управление временем дает возможность в течение дня плодотворно использовать его для того, чтобы заниматься организационно-техническими вопросами труда и интеллектуальной деятельностью, а также уделять необходимое время личной жизни, семье, самообразованию, культурному отдыху, общению с друзьями.

Продуктивное управление временем предполагает: планирование жизнедеятельности на определенный период, с учетом реальных возможностей и ресурсов, сроков, приоритетов и ожидаемых результа-

тов; умение распределять дела во времени, в зависимости от степени их важности и характера деятельности; использование времени вынужденного пребывания в дороге или на формальных заседаниях; своевременное решение вопросов, не требующих отлагательств; умение не занимать творческое время административными делами, за счет делегирования максимального объема работы; максимальную конкретность и краткосрочность служебных совещаний; эффективное использование телефонной и электронной связи.

В продуктивном управлении временем *особое место принадлежит дискреционному времени*. «Дискреционное время» - это время, которое может быть потрачено на решение наиболее важных стратегических проблем. Лидер должен стремиться максимально сократить *непродуктивное время* и увеличить *дискреционное*, или, говоря языком культурологии, *максимально сократить энтропию культуры управления*, способствуя *росту коэффициента ее полезного действия*. Дефицит дискреционного времени прямо пропорционален размеру организации. Поэтому *эффективное управление организацией должно начинаться с управления самым ценным ресурсом – временем*.

КУЛЬТУРА СЕМЬИ

О значении культуры семьи для личности и общества. О требованиях к культуре управления семьей. Философия построения семьи Насиреддина Туси. О применении в семейном управлении моделей Адаира и Маслоу. О принципах управления семьей. Цель, задачи и методы управления семьей. Культура поведения и этический кодекс семьи. О культуре взаимоотношений супругов. Об образовании и воспитании детей.

О значении культуры семьи для личности и общества

В формировании личности и становлении гражданина, обладающего высокой духовной культурой, большую роль играет социальная среда – школа и учителя, вуз и трудовой коллектив, общество, политический режим государства. Однако ключевая роль в этом процессе принадлежит семье. Духовная культура семьи складывается из врожденных качеств, образованности, воспитанности и созидательного труда ее членов, их знаний и нравственности, разума и совести, любви, веры и добродетельности по отношению друг к другу и к окружающим.

Заботясь о поддержании и улучшении своей жизни, в результате творческой деятельности, человек создал орудия и оружие, земледелие и скотоводство, «открыл» и использовал для своих нужд огонь, производство, язык, семью, общество и государство. В историческом процессе культурного развития *огромное значение имело создание семьи*, ставшей способом организации, развития и преемственности человеческой жизни. Исключительное значение семьи для понимания логики государственного строительства и управления состоит в том, что, в сущности, семья является прообразом первых государств человечества, заложивших основу первых цивилизаций. Из поколения в поколение социальный опыт людей становился школой жизни, из которой заимствовались традиции, идеологии, религиозные представления, ценности, цели и технологии жизнедеятельности представителей разных народов и наций. Пифагор сравнивал жизнь с большим и многолюдным сборищем на олимпийских играх, где одни ищут славу, другие – прибыль, а третьи – опыт для наиболее разумного устройства своей собственной жизни. Изучая множество различных характеров, обычаев, судеб, законов, культур и цивилизаций, человек совершенствовал

свой разум, формировал философию жизни, осуществлял выбор жизненного пути. Мишель Монтень говорил о том, что мир – это зеркало, в которое человек должен смотреться, чтобы познать самого себя. Этот подход справедлив и в отношении семьи.

Мы уже знаем, что факторами развития культуры являются врожденные культурные качества, социальная среда, природно-географические условия, историческая обстановка и культурный обмен. Формирование человеческой культуры начинается в утробе матери и продолжается в семье. *Семья* – это первая и, пожалуй, самая основная ступень социальной среды, на которой, в процессе воспитания и образования, происходит становление ребенка. Именно здесь закладывается фундамент его будущей жизни, формируются ценности и представления, характер и идеалы, основы интеллектуальной, этической и эстетической культуры. *Семья* – это первая школа жизни, школа человеческих отношений, школа духовной и материальной культуры, школа вежливости, которую Джон Локк называл первой и самой приятной добродетелью.

Семья – небольшая группа родных людей разного возраста и пола, «малый коллектив», в котором происходит межличностное общение, имеющее жизненно важный смысл. Это храм любви, дружбы, солидарности и совместной осмысленной жизни духовно близких, родных людей, связанных единым мировоззрением и высокими целями, мотивированных заботой о продолжении своей жизни в своих детях и внуках, об их благополучии и лучшем будущем. В семье ребенок делает первые шаги, обретает речь, усваивает начала знаний и правил поведения, получает свои первые жизненные уроки.

Семья – важнейшая социальная ценность общества и государства. Это маленький и большой человеческий мир, в котором происходят процессы становления и развития человека, формирование будущих лидеров и граждан общества, от которых во многом зависит жизнь других людей. Семья осуществляет «трансляцию» неписаных законов, установлений и предписаний, передающихся из поколения в поколение, обеспечивая их живучесть и силу воздействия на формирование психологии и поведения личности. Именно в семье закладывается основа духовной культуры личности, как результат врожденных качеств и приобретенных знаний, воспитания и созидательного труда. От культуры семьи – уровня образованности и этической культуры ее членов, созидательной деятельности и благосостояния во многом зависит жизнеспособность государства. Этот ценнейший социальный капитал,

представляющий собой знание и нравственность, разум и совесть, любовь, веру и добродетельность, созидание и благосостояние граждан, служит незаменимым средством преодоления социального зла и социальной нестабильности. Культура семьи зависит как от личностной культуры родителей, уровня их знаний, умений, организованности, от их философии жизни, нравственности и созидательной деятельности, так и от национальной культуры в целом, от традиций, обычаев, национальной психологии, религии народа.

Как стать счастливым? Пожалуй, главным для человека в жизни является счастье и, в первую очередь, счастье семейное. Счастливую семью трудно себе представить без чувства дружбы и любви. Члены семьи создают необходимые предпосылки для формирования хороших взаимоотношений, взаимопонимания и гармоничного развития. Счастье семьи, так же как истинную дружбу и истинную любовь, невозможно купить ни за какие деньги. Его можно только создать, построить своим собственным трудом и трудом членов семьи, заслужить усилиями разума и сердца, духовной культурой, любовью. Не сделав счастливыми своих детей, своих близких, не добившись духовной гармонии в семейной жизни, человек не может быть счастлив сам.

Семья, как система, связана широким спектром отношений. Это отношения между родителями, отношения между детьми, отношения между родителями и детьми, отношения между представителями разных поколений в рамках одной семьи, в которую, в зависимости от длительности жизни, входят также прадедушки и прабабушки. В более широком контексте это также отношения семьи с родственниками. Взаимные связи семьи и личностей, которые ее составляют, представляют собой сложную систему, без познания которой невозможно управлять семейными отношениями. Среди укрепляющих семейные узы факторов следует назвать единство системы культурных ценностей, совпадение взглядов и представлений о смысле и целях семьи, о подходах к воспитанию детей, о роли, ответственности и задачах супругов, эмоциональную общность супругов и т.д. Каждая культурная семья должна иметь четкое представление о ценностях и смысле человеческой жизни, о достижениях и заслугах перед обществом своих предков, о своей исторической миссии, целях, возможностях и ожиданиях, о славном прошлом, о достойном будущем своих детей и новых поколений. Благополучие современной семьи во многом зависит от взаимодействия семьи с внешней средой – обществом, в котором она

живет и с которым ее связывает множество невидимых нитей. Семья может быть и неформальным субъектом международных отношений, оказывая, тем самым, влияние на имидж нации и государства, в котором она живет. В зависимости от уровня и социально-политической активности своих членов, она может оказать влияние и на культуру международных отношений, способствуя формированию благоприятной внешней среды для роста взаимопонимания, солидарности и сотрудничества народов.

О требованиях к культуре управления семьей

На уровне семьи мы видим те же процессы управления, что и в обществе, но в более мягкой, специфической форме. Для семьи характерны, преимущественно, нравственно-этические, а не правовые формы управления. Управление жизнедеятельностью семьи, удовлетворение ее потребностей и стратегическое планирование ее развития, формирование и поддержание культуры семейных отношений, нравственного здоровья ее членов, материальное обеспечение и духовный рост детей, приобщение их к труду и к высоким нравственным ценностям, подготовка детей к самостоятельной жизни требуют немалых знаний, энергии, опыта, терпения, мудрости. Личность, обладающая конструктивной и устойчивой философией жизни, в процессе своего развития и самосовершенствования, может и должна не только управлять своим поведением и деятельностью, но и оказывать благотворное влияние на свою семью, своих родных и близких, развивать культуру отношений с ними. «Живите так, говорил У. Роджерс, - чтобы вам не было стыдно продать домашнего попугая главной сплетнице города».

Культура семьи и вопросы ее управления неразрывно связаны с культурой самоуправления личности, ее базовыми правилами и логикой. Здесь также необходимы: знания в области биологии, физиологии, антропологии, психологии, медицины, экологии, физической культуры, правильного питания, этики, права, культуры человеческих отношений, религии и других областей человеческой жизнедеятельности; правильное определение цели и выбор нравственных принципов жизни; стремление к выработке мудрости, основанной на знаниях, опыте и доброй воле; контроль сознания над собственным мышлением, намерениями и поведением; твердая воля, обеспечивающая воплощение в жизнь избранных принципов, правильный образ жизни и высо-

кую культуру поведения человека в семье и за ее пределами. Вместе с тем здесь имеет место и своя специфика. Важное значение для управления семьей имеет учет индивидуальных особенностей характера каждого члена семьи, умение регулировать их отношения, добиваясь психологической совместимости и гармонии в семье, как в социально целостной микросистеме. В семейном управлении можно наблюдать такие общие принципы науки управления, как стратегия и технология, психология, социология и дизайн. Здесь также можно встретить сочетания различных типов организационной культуры, таких как - культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности, обнаружить процессы «принятия решений», элементы «переговорного процесса», «инновационной деятельности», наконец, - различные виды устройства семьи, - от деспотической - до демократической. В культуре управления семьей, в большей мере, чем в жизнедеятельности в целом, выходит на первый план сама жизнь, во всем ее многообразии. Хотя характер отношений в семье и трудовом коллективе психологически разный, стиль управления может быть идентичным, что во многом зависит от характера главы семьи, выполняющего роль лидера, дирижера «маленького оркестра».

Безусловным приоритетом культуры управления семьей является *целостное, гармоничное формирование культуры личности*, предполагающее освоение наиболее значимых достижений национальной и мировой культуры и цивилизации, и способности к самостоятельности, ответственности и творческой деятельности. Воспитуемая семьей личность должна быть ориентирована на общественно-полезную деятельность и обладать способностью принимать решения со знанием дела, характеризующей степень ее интеллектуальной и этической культуры, выбирать разумные, честные и гуманистические средства для достижения цели. Формирование *высокой семейной культуры* предусматривает воспитание приверженности к единству слова и дела, преодоление противоречия между знанием и поведением, известным как «двойная мораль», сознательный отказ от принципов макиавеллизма (политика, основанная на грубой силе, пренебрегающая нормами морали). Огромную роль в культуре управления семьей играет система культурных ценностей человека, философия жизни, мировоззрение, убеждения, семейная этика, любовь и дружба.

Культура семьи имеет огромное значение и для преодоления деструктивных явлений и кризисов в обществе. Она особенно актуальна

в условиях техногенной цивилизации, для которой характерно стремительное развитие знаний, информационной культуры, науки, технологий и производства, не всегда сопровождающихся сохранением и развитием нравственности, имеют место процессы эрозии культуры, девальвации ценностей этики и гуманизма. Закономерности развития мировой культуры и цивилизации, история падения Древнего Рима убедительно свидетельствуют о том, что пренебрежение высокой этической культурой, сверхэгоизм, алчность, лицемерие, высокомерие, жестокость, насилие, предательство и другие негативные человеческие качества ведут к социальным и политическим напряжениям и кризисам.

Управление семьей – естественный и необходимый процесс, ибо семья, также как и всякий другой коллектив, требует согласования усилий и интересов для достижения общих целей. Она предполагает выработку соответствующей идеологии и технологии жизнедеятельности, определение задач и ожидаемых результатов, распределение обязанностей и делегирование полномочий, мотивацию и оценку каждого члена семьи, сохранение любви и привязанности, укрепление семейного благополучия. Культура управления развитием семьи предусматривает создание условий для хорошего образования, нравственного воспитания, профессионального обучения и профессионального роста детей, правильного формирования семейных отношений, построения позитивных связей семьи с другими людьми. Она также должна способствовать регулированию таких областей жизнедеятельности как физическая культура, медицинская и экологическая безопасность, культура труда и отдыха, обеспечивать совершенствование умственной и нравственной культуры, развитие этической, эстетической культуры и культуры международных отношений.

Философия построения семьи Насиреддина Туси

Пониманию вопросов *философии семейной жизни и управления семьей* помогают концепции и подходы выдающихся исторических личностей, классиков мировой культуры и цивилизации, а также хорошо известных современных специалистов, в трудах которых содержатся методологически важные принципы для организации и управления семьей. У Мухаммеда Насиреддина Туси *построение семьи* тесно связано с трудом, с общественно-экономическими факторами. Ее структура формируется на основе пяти столпов: отец, мать, дети, при-

слуга, продовольствие. При этом Туси главной сущностью и основой семьи считает гармоничные отношения между ее членами, а содержание и управление семьей сравнивает с врачеванием, обеспечивающим здоровье человека, ответственность за которое несет глава семьи. Управление семьей предполагает приоритет интересов семьи перед интересами отдельных ее членов, правильное распределение труда, твердый порядок, материальное благосостояние, наличие надежного жилища. Важнейшие экономические вопросы управления семьей – доходы, основанные на честном труде, накопление и сохранение имущества за счет производства, правильное потребление и расходы.

Реалии средневекового феодального общества состояли в том, что благополучие талантливых личностей и их семей целиком и полностью зависело не от их знаний, умений и личных заслуг перед отечеством, а от отношения к ним со стороны правителей. Достаточно вспомнить судьбу Джордано Бруно, Роджера Бекона, Коперника, Галилея и многих других средневековых ученых. Аналогичное положение существовало и на мусульманском Востоке. Так, А.Е. Крымский указывает, что благополучие известных личностей здесь в XI веке зависело от отношения к ним, сначала газневидских, а затем сельджукских правителей. В современных демократиях благополучие личности и семьи, в решающей степени, зависит от культуры человека, его знаний, способностей, степени востребованности и полезности для общества и государства. В условиях культуры демократии не власть должности, а культура личности и власть ее знаний играют решающую роль в прогрессивном развитии семьи, общества и государства.

О применении в семейном управлении моделей Адаира и Маслоу

В культуре управления жизнедеятельностью семьи возможно и целесообразно применение «*модели трех кругов*» Джона Адаира, которую можно сформулировать как: задача, семья и отдельные члены семьи (индивидуумы). Здесь также необходимы лидерские качества, такие как способность стратегического управления развитием семьи, объединения членов семьи общей целью, принципами, семейной этикой, идеологией и видением будущего, умение гармонизировать интересы членов семьи в рамках единой культуры, создавать условия для их развития и созидательной деятельности.

Мотивационной моделью для построения семьи может служить уже знакомая нам модель «идеального общества» А. Маслоу, построенная на принципах человеческой гармонии, безопасности, возможности максимального развития способностей и самореализации. Она предполагает позитивное изменение человека путем гуманистического изменения его сознания и преобразования социальных институтов культуры. Социальные потребности в самосохранении, безопасности и мире, в любви и общности, в самоутверждении и признании, в самоактуализации и совершенствовании через творчество, а также физиологические потребности актуальны для управления семьей. В семье они дополняются также специфическими семейными потребностями, обусловленными любовью и привязанностью, чувством кровного родства и долга между родителями и детьми, братьями и сестрами, внуками, дедушками и бабушками. В целях лучшего понимания мотивации семьи, в широкой интерпретации концепцию А. Маслоу можно представить в следующем виде:

1. Физиологические потребности (голод, жажда, сон, здоровье и др.)
2. Потребности в безопасности (уверенность, защита от опасности, стабильность и порядок, душевный покой и др.)
3. Социальные потребности (принадлежность к семье, одобрение, общественная жизнь, любовь и дружба, семейное благополучие и счастье)
4. Потребность в уважении (самоуважение, признание, успех, статус)
5. Потребность в самоактуализации (совершенствование, достижения, развитие личности)
6. Потребность в познании и просвещении других.
7. Потребность в эстетическом мироощущении и преобразовании действительности.
8. Потребность в вере, понимании и любви к богу.

О принципах управления семьей

Главным принципом регулирования жизни семьи является *не право, а нравственность*. Осуществление специфических для семьи функций, воспитание и образование, управление семейным бюджетом, реализация программ и проектов жизнедеятельности, как правило, носят неформальный, внеправовой характер. Психология культуры се-

мы обусловлена их связанностью кровными узами, привязанностью друг к другу, чувством долга, традициями, моральной ответственностью друг перед другом, и перед другими людьми, перед обществом и государством.

На каждом историческом этапе семейной жизни меняются потребности и интересы, появляются новые условия и возможности, которые требуют принципиально новых подходов к видению и реализации стоящих перед семьей задач. Однако при этом, нравственные принципы и традиции семьи должны сохраняться всегда. Ответственность за развитие, благополучие и безопасность семьи лежит на ее главе, играющем ключевую роль в ее управлении. От уровня его личной культуры – интеллекта, этики, воли, характера, энергии, ответственности, харизматических качеств во многом зависит гармония в семейных отношениях. Глава семьи должен избегать фаворитизма, придерживаться золотой середины и не предаваться крайностям, быть справедливым, честным и благородным по отношению ко всем членам семьи. Он должен обладать выдержкой и терпением, необходимым для преодоления диалектических противоречий и непредвиденных трудностей в процессе жизнедеятельности семьи, проявлять понимание и заботу, такт и сопереживание, обладать цельностью натуры и чувством юмора.

Руководствуясь универсальными принципами культуры управления семьей, глава семьи обязан:

- Способствовать максимальному удовлетворению духовных и материальных потребностей членов семьи.
- Дать своим детям хорошее образование.
- Проявлять заботу о поддержании здоровья членов семьи.
- Воспитывать в детях благородство, милосердие, любовь к знаниям и добросовестному труду на благо общества, гуманистическую любовь к людям, патриотизм и добродетельность, творческое начало, высокую этику и чувство солидарности.
- Гармонизировать культуры, характеры и интересы членов семьи, в интересах формирования единой духовной культуры семьи.
- Обеспечивать преемственность лучших семейных традиций.

Одним из золотых правил большой и дружной семьи является принцип психологического отношения родителей к зятям и невесткам, как к своим родным детям.

Цель, задачи и методы управления семьей

Управление семьей предполагает обеспечение следующих условий жизни: образования и воспитания детей; семейного благосостояния; здоровья; семейной идеологии и семейной этики; семейной солидарности, чувства любви, дружбы и преданности; преемственности семейных традиций; построения и поддержания устойчивых гармоничных отношений с соседями, родственниками, друзьями, сослуживцами и обществом в целом. В соответствии со своей компетентностью, глава семьи принимает ключевые решения относительно философии жизни семьи, определяет ее образ жизни, основные жизненные установки и правила поведения. Семейный лидер, претендующий на высокую культуру управления, должен уметь правильно определять цели и приоритеты, «внутреннюю и внешнюю политику» семьи, ставить и решать стратегические и тактические задачи, обеспечивать удовлетворение духовных и материальных потребностей членов семьи, гармонизировать их культуры и интересы, правильно распознавать потребности и характер, ожидания и возможности каждого члена семьи, его понимание счастья.

В контексте культуры управления можно следующим образом сформулировать цели, задачи и методы управления семьей. *Цель управления* – социально-культурное развитие, поддержание и перманентное (непрерывное, постоянное) улучшение жизнедеятельности, непрерывный рост благосостояния и качества жизни семьи. *Задачи* – содействие правильному видению своего предназначения в жизни, достижению целей, обеспечение физического и нравственного здоровья, благополучия и счастья членов семьи, ее полноценного развития, сохранению и поддержанию семейных культурных ценностей. Одной из главных задач в управлении семьей является достижение внутренней гармонии. Каждый член семьи должен обладать умением управлять самим собой, гармонизировать свои отношения с другими членами семьи на основе любви и преданности, приверженности одним и тем же семейным культурным ценностям. Глава семьи должен контролировать своим сознанием собственные поступки с тем, чтобы не доставлять огорчения окружающим его членам семьи. Он должен способствовать правильной мотивации жизни членов семьи, вовремя выявлять таланты и способности детей и давать им правильное направление в жизни, помогать правильному выбору ими профессии, стремиться к

формированию каждого члена семьи как личности, воспитывать детей как созидательных членов общества. *Методы управления* – образование и воспитание, оказание позитивного влияния на членов семьи личным примером жизни, своей высокой культурой, авторитетом, знаниями, опытом, мудростью, советами, нравственными качествами, созидательной деятельностью; требовательность; забота об удовлетворении жизненных интересов, стабильности и безопасности членов семьи; планирование и конструирование будущего развития семьи.

Используя культурологический «мониторинг на праведность», семья должна время от времени корректировать свою жизнедеятельность, в зависимости от вызовов времени. Оставаясь верной своим нравственным принципам, она должна стремиться позитивно изменять технологии развития и повышать качество жизни, исходя из достижений современной науки и собственных способностей и возможностей. При этом необходимо перманентно совершенствовать семейное сознание, стремиться быть мудрее и благороднее в своих мыслях, словах и поступках, уважать достоинство других, стремиться к любви, совершенству и гармонии, развивать культуру своей нравственной и политической ответственности, исполнять свой долг перед родителями, детьми, обществом, родиной и человечеством.

Культура поведения и этический кодекс семьи

Как известно, культура поведения человека в семье определяется его интеллектуальной и этической культурой, всей системой его отношений к действительности, прежде всего, его отношением к окружающим людям. Семья – это очаг, где хранится человеческое сердце. Поэтому именно в семье очень важно взаимопонимание, обсуждение и решение проблем, волнующих каждого члена семьи. Тогда не будет необходимости поиска людей, друзей, родственников, которые нас понимают, а, следовательно, не будет предпосылок для отчуждения.

Поведение в семье отражает внутреннюю культуру личности, ее характер, темперамент, потребности, желания, мировоззрение, этические принципы, эмоции и чувства, настроения. Критерием такого отношения является любовь, человечность, гуманизм. Культурный человек не должен демонстрировать свое плохое настроение и обременять членов семьи своими заботами и переживаниями, или утомлять их своими бурными эмоциями. Он должен следить не только за своими поступ-

ками, но и за своими словами, оказывающими большое влияние на членов семьи и на самого человека. Доброе слово и доброе дело, искренность, умение слушать родителей, братьев, сестер, детей и других членов семьи - лучший способ формирования благотворных семейных отношений. При этом мало знать этические нормы и правила поведения в семье, нужно уметь неуклонно следовать им в реальной жизни, способствуя тому, чтобы они носили не случайный характер, а стали качеством личности, помогающим жизни всех членов семьи.

В членах семьи нужно искать не недостатки, а достоинства и стремиться стимулировать их развитие. Для понимания родного человека и правильного суждения о нем необходимо искать причины его действий или отношения, проникнуть в мотивы, которыми он руководствуется в своем поведении. При этом не менее важно посмотреть со стороны и на себя, объективно оценить свой характер, свою совесть, свою систему ценностей, свои рассуждения, намерения и поступки. Поступки человека в семье, как и в обществе в целом, всегда должны быть хорошо обдуманы, отличаться тактом, чуткостью и мудростью, ибо они влекут за собой определенные последствия. Следовательно, нужно стремиться к тому, чтобы они имели хорошие последствия и для членов семьи и для самого человека, служили источником хорошего настроения, радости и вдохновения. Такие нравственные категории как совесть, любовь, гуманизм, добро, долг, справедливость, честь носят априорный характер, не меняются со временем или в зависимости от обстоятельств. Превращаясь во внутренние убеждения и качества человека, они становятся мощным нравственным фактором духовной культуры семьи, ярко проявляясь в критических условиях или сложных ситуациях.

Таким образом, прочность и благополучие семьи во многом зависит от ее этической культуры, от нравственных принципов и традиций, на которых основан кодекс поведения ее членов. Типичными показателями культуры азербайджанской семьи, живущей на основе высоких нравственных принципов, является уважение к старшим, любовь к детям, солидарность, взаимопомощь, преданность, терпение, любовь, дружба, гостеприимство. *Этический кодекс семьи* обязывает каждого ее члена:

1. Прилагать необходимые усилия для поддержания духовной комфортности, материального благосостояния и нравственного престижа семьи.

2. Ставить приверженность принципам высокой духовной культуры семьи и личности выше лояльности незнакомым и чужим людям.

3. Придерживаться высоких нравственных принципов жизни, предполагающих такие качества как честность, справедливость и доброжелательность, уважение к старшим и любовь к детям, заботу о пожилых, детях и инвалидах.

4. Гармонично сочетать свои интересы с интересами семьи, помня о приоритетности интересов семьи.

5. Высоко ценить и оправдывать доверие со стороны членов семьи и друзей.

6. Проявлять неизменную любовь, дружбу и преданность, веру и терпение, уважение, ответственность и честность, заботу о здоровье членов семьи.

7. Стремиться к самосовершенствованию, вырабатывать в себе позитивный характер, умение идти на компромисс, совесть, порядочность, честность.

8. Постоянно осуществлять контроль своих поступков со стороны своего сознания - на предмет нанесения зла окружающим, содействия формированию здоровой и радостной психологической атмосферы в семье.

9. Поддерживать добрые отношения с соседями, сослуживцами, знакомыми и друзьями.

10. Придерживаться верховенства закона, уважительно относиться к членам общества и легитимной власти, уважать государственную символику.

В идеале этический кодекс каждой семьи должен отражать не только семейные, но также национальные и общечеловеческие культурные ценности, гармонизировать в себе патриотические и гуманистические идеалы человечества.

О культуре взаимоотношений супругов

Ключевое значение для воспитания детей имеет поведение супругов в семье. Непременным условием семейного счастья и стабильности брака является культурная и психологическая совместимость супругов, знание характеров друг друга, взаимопонимание, любовь, высокая культура общения, регулирующая нравственные отношения между

супругами. В семейной жизни все строится на взаимоотношениях. От них зависит психологический климат в семье. Гармония человеческих чувств и отношений является основой семейного счастья, в то время как культурная несовместимость служит камнем непонимания, раздора в семье, а иногда и ее распада. Одной из устранимых причин такой несовместимости может быть преувеличенное представление о собственной непогрешимости. Французский писатель Андре Моруа заметил, что «каждый убежден, что другие ошибаются, когда судят о нем, и сам не ошибается, когда судит о других». Отношения должны носить праздничный характер, строиться на любви, взаимном уважении, доверии и дружбе, быть свободными от отчужденности и раздражения. Трудно представить себе любовь и взаимную привязанность супругов без внимания, заботы, согласия и взаимной поддержки, демонстрирующих позитивную семейную этику. Поль Гольбах говорил, что привязанность, любовь и уважение, помощь со стороны окружающих необходимо заслужить своим нравственным отношением, своей заботой об их благополучии. Высокая культура супругов дает возможность регулировать такие двойственные, амбивалентные (двойственное отношение к чему-либо) категории как любовь и ревность, которые трудно поддаются однозначной оценке.

Огромную роль в семейных отношениях играют постоянные взаимные оценки. Отношения между супругами во многом зависят от справедливости, искренности и тактичности оценки взаимных качеств, признания значимости и достижений друг друга. Если супруги не понимают или недооценивают взаимные притязания, ожидания, мечты и надежды друг друга, они рискуют вызвать взаимное недовольство, охлаждение, отчуждение и даже разрыв отношений.

Безусловно, для достижения межличностной гармонии между супругами, необходимо учитывать и такую природную особенность личности, как *темперамент*. Черты характера по-разному проявляются у людей с разными темпераментами. Знание темперамента и характера позволяет избежать недоразумений и конфликтов. В зависимости от особенностей организма, высшей нервной деятельности, людей условно делят на флегматиков, меланхоликов, холериков и сангвиников. В реальной жизни, как правило, имеет место сочетание разных типов, с преобладанием одного из них. Психолог В.С. Мерлин, показывая влияние свойств темперамента на динамику психической жизни человека, дает образное сравнение двух рек – спокойной, равнинной, и - стреми-

тельной, горной. Слияние этих разных (впрочем, как и одинаковых, по характеру) двух рек может сложиться по-разному, порождая водовороты и водопады, ибо каждая из них стремится сохранить свою самоценность и самобытность.

Преодолению внутренней неудовлетворенности супругов друг другом, возможных взаимных конфликтов, помогает правильное понимание своей роли в семье, взаимная информированность супругов о намерениях, планах и делах, гармонизация интересов. Хорошее знание психологии, особенностей характера, чувств и идеалов членов семьи, видение их внутреннего мира, помогут избежать конфликтов и достичь спасительного взаимопонимания.

Непременным условием крепкой семьи являются внимание, забота, согласие, взаимная поддержка и другие факторы, подтверждающие любовь и взаимную привязанность супругов. Они создают необходимые предпосылки для формирования хороших взаимоотношений, взаимопонимания и сотрудничества. Истинное отношение человека по отношению к другому человеку можно определить по его поведению, не по словам, а по делам, поступкам, конкретным действиям и реальным результатам. В поведении человека всегда должны присутствовать чувство меры и такт. Для поддержания хороших отношений в семье также нужны разумные самопожертвования.

Об образовании и воспитании детей

Формирование культуры ребенка, основанное на образовании и воспитании, начинается в семье. Врожденные культурные качества ребенка являются результатом длительной эволюции, в основе которой лежат традиции правильного воспитания и образования нескольких поколений. Эти качества со временем переходят на генетический уровень и выражаются в определенных способностях, культурных ценностях и социальной этике человека.

Правильное воспитание предусматривает формирование уважения к родным, честности, скромности, чувства взаимопомощи, непримиримости к злу, неприемлемости злоупотребления свободой в ущерб другим членам семьи и нарушения принципов гуманизма в личных отношениях. Семья должна оказывать доверие детям и осуществлять контроль за их жизнедеятельностью, вырабатывать в детях чувство прекрасного и любовь к людям, высокую этическую культуру, логическое

мышление и способность к критическому анализу событий, фактов и людей.

Основные инструменты управления процессом формирования крепкой и благополучной семьи - правильное определение целей и продуктивных технологий жизнедеятельности, разумное воспитание и разъяснение детям философии, реальностей и законов жизни, планирование, ответственность, оценка заслуг, признание, постоянное моральное вознаграждение за благородство и достойный образ жизни, сосредоточение внимания на достойном, правильная мотивация, стимулирование, содействие в выборе профессии, в наибольшей степени отвечающей способностям детей и возможностям их самутверждения и самореализации в обществе. В детях необходимо с малых лет формировать уважение к старшим, любовь к детям, любовь к труду, гостеприимство, уважение к личности, честность, потребность в постоянном интеллектуальном, нравственном и профессиональном совершенствовании, культуру ответственности, умение продуктивно управлять временем.

Одной из стратегических целей семьи является образование и воспитание детей, обеспечивающее их становление и развитие, как благородных личностей и полноценных граждан, обладающих хорошими знаниями и позитивной нравственностью, составляющих человеческий капитал каждой нации. «Величие в разуме и знании, не в роде и происхождении... личная знатность лучше унаследованной... почет за ум да за образованность, а не за род да происхождение», - писал еще в XI веке в «Кабус-наме» табаристанский мудрец Кей Кавус. Воспитывая в детях духовный аристократизм и благородство, приобщая их к национальным и общечеловеческим ценностям, формируя в них стремление к постоянному самосовершенствованию, мы ведем их к «храму высокой культуры», помогаем им управлять собственным сознанием, становиться самодостаточными и необходимыми обществу, полноценными и свободными личностями. Лев Толстой высоко ценил правдивость, честность и искренность родителей по отношению к детям, рассматривая такую нравственную позицию как единственно правильное воспитание.

Семейное образование и воспитание играет определяющую роль в формировании личности ребенка. Ребенок с младенческого возраста оказывается в социально-культурной среде своей семьи, воспринимая культурные традиции, способы общения и поведения, взгляды и сте-

реотипы мышления, предрассудки, представления, предубеждения и моральные нормы взрослых. С первых же шагов своей жизни, неосознанно, путем подражания, ребенок усваивает образцы жизнедеятельности взрослых, заложенные в семье ценности и неписанные законы, их опыт, манеры и технологии. Таким образом, сознательно и бессознательно семья способствует формированию у детей образцов поведения и отношений их родителей. Эта трансляция в «микросреде» достаточно устойчива. С возрастом этот процесс постепенно расширяется и преобразовывается в сознательное усвоение новых знаний об окружающем человека мире, при помощи обучения на уровне микро- и макросреды, т.е. в семье, в детских дошкольных учреждениях и школах разных уровней. Вместе с тем, серьезное влияние на поведение ребенка, на оценку людей, выбор собственной позиции по отношению к окружающим, оказывают врожденные культурные качества.

Образованию и воспитанию детей всегда отводилось большое внимание не только на Западе, но и на Востоке. Отмечая высокую значимость благородного воспитания детей, в знаменитом памятнике мусульманской аристократической культуры XI века Кей Кавус подчеркивает, «...если дерево выросло криво и криво пустило ветви и поднялось, то выпрямить его можно, только спилив, и обстругав». Сознвая недостаточную востребованность науки в средневековом обществе, в котором редко соединяются ученость, ориентированная на поиск истины, и успех, Кей Кавус подчеркивает: «Скажи тому, кто стыдил нас превратностями судьбы: разве судьба сражается с кем-либо, кроме тех, кому цена высока?... на небе звезды, им числа нет, но затмение бывает только у солнца и луны!». Тем не менее, известный мыслитель придавал особое значение знаниям, которые называл «приобретенным благородством».

Насиреддин Туси считает центральной задачей управления семьей правильное содержание и воспитание детей. Великий гуманист советует проявлять большую чуткость и внимание к *детям*, своевременно предотвращать плохие поступки и поощрять позитивные, стремясь превратить последние в традицию. Он полагает, что судьба человека во многом зависит от того, какое воспитание он получил в детстве, начиная с грудного возраста. По убеждению Туси, не ограничивая детскую инициативу, прежде всего в детях нужно воспитывать чувство стыда, способствующее формированию благородства натуры, а также уделять особое внимание раннему выявлению и развитию таланта ребенка. Де-

тей необходимо, в первую очередь, обучать наиболее важным ценностям, без которых невозможно жить в человеческом обществе. Это культура общения, дружба, любовь, искренность, доброжелательность, взаимопомощь, уважение к родителям, родственникам, друзьям и соседям.

Ученый считает необходимым оберегать детей от плохого влияния, от общения с некультурными людьми, которые могут нанести вред их воспитанию, от склонности к вещизму, безделью, праздности и обжорству, к обману и сокрытию правды, не баловать их дорогими одежками, незаслуженной похвалой и денежными вознаграждениями. С этой целью ребенку необходимо разъяснять все: как вести себя среди людей, со своими сверстниками, с взрослыми людьми, когда и как нужно говорить. Нужно также правильно выбирать воспитателей детей – умных, порядочных, вежливых, справедливых, знающих нормы этики и особенности детской психологии. Не соответствующий таким требованиям воспитатель может нравственно покалечить ребенка. Туси советует с раннего возраста прививать детям любовь к труду, правдивости, знанию и полезным профессиям, доброжелательности и помощи другим, отвращение ко лжи, клевете, лени, злодеянию, безразличию к чужому горю, эгоизму, самодовольству и хвастовству. Он также рекомендует, как можно раньше, прививать им вкус к умственной культуре, логическому мышлению, помогающему правильному пониманию действительности, проявлять к ним заботу и доброту, воспитывать в них благородство и искренность, стремление к мудрости и благодеянию, разъяснять им преимущества высокой культуры и достойного поведения.

Туси говорит, что родители должны стремиться не допускать ошибок в воспитании, деформации изначально позитивных черт, выявлять, эффективно развивать творческие способности и нравственные качества своих детей, ибо от этого во многом будут зависеть возможности их формирования как личности, самосовершенствования, достижения счастья. Ошибки в воспитании детей легче предотвратить, нежели исправить, ибо они могут стать причиной необратимости упущенных возможностей. Воспитание ребенка нельзя пускать на самотек, потакая его необоснованным притязаниям. Необходимо направить энергию ребенка в нужное русло, закладывая позитивный фундамент будущей личности, обладающей благородством характера и справедливостью, трудолюбием и творческой натурой, гуманизмом и твердой волей.

Необходимым условием воспитания детей является правильное формирование нравственных убеждений, норм, принципов и идеалов, привычек и потребностей. В процессе семейного воспитания, детей необходимо ориентировать на продуктивное мышление, этическое поведение и творческую деятельность, в основе которой лежат лучшие примеры героизма, умственного и нравственного развития человечества, способствовать воплощению ими в жизнь идеалов высокой культуры. В этом контексте важно иметь в виду, что на культуру мышления современных детей и формирование генофонда каждой нации большое влияние оказывают игрушки и детская литература. Исходя из этого, необходимо контролировать и тестировать игрушки и детские книги на предмет их влияния на сознание детей.

Воспитание во многом обусловлено как ценностями и целями семьи, так и характером общественных отношений и соответствующей им идеологией, связанными с целями общества и политическим режимом государства. Исходя из этого, воспитание детей необходимо гармонизировать с социальной практикой людей, которая складывается независимо от принципов и ценностей отдельных семей. Во избежание конфликта ценностей и культур, воспитание личности в семье должно предполагать определенную адаптацию человека к обществу, в котором он живет, «разумный конформизм», позволяющий жить достойно, не отказываясь от культуры своих чувств и личных убеждений.

Как известно, здание начинают строить с фундамента, а не со стен или крыши. Культура формируется с раннего детства. Именно в этот период, когда происходит становление сознания ребенка, нужно учить его труду и самоуправлению, добру и уважению к другим людям, учить порядочности и добродетельности. «Ты никому не можешь быть судьей, пока к добру не обращен душой», - говорил Джами. При воспитании детей необходимо, на конкретных примерах, уметь убеждать их в том, что, позитивное или негативное поведение или действие либо отвечает их интересам, либо представляет для них опасность. Только правильное разъяснение и убеждение, а не принуждение и угроза могут быть регулятором успешного развития ребенка, формирования в нем позитивного мышления и характера, активной жизненной позиции. Стереотипы, понятия, «табу», оценки, отношения и установки, усвоенные ребенком в детстве, становятся, как правило, основным критерием «видения» явлений, событий и людей окружающего мира, либо как «правильных и должных», либо как «неправиль-

ных и недозволенных». Нередко именно они являются причиной необъективности суждений, предубеждения по отношению к другим людям, представителям «иных» культур, национальностей или религий.

От культуры воспитания детей во многом зависит не только их личная судьба, но и социальное благополучие общества, нации, государства и всего человечества. Ученые полагают, что родители должны, уже начиная с трехлетнего возраста, хорошо понимать ребенка, стремиться поощрять его самостоятельность и ответственность, учитывать меняющиеся потребности и удовлетворять интересы, предотвращая развитие негативных черт характера. Касаясь подхода к воспитанию детей, Руссо говорил: «Вам не удастся никогда создать мудрецов, если будете убивать в детях шалунов». Как правило, бесконечные поучения детей достигают обратного результата. Дети эмоционально адаптируются к раздражителю и постепенно перестают его воспринимать, не обращая внимания на слова взрослых, независимо от их смысла. Уже в этом возрасте, при общении с ребенком необходимо использовать известные этико-психологические подходы культуры человеческих отношений и адаптированную к ребенку логику «модели трех кругов», разговаривая с ним на его языке, учитывая, непрерывно углубляя, расширяя и корректируя его «видение мира». Иногда, чтобы заслужить одобрение, желая добиться признания, ребенок может прибегнуть к обману (если это у него не получается при совершении одобряемых поступков), или допуская т.н. «ложь во спасение», чтобы «не ударить лицом в грязь». Если такую тенденцию не заметить во время, она может перейти в привычку. Преодолеть ее следует не путем разоблачений и уличений во лжи, а путем разъяснения моральной стороны лжи и ее негативного влияния на авторитет, при одновременной помощи ребенку в его самоутверждении и признании правильным образом - путем оценки позитивных поступков и личности ребенка. Джума и Зельда Сигал рекомендуют обучать детей оптимизму, начиная с пятилетнего возраста. Они убеждены, что родителям следует рассказывать своим детям о своем прошлом позитивном опыте. Это поможет малышам формировать в себе оптимистический характер и вырабатывать чувство самоконтроля в различных жизненных ситуациях.

Воспитание детей – трудный процесс, требующий терпения, опыта и педагогических навыков. Так, например, педагогика свидетельствует о том, что причиной детской лжи может быть смешение у ребенка образов фантазии и образов восприятия, или т.н. «внушенная ложь», когда

взрослые своим направляющим вопросом и интонацией незаметно подталкивают ребенка дать утвердительный ответ. Нужно постоянно и целенаправленно прививать ребенку положительные черты и развивать их, одновременно ограждая его от негативных черт, которые, как правило, устанавливаются намного легче и быстрее. Родители должны больше играть с детьми и разговаривать с ними на их языке, прививать им любовь к прекрасному и полезному, использовать не угрозы и наказания, а методику разъяснения смыслов жизненных явлений и законов, способствующую освоению социальных и профессиональных ролей. В общении с подростками необходим подход, основанный на сотрудничестве и солидарности, предполагающий компетентность, справедливость, дружбу и заботу. С ними нужно вести себя как с взрослыми, используя, вместе с тем, методы обучения, наставления и руководства, помогая им делать правильный выбор. Следует также учитывать и культурно-психологический разрыв между поколениями, и с учетом этого разговаривать с подростками, как с равными, не манипулировать ими, а сотрудничать, сопереживать, реально помогать им в преодолении трудностей, с которыми они сталкиваются.

Воспитание детей в семье, как и в трудовом коллективе, может осуществляться посредством разных стилей – демократического, авторитарного и либерального. Наиболее целесообразным считается демократический стиль. Авторитарный и либеральный стили не считаются продуктивными. Позиция авторитаризма в общении не способствует диалогу или просто исключает его возможность. Она не терпит сомнения и критики, опирается на «авторитет» собственного мнения, как безупречную истину, рассматривая «образ врага» в лице, придерживающегося иного мнения или нового подхода. В арсенале авторитарного стиля руководства родителей известны такие виды родительского авторитета как «авторитет подавления» (добровольное признание силы власти, имени или знаний), «авторитет расстояния» (уверенность руководителя во влиянии на подчиненных при соблюдении дистанции с ними), «авторитет чванства» (тщеславная гордость, кичливость), «авторитет педантизма» (излишний формализм в чем-либо), «авторитет резонерства» (пустое, бесплодное многословие). Авторитарный стиль, как правило, формирует у детей безынициативность, озлобленность, жестокость, неискренность. «Берегите слезы ваших детей, дабы они могли проливать их на вашей могиле», говорил Франческа Петрарка. В арсенале либерального стиля нередко используются

т.н. «авторитет любви», «авторитет доброты», «авторитет дружбы», «авторитет подкупа». Либеральный стиль, связанный с идеализацией способностей ребенка, приводит к избалованности, эгоизму, безответственности. Он способствует формированию убежденности в собственной исключительности и непогрешимости, самодовольству и высокомерию по отношению к окружающим. Порожденные подобным воспитанием притязательность и вспыльчивость нередко способствуют отверженности таких детей в коллективе сверстников.

Отношения между родителями и детьми порою носят непростой характер, так как дети имеют свое мировоззрение. Специалисты считают, что хотя самоутверждение ребенка, становление его «я» формируется с детства, под влиянием оценки взрослых, ничто не бывает так редко на свете, как полная откровенность между родителями и детьми. Каждый ребенок является потенциальной личностью, с присущей ей взглядами, отношениями, моральными требованиями, оценками, собственными убеждениями, делающими ее относительно независимой от психологических воздействий среды. Чтобы избежать разрыва между добрыми целями воспитания и непродуктивной практикой их воплощения в жизнь, нужно осуществлять постоянный самоконтроль и разумный мониторинг воспитательного процесса. Пониманию этой реальности помогает рассмотренный ниже анализ факторов формирования детей.

Исходя из советов мудрецов всех времен и народов, целесообразно, независимо от будущей профессии, с раннего детства учить детей:

- стремиться к благородству и совершенству, быть добродетельными и справедливыми;
- стремиться к овладению научными знаниями;
- советоваться со старшими и мудрыми людьми;
- не проявлять стыдливости там, где следует показать свои достоинства;
- помнить что основа всякого блага в знании, образованности и нравственности;
- научиться преодолевать лень собственного тела;
- учиться красноречию;
- ценить чужой труд и права;
- не терять веры и надежды;
- помнить, что мир все время меняется;
- не советовать никому ничего при посторонних.
- прекращать спор дураков молчанием.

Ответственной задачей родителей является сохранение и развитие культурного наследия лучших семейных традиций. Проявляя свой родительский долг, почтение и заботу о «дедушках и бабушках», демонстрируя чувство благодарности к ним, отец и мать должны воспитывать детей и личным примером отношения к собственным родителям, поддерживая, таким образом, преемственность высокой семейной культуры. «Помните, что дети ваши будут обходиться с вами так же, как вы обходитесь со своими родителями», - подчеркивал Фалес. Сократ же отмечал, что непочтение и неблагодарность по отношению к родителям ведет к потере уважения и презрению по отношению к человеку со стороны общества.

Если первым воспитателем является семья, то вторым – сама жизнь. Если воспитание в семье будет неправильным, то жизнь будет вносить свои коррективы, которые могут оказаться достаточно болезненными. Семья должна дать ребенку хорошее образование и правильное воспитание, необходимые для полноценной жизнедеятельности человека, его востребованности в обществе и завоевания любви и уважения со стороны окружающих его людей. Родители должны оправдывать ожидания своих детей, которые хотят ими гордиться. В этой связи необходимо помнить и соблюдать одно из важных правил воспитания, заключающееся в том, что родители ни при каких обстоятельствах не должны выяснять отношения в присутствии детей. Между тем, жизнь показывает, что отдельные родители сами должны проходить серьезную культурологическую подготовку для того, чтобы не поставить своих детей на обочину культурной жизни.

КУЛЬТУРА САМОУПРАВЛЕНИЯ

Культура, как забота о сохранении и улучшении человеческой жизни. Культурное измерение человеческой ценности. Формула эффективности самоуправления. Базовые принципы, правила и логика самоуправления. Управление своим «я». Управление своими мыслями и чувствами. Собственное предназначение и смысл жизни. Два переменных фактора: обстоятельства и выбор. Мечты и интересы, цели и источники самоуправления. Результаты деятельности как критерий успеха. Преодоление трудностей, неудач и поражений. Самосовершенствование. Культура общения. Управление конфликтами. Счастье как стимул жизни. Любовь, как энергетический источник. Управление временем. Чувство благодарности. Благосостояние, как один из результатов самоуправления. Здоровье как условие и показатель самоуправления.

Культура, как забота о сохранении и улучшении человеческой жизни

Культура – это, прежде всего, исторический процесс, в котором воплощена забота о сохранении и улучшении человеческой жизни. Жизненные потребности порождают энергию человека. Созидательная деятельность, связанная с постоянным познанием, продлевает жизнь человека, делает ее осмысленной. Лесли Уайт рассматривает культуру через понятие энергии, ибо жизнь – это непрерывный процесс движения биологической энергии. Как энергетический обмен, отражающий закономерный обмен энергией во вселенной, рассматривают жизнь Бодо Шефер, Джон Темплтон и другие авторы. В основе отношений между людьми также лежит постоянный обмен. Люди все время что-то отдают и что-то получают. Продуктивность такого обмена во многом зависит от щедрости и милосердия человека, его доброжелательности и добродетельности, способности служить другим людям, отдавать им определенные вещи, дарить подарки, ценности, знания, чувства, проявлять заботу, внимание и эмпатию, помогать в решении их проблем и получении того, в чем они нуждаются. Эта «энергетическая» тема подробно рассмотрена Бодо Шефером, считающим, что даже наши желания несут определенный запас энергии, из которой состоит окружающий мир, в силу чего положительная энергия человека может изменить этот мир к лучшему. Принципы эволюции, которые использовал в

своей энергетической концепции Л. Уайт для объяснения процессов культурного развития, при правильном практическом применении, помогают повышать потенциал человеческой жизнеспособности. Это имеет важное значение для культуры самоуправления. Нужно верить в собственные силы и быть готовым к прогрессивным изменениям, идти на риск и преодолевать страх перед неизвестным ради получения важных результатов. Для этого *необходимо принять правильное, продуманное решение и воплотить его в жизнь*. Правильное решение – это новые возможности, но лишь в том случае, если оно основано на логике, научных знаниях и практическом опыте. Нерешительность губит самые великие начинания. Человек должен уметь работать над собой и настроиться на победу. В *постоянном самосовершенствовании заложены огромные возможности роста личности, повышения качества ее жизни*. Познание и умственный труд – это бесконечный процесс, стимулирующий жизнь и сокращающий процесс старения.

Процесс культурного развития предполагает не только удовлетворение материальных и духовных потребностей человека, но и *формирование среды его обитания*, экологии его отношений с другими людьми, имеющих актуальное значение для здоровья и счастья человека. Таким образом, *здоровье и счастье – это важнейший мотив*, осознанная и неосознанная потребность человека, удовлетворение которой требует *правильного самоуправления личности*. Развитие *индивидуальной культуры* человека, связанное с такими объективно-историческими факторами, как природно-географические условия, врожденные качества, социальная среда, историческая обстановка и культурный обмен, во многом обусловлено его *воспитанием, образованием, потребностями, интеллектом, системой духовных ценностей, идеалами, целями, характером, способностями, деятельностью и возможностями*. Среди них следует, в первую очередь, выделить воспитание и образование. Сократ считал знание добродетелью, а воспитание, «образование самого себя и своих ближних» - одной из священных обязанностей каждого человека.

Культурное измерение человеческой ценности

По моему глубокому убеждению, нет, и не может быть более высокой оценки человеку, нежели признание его *человеком высокой культуры*. Духовная культура личности – критерий человеческой ценности,

в какой бы точке земли он не находился. Это качество не зависит ни от национальной, ни от религиозной принадлежности. Это сумма генетики, образования и воспитания, наднациональный и надрелигиозный критерий, лишь частично зависящий от расы, пола, возраста, этноса и места проживания человека. Нет более высокого критерия человеческой ценности во всем мире. *Наша человеческая ценность* определяется не занимаемой должностью, а культурой, знаниями, значимостью осуществляемой нами деятельности и ее результатами. При этом былые заслуги не могут служить оправданием нашей непродуктивности в настоящем, ибо человек должен, все время, расти и развиваться, открывать для себя новые возможности, быть способным видеть будущее и конструировать его. *Культурный человек* должен постоянно стремиться совершенствоваться, улучшать технологии своей жизни и деятельности, повышать эффективность труда, добиваться новых результатов, генерировать новые идеи и создавать инновационные возможности для успеха. О человеке судят не по словам, а по делам. Так, Демосфен считал всякое слово без дела ничтожным и пустым. Нужно убеждать людей личным примером жизнедеятельности. Для того чтобы оказывать влияние на других, нужно вдохновлять их, подтверждая собственную убежденность и искренность личным примером в делах. Лучшим средством убедительности наших слов являются наши действия и полученные нами результаты. Человек должен разумно сочетать в себе *естественный эгоизм и альтруизм*. Ибо чрезмерный эгоизм, игнорируя потребности других людей, ведет к отсутствию внутреннего, душевного покоя, что становится слишком высокой ценой за успех. «Старайся быть полезным людям», - говорил Низами Гянджеви. *Отношение к другому как к самому себе*, понимание и искренняя заинтересованность в успехах окружающих, стремление дать людям то, в чем они нуждаются, порождает доверие и благожелательность с их стороны, способствует желанию помогать нам, дружить и сотрудничать с нами.

Миром правит духовная культура – культура разума и культура сердца. Именно она является живой тканью и движущей силой закона прогрессивного развития, определенного Кристианом Бове как величайший из всех законов. Владение собственным разумом и собственной волей, умение вырабатывать в себе оптимистическое отношение к жизни имеют решающее значение для прогрессивного развития человека. Если природным источником жизнотворной энергии солнца

являются естественные внутренние термоядерные реакции, то культура – это неисчерпаемый искусственный источник жизни и человеческого развития, благотворная энергия добра, любви и созидания. Энергия культуры столь же важна для человеческого жизнеобеспечения, как природный свет, воздух, вода, огонь, земля, растения и животные, пища, движение, сон.

Формула эффективности самоуправления

Высокая духовная культура человека - совокупность знаний, умений, организованности, нравственности и созидательной деятельности, немислима без культуры управления самим собой. Питер Друкер назвал менеджмент собственной личности революцией в подходе к человеку, подчеркнув, что он «требует совершенно новых действий от каждого из нас, в особенности от работников умственного труда». Касаясь вопросов менеджмента личности, он говорит о важности применения полученных знаний, способствующих эффективной жизнедеятельности, об улучшении своих качеств и способностей, а также следовании своим моральным принципам и сохранении системы культурных ценностей. Он отмечает, что для успешной карьеры очень важно найти свое место в жизни и быть открытым для любых возможностей, строить свои отношения не на принуждении, а на доверии и взаимопонимании.

Если взглянуть на культуру самоуправления с точки зрения ее сущности, то мы обнаружим целостную систему принципов, методов, целевых установок и правил, в совокупности обеспечивающих нашу жизнь. *Управлять собой* – значит правильно строить свою жизнь, поддерживать свое здоровье, формироваться как личность, повышать уровень своих знаний и навыков, строить правильные отношения с другими людьми, уметь создать крепкую семью и выбрать любимую профессию, соответствующую нашим способностям, добросовестно работать, добиваться хороших результатов в своей деятельности, никогда не отступать перед трудностями, которые делают нас сильными, быть полезным обществу, государству и человечеству. Управлять собой – значит не избегать проблем и трудностей жизни, а преодолевать их, укрепляя свою жизненную стойкость и мужество, свою способность бороться и побеждать, ибо трудности – составная часть успеха.

Самоуправление предполагает ответственность перед собой и

другими людьми, ответственность за себя и своих близких, за свои слова, поступки и результаты своей деятельности, вознаграждаемые уважением и признанием. Как мне кажется, *формулу эффективности самоуправления личности* можно было бы обусловить следующими требованиями: *знанием* основ биологии, физиологии, антропологии, психологии, медицины, экологии, физической культуры, правильного питания, этики, права, культуры человеческих отношений, религии и других областей человеческой жизнедеятельности; *правильным определением цели и выбором нравственных принципов жизни; мудростью*, основанной на знаниях законов природы и жизни, опыте и доброй воле, способствующей гармонии отношений человека с другими людьми и его ответственному отношению к окружающей среде; *умением* направлять и контролировать собственное мышление, намерения и поведение при помощи сознания, осуществлять правильный образ жизни; *твердой волей и добросовестным трудом*, обеспечивающим воплощение в жизнь накопленных человеком знаний, избранных им принципов и целей.

«Власть над собой – высшая власть», - говорил Луций Анней Сенека. Для того чтобы добиться поставленных целей в жизни, а также успешно управлять людьми, человек должен уметь управлять самим собой. Это достаточно нелегкая, но выполнимая задача. Она требует определенных знаний и практического искусства, целеустремленности, организованности, воли, этики и добросовестного труда. Без умения подчиняться самому себе, вряд ли можно добиться подчинения других. *Формированию культуры самоуправления способствуют универсальные культурологические знания.* Они помогают нам правильно строить свою жизнь, сохранять нравственное и физическое здоровье, добиваться успехов и счастья в жизни. Как часто мы задаемся вопросами *о предназначении человека, смысле жизни, цели нашего существования, о причинах трудностей и кризисов, о необходимости контролирования своей жизни, о своевременном принятии правильных решений?*

Получению правильного ответа на эти и другие, жизненно важные вопросы, преодолению трудностей и достижению гармоничного развития помогает логический путь нашего сознания по ступеням *«пирамиды культурологии»*. Последовательное познание сущности, особенностей, истории и достижений *ведет к пониманию законов* развития природы и общества, а также – *технологий жизнедеятельности*, открывающих новые креативные возможности улучшения жизни и кон-

струирования лучшего будущего. Эта формула справедлива не только для решения управленческих задач национального и глобального уровня, но и для *совершенствования системы самоуправления личности*. Практическое значение этого универсального культурологического метода обусловлено тем, что он дает возможность правильно планировать и оценивать конкретную ситуацию, корректировать вектор и динамику своего движения, контролировать ожидаемые результаты и конструировать разумные модели, отвечающие базовым потребностям и меняющимся интересам человека.

Базовые принципы, правила и логика самоуправления

Проблемам самоуправления и успешной деятельности посвящено немало книг. В ряде из них, на основе объективной логики и жизненного опыта многих поколений человечества, систематизированы закономерности, помогающие выработать здоровый образ жизни и добиться личного успеха. В той или иной степени проблемы самоуправления, достижения успеха и счастья в жизни нашли отражение во множестве замечательных произведений, среди которых следует особо выделить книги Кей Кавуса, Насиреддина Туси, Мишеля Монтеня, Дейла Карнеги, Питера Друкера, Джона Адаира, Джона Темплтона, Бодо Шефера, Брайана Адамса, Джо Витале, Робина Шарма, Паоло Коэльо, Маркеса, Марка Фишера, П.С. Таранова, М. Норбекова, в афоризмах имаксимах выдающихся исторических личностей. Различные социально-культурные ситуации, человеческие отношения, технологии жизнедеятельности и достижения успеха описывают в своих работах И.В. Дубровина, А.Б. Голубовский, Я.Л. Коломинский, Б.С. Круглов, А.В. Оболонский, В.А. Рыбаков, М. Князева и многие другие советские авторы.

Истоки культуры самоуправления уходят своими корнями вглубь веков. «Находясь у власти, управляй самим собой», - говорил древнегреческий философ Фалес. По-видимому, уже в те времена сама жизнь диктовала античному человеку необходимость обладания внутренней дисциплиной и решительностью, упорством, умением сконцентрироваться на цели, «спешить, не торопясь», рационально использовать собственные ресурсы. *В основе культуры самоуправления лежат те же базовые принципы, правила и логика*, что и в управлении людьми в целом. Однако они имеют свои особенности. Касаясь вопросов эффективности са-

моуправления, Питер Друкер говорит, что для этого «необходимо, чтобы каждый работник умственного труда мыслил и действовал, как руководитель высшего уровня». *Успех самоуправления* во многом зависит от знаний и способностей, потребностей и целей человека. Целью самоуправления является сам человек, его жизнедеятельность, благосостояние, здоровье и счастье. *Значимость культуры самоуправления* обусловлена тем, что именно человек, индивидум, является основой развития семьи, общества, государства и всего человечества и, таким образом, выступает в качестве движущей силы и цели социально-культурного прогресса. На нем держится жизнь и мир, с его помощью строится лучшее будущее. Этим во многом обусловлена ценность культуры самоуправления для настоящего и будущего мировой цивилизации.

Культура самоуправления опирается на испытанные временем *духовные принципы и правила*, высокую культуру человеческих отношений, опыт жизнедеятельности многих поколений человечества, принадлежащих к различным культурам и цивилизациям. Она предусматривает понимание того, что *жизнь – сочетание закономерностей и случайностей*. Для достижения высокого уровня жизнеспособности нужно познавать первые (закономерности) и быть готовым ко вторым (случайностям). *Культурный человек* должен стремиться быть сегодня лучше, чем вчера, а завтра – лучше, чем сегодня. При этом нужно постоянно *улучшать параметры в различных сферах своей жизнедеятельности*. Это *здоровье, межличностные отношения, профессиональная и общественная деятельность, экономическое положение, развитие знаний и способностей, расширение возможностей, культурный досуг* и т.п.

Бодо Шефер рекомендует использовать для этого помощь людей, которые служат для нас примером, книги, которые нас вдохновляют, дневники, которые позволяют нам лучше понять собственную жизнь, а также семинары, которые показывают нам новые пути и дают новые импульсы. Он предлагает людям, ориентированным на победу и желающим воплотить в жизнь свою мечту, учиться на ошибках и формировать уверенность в себе, завести для этой цели дневники «идей», «познания» и «успеха». Джон Темплтон подчеркивает, что для того, чтобы сделать свою жизнь полезной и счастливой, нужно *понимать духовные законы жизни и следовать им*, руководствоваться правильными принципами, учиться мудрости, осваивать культурное наследие и современные достижения человечества.

Воспитание высокой культуры позволяет постепенно, шаг за шагом, преодолевать зло, в котором воплощены негативные качества, порожденные, как неблагополучной генетикой, так и социальной средой обитания человека. «Люби всех, доверяй избранным, не делай зла никому», - говорил Уильям Шекспир. Очень важно следовать разумным нравственным принципам в жизни, от которых зависит здоровье, благополучие, успех и счастье. Эти альтруистические принципы предполагают бескорыстное служение людям, проявление к ним доброты и внимания, заботы о них – словом, делом, советом, сопереживанием. *Золотое правило этики всех религий* гласит, что человек должен относиться к другим людям так, как он хотел бы, чтобы относились к нему самому. Высоко оценивая добродетель, Фалес подчеркивал, что «благодаря добродетели все иное может найти применение и стать полезным». Альберт Эйнштейн считал, что «жизнь отдельного человека имеет смысл лишь в той степени, насколько она помогает сделать жизни других людей красивее и благороднее».

Управление своим «я»

Культурный человек должен обладать сильным духом и определенной степенью мудрости, позволяющей управлять своим «я». Это предполагает самообладание и самоконтроль, умение быть искренним и последовательным, любить людей и быть свободным от эгоцентризма. Софокл называл мудрость родной матерью счастья. На ярких жизненных примерах Бодо Шефер говорит о том, что, сохраняя власть над своим внутренним миром, мудрый человек предотвращает негативные чувства и разрушительные поступки. Преодолевая озлобленность, казалось бы, естественную в условиях социальной несправедливости, трудностей и препятствий, культурный человек избегает психологической позиции «жертвы обстоятельств» и, взяв свою судьбу в свои руки, ищет возможности достижения поставленной цели. Речь идет о способности быть свободным от чувства ненависти, если даже для этого чувства есть все основания, о его способности управления энергией возмущения и направления ее на улучшение своего положения и положения других людей. Наш энтузиазм, порожденный позитивным, оптимистическим духом не только генерирует энергию, ведущую нас к успеху, но и вдохновляет других на высокие мысли и благородные поступки.

Для достижения качества и успеха нужно все делать *разумно, добросовестно, с любовью*. Такой подход открывает нам путь к решению самых сложных проблем и выводит на неограниченные возможности. *Время и упорный труд, шаг за шагом приводят нас к желанной цели*. Один из выдающихся символов культуры и творческой мощи человеческого духа Иоганн Вольфганг Гете, воплотил поиски смысла жизни в своем итоговом философском сочинении – трагедии «Фауст». Выступая, вслед за Жаном Жаком Руссо с концепцией свободного развития личности, Гете вскоре убедился, что изменить что-либо в жизни общества можно только лишь изменив весь уклад, установившийся порядок, сложившееся устройство общественной жизни (социальную среду общества – Ф.М.). Силу, способную изменить общество и мир, он видел в человеке, объявившем войну схоластической науке, мещанской морали и ортодоксальной христианской религии. В образе доктора Фауста он создал своеобразный гимн человеку, который не покорился судьбе, искал истину, стремился обрести любовь и подлинную свободу.

Существует множество современных концепций, рассматривающих *возможности успешного развития и самоуправления человека*. Например, руководитель московского Института самовосстановления человека, профессор Мирзакерим Норбеков, известный как специалист по «искусству побеждать», создал оригинальную систему оздоровления, омоложения организма и достижения успеха. В основу этой системы положено рассмотрение человека как единого целого: тела, разума, эмоций и души. Неудачи человека или его физические болезни рассматриваются как результат «разгерметизации» этой системы, приводящей к «потере равновесия». Одним из главных факторов болезней и неудач является страх, который необходимо преодолеть, вырабатывая душевную гармонию, помогающую осуществлению мечты. Основная идея заключается в необходимости априорно формировать позитивное мышление и оптимистическое настроение, которое вырабатывает или притягивает позитивную энергию, необходимую как для здоровья, так и для достижения успеха. Необходимо в самых экстремальных ситуациях верить в свои силы, преодолевать внутреннее сопротивление, настойчиво работать над собой. Данный психологический подход берется за основу оздоровления человека и используется в курсе «Школы миллионеров». Главная идея заключается в том, что человек, который хочет быть успешным, должен мобилизовать душевные силы, перевоплотиться в успешного человека мысленно и психологически «начать играть в

успех». Норбеков считает, что если человек ставит конкретную цель - разбогатеть, то за очень короткие сроки этого добивается.

Управление своими мыслями и чувствами

Культура самоуправления начинается с культуры управления собственными мыслями. Умение управлять собственным сознанием, направляя его на позитивные мысли, благородные желания и разумные действия предполагает оптимистическое мироощущение, способность видеть «свет в конце туннеля», позитивно относиться к жизни и к различным ее событиям, ожидая удачный исход в любой ситуации. Марк Аврелий считал, что для того, чтобы чувствовать себя в безопасности, необходимо изменить отношение к вещам, которые вас беспокоят. В «Закоме притяжения», о котором написаны книги Ронды Берн, Дж. Витале и других авторов, делается акцент *на роли воображения, фантазии человека в достижении его мечты.* Сущность «Закона притяжения» состоит в том, что наши мысли притягивают вещи, о которых мы думаем. В силу этого позитивное мышление способствует формированию позитивных качеств, притягивает позитивные события, хороших людей, желанные цели. В то же время умением воздержаться от адекватной реакции на неспровоцированную агрессию оппонента, от его осуждения и ответных действий, можно нейтрализовать направленную на вас негативную энергию. По-видимому, рассматривая этот вопрос, Темплтон обращает внимание на благотворную силу воображения и приводит старинную поговорку: «что можно себе представить, того можно достичь». Способность управлять собственным воображением, придающим форму нашим мыслям, позволяет создавать ясные образы и картины, которые при большом желании и целеустремленности могут быть воплощены в жизнь. Если человек верит в собственные силы, отличается умом, знанием, умением, ответственностью, волей и усердием, он значительно расширяет свои возможности и может сделать невозможное - возможным.

Мысль человека должна быть свободной. Это одно из неперенных условий нашего самостийного развития и правильного отношения к жизни. Однако она должна руководствоваться разумом и постоянно питаться научным знанием. Образование и просвещение, в том числе, последовательное самообразование, критический анализ действительности помогают избежать ограниченности мышления, которая нередко

лишает нас многих объективных возможностей жизни. Позитивное изменение мыслей ведет к позитивному изменению восприятия нами жизни. Преемственность этой проблемы мы видим в истории мировой культуры. «Будьте внимательны к своим мыслям, - они начало поступков», - говорил Лао-цзы. «Едва ли есть что-либо более нужное для знания, для спокойной жизни и для успеха всякого дела, чем умение человека владеть своими мыслями», - подчеркивал Джон Локк.

«Подумав, как следует, мысль излагай, а стен без фундамента не воздвигай», - говорит Саади. Принимая правильные решения, и последовательно претворяя их в жизнь, мы способны преодолеть любые трудности и сделать реальностью свои мечты. Позитивные мысли и поступки, привязанность и уважение к близким и друзьям создают особую энергетику, которая притягивает к нам других людей, формирует атмосферу взаимопонимания, дружбы и любви, жизненно необходимую для каждого культурного человека. «Высочайшая возможная стадия нравственной культуры - когда мы понимаем, что способны контролировать свои мысли», - отмечал Чарльз Дарвин. «По мере того, как вы будете учиться управлять собственными мыслями, положительные, хорошие мысли будут менять вашу жизнь к лучшему», - говорит Джон Темплтон. Ссылаясь на знаменитые слова Марка Аврелия «твои мысли становятся твоей жизнью», талантливый психолог и гуманист предложил для поддержания позитивной энергии жизнедеятельности человека *«метод вытеснения»*. Сущность его заключается в том, что если человек наполняет свое сознание позитивными и полезными мыслями, то в нем не останется места для плохих мыслей. Из сознания вытесняются бесполезные и негативные мысли, не способствующие достижению наших жизненных целей. Таким образом, научившись контролировать свое сознание, можно перевести свое мышление на другой объект, и нежелательные мысли исчезают. Еще один метод вытеснения негативных мыслей заключается в умении «тихо их отпускать»: негативные мысли «отпускаются в бесконечное ничто, откуда они явились». *«Метод вытеснения»* Дж. Темплтона дает возможность преодолеть такие разрушительные для человеческого здоровья качества, как зависть, ненависть, алчность, эгоизм, ненужное критиканство, мстительность и др.

Таким образом, реальность во многом зависит от нашего *внутреннего восприятия*, обусловленного нашим разумом и сердцем, мировоззрением и характером, духовной культурой. *Благородные мысли по-*

рождают благородные поступки. Благородные устремления души реализуются, если человек верит в себя и подкрепляет эту веру конкретными действиями, совершенствует свои знания и умения, проявляет настойчивость и упорство в достижении желаемого, невзирая на трудности и неблагоприятные обстоятельства. Трудности развивают наши способности, укрепляют волю, способствуют жизненному опыту, делают нас мужественнее и сильнее. Нацеленность на позитивный образ, мудрое восприятие цикличности жизни, вера в себя, чувство благодарности за дарованные нам блага жизни, созидание на благо общества, открывают нам двери к удаче, успеху, счастью и новым возможностям. Производство в себе жизнеспособности и качества борца, обеспечивает динамичную деятельность, прогрессивное развитие и достижение поставленных целей.

Культура мышления человека зависит от его природного ума и приобретенных знаний, в совокупности составляющих интеллектуальную культуру личности. «Блаженство тела состоит в здоровье, блаженство ума - в знании» - говорил Фалес. Отдавая должное интеллектуальной культуре, Генри Томас Бокль заметил, что «те, кто не чувствуют мрака, никогда не будут искать света». *Интеллектуальная культура* является главной движущей силой жизнедеятельности человека, определяющей возможности его развития. Природным источником этой культуры является человеческий разум, управляющей деятельностью мозга, процессом нашего мышления. Разум генерирует мысль и определяет программы нашей жизни. Следует освобождаться от ограниченности мышления, непрерывно развивать свой разум и свои знания, позволяющие нам видеть жизнь во всем многообразии возможностей вселенной, правильно понимать и интерпретировать события и факты жизни, поступки и поведение людей.

Невежество необходимо преодолевать распространением знаний о человеческой культуре и цивилизации. Придавая большое значение способности отличать добро от зла, Сократ подчеркивал: «Есть только одно благо - знание и только одно зло – невежество». «Гусеница не в состоянии узнать севшую рядом с ней на лист бабочку, - говорит Темплтон. - Возможно, гусеница даже не видит бабочку, потому, что в реальном мире гусеницы бабочек не существует!». Обличая человеческое невежество, Геракл Эфесский, диалектика которого оказала большое влияние на Платона, подчеркивал, что «собаки лают на тех, кого они не знают». Одной из возможностей, открываемых интеллектуальной

культурой является *правильное понимание законов мироздания и человеческой жизнедеятельности*, происходящих явлений, событий, процессов и людей. Это понимание утверждает силу разума, управляющего человеческой жизнедеятельностью и нашей эмоциональной культурой. Оно позволяет преодолеть чувство страха перед неизвестностью, утверждая свою власть и свою волю к победе при решении тех или иных важных проблем. Интеллектуальная культура способствует достижению мудрости - качества ума, обогащенного знаниями, опытом и гуманизмом. Мудрость - это способность правильно понимать законы жизни, извлекать уроки из ошибок, видеть сущность и особенности вещей с разных сторон, выбирать правильные решения, предпринимать благоразумные действия, способствующие достижению позитивных результатов и гармонизации человеческих отношений.

Самоуправление культурного человека предполагает умение *контролировать свое эмоциональное состояние*, свои реакции на негативные действия окружающих. Правильный путь – это направление своей энергии на главные ценности жизни: любовь, дружбу и созидание, а не на выяснение отношений с недостойными вас людьми. При этом конечно, важно уяснить причины недружелюбного отношения другого человека, а также проанализировать собственное поведение на предмет, не явилось ли оно причиной напряженности в отношениях с другими людьми. Статус культурного человека несовместим с таким негативным качеством как *зависть*. Люди не умеющие противостоять чувству зависти, не способны самосовершенствоваться. Они не способны объективно оценить достоинства других и стремятся приписать объекту своей зависти всевозможные пороки и недостатки, с целью унизить его в глазах окружающих. Преодоление чувства зависти требует уверенности в своих силах и личностных достоинствах. Необходимо воспринимать преимущества талантливых людей, добившихся неоспоримых достижений, как шанс и опыт для собственного совершенствования.

Мечты и интересы, цели и источники самоуправления

В процессе самоуправления человек оказывается в сфере влияния двух переменных факторов: обстоятельств и собственного выбора. Выбор – это принимаемые им решения. Эти решения играют важную роль, могут и должны менять обстоятельства, если последние не

благоприятны для развития личности. Для этого человеку необходимы целеустремленность и твердая воля, логика, знания, умения, организованность, в совокупности, составляющие высокую культуру, способную изменить и личность, и окружающий ее мир. По-видимому, в идеале для каждого человека важно *понять собственное предназначение, смысл жизни и, в соответствии с этим, разработать программу своей жизнедеятельности*, осуществлением которой может быть внесен определенный вклад в человеческое развитие и оставлен след в истории. «Горе людям, не знающим смысла своей жизни», - говорил Блез Паскаль. Успешность наших результатов зависит от продуманности плана действий - инструмента, предусматривающего конкретные цели, понимание сущности проблем, выбор принципов и методов, установление приоритетов, определение времени достижения целей. Точно так же как эффективный менеджмент в бизнесе обусловлен пониманием и удовлетворением потребностей людей, *успешное самоуправление зависит от понимания и претворения в жизнь своей мечты, интересов и целей*.

Следует постоянно помнить о жизненной цели, обусловленной смыслом нашей жизни. Еще в XVI веке замечательный представитель эпохи Возрождения Мишель Монтень подчеркивал, что *«никакой ветер не бывает попутным для того, у кого нет порта назначения»*. Четкая цель необходима для активизации энергии жизнедеятельности человека, технологии и воля – для достижения поставленной цели, соответствующей смыслу жизни в определенный период времени. В качестве такой технологии Темплтон рекомендует «сосредотачивать свой разум до точки силы, подобно тому, как солнечные лучи фокусируются увеличительным стеклом, пока концентрация энергии не вызывает возгорания», полагая, что концентрация, фокусирование сильного желания является мощным стимулом его реального воплощения в жизнь.

Без великих целей нет великих дел. Однако цели человека могут быть двух категорий: великие, представляющие собой идеал, маяк, помогающий определять направление движения, и – конкретные, реально достижимые. Великие цели, порожденные нашими мечтами и желаниями, помогают определить пути и выбрать правильные технологии. Великие цели, дающие нам мотивацию и стимул к движению, открывают множество возможностей для качественного изменения и развития личности, таят в себе интересные открытия, награ-

ды и удовлетворение от созидательной деятельности. Использование этих возможностей во многом зависит от интеллектуальной культуры человека, понимания их смысла, сущности и особенностей. «Если вы устремились к звездам, - говорит Бодо Шефер, - то это еще не значит, что вы доберетесь до них, но уж наверняка подниметесь выше деревьев». Реальные цели должны формулироваться таким образом, чтобы могли быть непременно выполнены в назначенный срок. Это обусловлено тем, что их достижение служит самоутверждению личности, укрепляет чувство собственного достоинства, веру человека в свои силы и возможности.

Одним из условий высокой культуры самоуправления и способности достигать намеченных целей является способность справляться с жизненными проблемами. Наличие проблем – бесконечный жизненный процесс, связанный с диалектическими реалиями жизни. Поэтому наша задача заключается в умении правильно понимать и своевременно решать их. При этом очень важно отношение к проблеме, умение трансформировать «парализующие» негативные эмоции, вызванные появлением проблемы, в позитивную динамичную энергию ее решения, открывающую новые возможности развития личности. Для этого необходимо воспринимать проблемы как вызов и шанс для собственного роста и расширения сферы своего влияния на других людей; обладать уверенностью в разрешении проблемы; сохранять оптимизм, чувство собственного достоинства и волю к победе; контролировать свои чувства и реакции; уметь извлекать из проблемы правильные уроки. Бодо Шефер справедливо замечает, что каждый успех в решении проблемы вознаграждает человека, а каждая неудача делает его сильнее.

Таким образом, *многое зависит от нашей мечты*, от сильного желания воплотить ее в жизнь. Если *желание становится абсолютной жизненной необходимостью*, то порожденный ею дух помогает благоприятным образом изменить реальность. Человек должен сам конструировать достойную для себя жизнь, соответствующую собственным мечтам о счастье, но не наносящую вред другим людям. Бодо Шефер показал психологический механизм воплощения мечты в жизнь. Для достижения цели он рекомендует сконцентрировать на ней все свои мысли, постоянно думать о ней и не допускать ни тени сомнения в том, что она будет достигнута. Концентрация мысли создает связь между настоящей позицией и мечтой, к которой Вы стремитесь.

Этот образ порождает уверенность, которая преобразуется в эффективные действия, направленные на достижение успеха. Знание и вера обеспечивают выбор технологий и энергию действий по воплощению мечты в жизнь.

Согласно концепции притяжения Джо Витале, сильная мечта, дела человека целеустремленным и сильным, способствует тому, что сама вселенная помогает в ее осуществлении. Нужно сделать правильный выбор, правильно определить направление и свои приоритеты, придав необходимый импульс движению во всех областях жизнедеятельности: в семье, работе, самообразовании, физической культуре, в общественной сфере. Следует исходить из того, что для нас нет ничего невозможного на пути воплощения в жизнь нашей мечты. Для этого нужно обладать сильным духом – богатым знаниями разумом, благородными чувствами и твердой волей, верить в себя и в свою способность изменить свою жизнь к лучшему. Сильный дух помогает мужественно переносить трудности и неудачи, управлять своими эмоциями, направляя свои мысли и свою энергию в созидательное русло, мудро интерпретируя даже трагические события как знак к спасению и победе.

Материальное благосостояние, при отсутствии *богатого внутреннего мира*, высокой духовной культуры не может восполнить духовную убогость. Иными словами богатство духовное всегда выше богатства материального, ибо на деньги невозможно купить разум, истинную любовь, дружбу и счастье, а обладая высокой духовной (умственной и нравственной) культурой и доброй волей, можно добиться богатства, успеха и счастья в жизни. *Самоуправление* культурной личности *должно опираться на фундаментальные научные знания*, которые несут в себе истины, проверенные жизненным опытом многих поколений человечества. «Просвещенный разум облагораживает нравственные чувства: голова должна воспитать сердце», - говорил Фридрих Шиллер. Если человек, правильно мыслит и руководствуется научными знаниями и объективной информацией, его намерения также формируются правильно, а за намерениями следуют позитивные действия, несущие в себе радость и удовлетворение. «Вся нравственность человека заключается в его намерениях», - подчеркивал Жан Жак Руссо. И наоборот, неправильное или ущербное мышление порождает ошибочные, неразумные намерения, влекущие за собой неправильные действия, нередко разрушительного, деструктивного характера.

Результаты деятельности как критерий успеха

Как известно, «здание строится по кирпичику». «Великие дела не делаются сразу», - говорил Софокл. *В основе успеха лежат* не только потребности в саморазвитии и правильно сформулированная цель, но также знания, разумный план действий, эффективные технологии, ежедневный добросовестный труд и, наконец, терпение. *Достижение успеха требует концентрации внимания, энергии и усилий* на каком-то одном деле. Распыление сил не дает возможности добиться хороших результатов. Поэтому никакие причины, которыми может быть оправдано наше отвлечение на другие дела, не должны приниматься во внимание. *Критерием успеха должны быть только результаты деятельности.* А для этого следует правильно планировать время, учитывая возможные неопределенности, могущие помешать выполнению намеченных планов, уметь выбрать главное дело в данное время и сосредоточиться на нем.

Нужно научиться *управлять непредвиденными обстоятельствами*, используя их в своих интересах. Непредвиденные обстоятельства могут стать «лакмусовой бумажкой» для оценки собственной продуктивности: эффективности использования времени для достижения жизненных установок; корректировки стратегических целей и текущих задач; переосмысления степени своей активности в конструировании собственного счастья. Бодо Шефером сформулировано «*правило трех дней*», позволяющее поддерживать мотивацию и энтузиазм на высоком уровне. Сущность его заключается в том, что человеку каждые три дня психологически требуется новый успех, под которым понимается положительный результат, поддающийся измерению. Этот перманентный успех все время поддерживает в человеке мотивацию к новым и новым достижениям, стимулируя высокий импульс движения в процессе развития личности. Поэтому важно правильно планировать и контролировать свою деятельность, на предмет ее результативности каждые три дня. Для того чтобы избежать депрессионного состояния, необходимо четко планировать свои дела по степени их важности и выполнять их без отлагательств, не превращая в психологический груз для собственного сознания. При этом срочные дела не должны становиться помехой для осуществления запланированных важных дел. После принятия соответствующего решения необходимо действовать немедленно, но без спешки. «Никогда не говори: сделаю, - отмечал А.С. Экзюпери, - если ты решил что-то сделать, начни и скажи: я уже это делаю».

Анализируя мудрые истины и стратегии успеха, Бодо Шефер начинает свою работу знаменитыми словами римского императора Марка Аврелия: *«начинай уже сегодня жить той жизнью, какой ты хотел бы видеть ее в конце»*. Он справедливо подчеркивает, что у каждого человека есть возможность и право стать победителем. Методологическое значение для культуры самоуправления имеют его выводы о том, что *противоречия жизни на самом деле представляют собой лишь различные составляющие одного целого, а отдельные законы взаимосвязаны*. Одним из интересных наблюдений автора является то, что *успех не так уж сильно зависит от удачи, а является результатом образа жизни человека, строящегося на определенных принципах и ценностях*. Делая выбор, человек должен помнить, что *успех зависит не столько от ситуации, сколько от того, как она им используется*. Говоря о людях, добившихся успеха, Шефер приводит замечательные слова Бесси Стэнли: *«Можно считать, что человек добился успеха, если он хорошо жил, много смеялся и любил. Если он заслужил уважение к себе умных людей и любовь маленьких детей. Если он нашел нишу в жизни, которую смог заполнить либо выращенными им красивыми цветами, либо чудесным стихотворением, либо спасенными душами. Он добился успеха, если не скупился на слова благодарности, ценил красоту мира и не стеснялся говорить об этом. Если он видел в людях самое лучшее и щедро делился самым лучшим в себе. Если его жизнь вдохновляла людей, а память о нем осталась в их сердцах»*.

Результативная деятельность требует от личности особых навыков. Человек должен уметь вырабатывать в себе разумное мышление, культуру правильной жизни и успешные технологии, ориентированные на победу в любой жизненной ситуации. Он должен *научиться сам создавать нужные ему обстоятельства и управлять ими*, исходя из своих желаний и поставленных целей, а не быть жертвой обстоятельств и искать оправдания своей беспомощности, находить правильные решения и обеспечивать победный исход даже в катастрофических ситуациях. *Говоря о жизнеспособности человека*, обусловленной его характером и сознательным выбором, Бодо Шефер дает сравнение характеров «орла» и «утки». Он говорит о необходимости воспитывать орлов, способных быть свободными от эгоизма. Принцип «утки» - приспособленчество, поиск оправданий, - вместо борьбы и поиска путей решения проблемы, одномерное видение ситуации, - вместо ее системного и инновационного анализа, пессимистическая позиция, вместо - оптимистической. Утки жалуются на обстоятельства и вынуждены лю-

бить то, что имеют. Орлы же изменяют обстоятельства и получают то, что любят. Сознавая эту разницу, очень важно не уподобляться уткам, и не «крякать», не жаловаться, а действовать. *Самоуправление, расчитанное на успех*, предполагает умение объективно оценить собственное достоинство, природные качества и способности, целенаправленно развивать свои сильные стороны и эффективно использовать их для достижения позитивных результатов и их непрерывного улучшения изо дня в день. Непременным условием эффективности такого самоуправления являются знания, логика и упорный труд, решимость, выдержка и твердая воля, умение увидеть, понять и правильно использовать выгодные преимущества, имеющиеся в определенной ситуации. *Каждый человек неповторим*. Неповторимы его природные качества, особенности души, свойства характера, личный жизненный опыт. Его индивидуальность принадлежит только ему.

Необходимо должным образом оценить собственные способности и возможности конструирования счастливой жизни, ибо разум, талант и способности – это шанс, который нужно рационально использовать для собственного развития, удовлетворения своих потребностей и достижения целей. *Богатство умом лучше, чем богатство добром*, ибо богатством ума не купишь, а умом можно создать богатство. Богатство можно и потерять, а ум, знания и навыки – неотъемлемый человеческий капитал, являющийся результатом развития личности. Очень важно вырабатывать в себе восприимчивость к новому, креативность, инновационность, умение отказываться от, нередко навязанных нам той или иной средой, стереотипов мышления, ограничивающих наши возможности аналитического мышления, способность отделения зерен от плевел, наш выбор и нашу самостийность. *Нужно окружать себя хорошими и умными людьми*, оказывающими положительное влияние на наше развитие, на состояние нашего духа, учиться у личностей и лидеров, обладающих богатым опытом и эффективными стратегиями продуктивной жизнедеятельности. Вместе с тем, следует решительно избегать общения с людьми, несовместимость культуры которых с вашей культурой очевидна, ибо такие люди могут быть источником, деструктивно влияющим на ваше здоровье, сознание и поведение. Однако при этом следует стараться, если это возможно, помочь позитивно изменить культуру людей, обладающих негативной энергетикой, источником которой является определенное мировоззрение, обусловленное социальной средой и воспитанием человека. Человек не должен

быть рабом обстоятельств, а должен позитивно изменять их, направляя на служение своим интересам, не ущемляя интересов других людей. Если нам не под силу изменить какие-либо обстоятельства, нужно принимать их спокойно, так же как и явления природы.

Причины, затрудняющие нашу деятельность необходимо искать не только во внешней среде, но и в собственной позиции и деятельности, в нашей решимости и способности использовать реальные обстоятельства в своих интересах. Для этого человек должен иметь высокую культуру ответственности за свою жизнедеятельность, чувствовать себя хозяином собственной судьбы. Очень важно оптимистично воспринимать сложные обстоятельства, с достоинством реагировать на них и, сохраняя спокойствие, принимать правильные решения и действия в пределах возможного. Следует не искать оправдания собственной беспомощности, а найти разумный ответ на вызов ситуации, направив всю энергию на достижение поставленной цели. «Если можешь быть орлом, не стремись стать первым среди галок», - говорил Франческа Петрарка. При этом нужно выработать позитивное мышление и властное отношение к событиям, правильно оценить ситуацию и активно действовать таким образом, чтобы изменить обстоятельства, подчиняя их интересам собственного успеха и собственного счастья.

Важную роль в достижении успеха играют *самодисциплина и самоконтроль*. Мы уже говорили о том, что если человек не управляет ситуацией, то ситуация начинает управлять им. Это в полной мере справедливо в отношении повседневной практической деятельности, которая лежит в основе наших успехов. Для достижения поставленной цели недостаточно одних знаний и умений, таланта и способностей, плана действий и технологий. Необходимы вера в себя, самоорганизованность, ответственность и воля в осуществлении намеченных планов наилучшим образом, постоянный самоконтроль своей деятельности, сопоставление планов и полученных результатов. Учет своих действий и результатов необходимо вести в письменной форме, пользуясь ежедневником или другими формами письменного мониторинга продуктивности своей деятельности, самокритично анализируя свои достижения и упущенные возможности. Нужно, не расплываясь, уметь сосредоточить все свои мысли и усилия на одном деле и переходить к другому, лишь завершив его. Умение контролировать свои мысли и концентрировать внимание на чем-то одном многократно повышает коэффициент полезного действия нашей работы и дает возможность получать эффективный результат.

Преодоление трудностей, неудач и поражений

Жизнь состоит не только из возможностей развития, но также из *сложных проблем и трудностей*, которые необходимо мужественно воспринимать и справляться с ними достойно. «Какой бы темной ни была ночь, вслед за ней всегда наступит утро», - говорил Низами Гянджеви. Эразм Роттердамский считал, что «даже в самой худшей судьбе есть возможности для счастливых перемен». С ним солидарен и Альберт Эйнштейн, подчеркнувший, что «благоприятная возможность скрывается среди трудностей и проблем». Неудачи не должны лишать нас веры в себя. Необходимо помнить, что, так же, как и времена года сменяют друг друга, в жизни человека сменяют друг друга светлые и темные полосы, это закономерности, к которым нужно быть психологически готовым, не воспринимать их как личные неудачи, продолжать упорно работать, вкладывая в дело для достижения цели не только свои физические и умственные способности, но и душу.

Следует также не забывать, что процесс самоуправления не обходится без ошибок, являющихся неизменным спутником человеческого развития. Это источник опыта, позволяющего принимать правильные решения и добиваться успеха. Эффективное самоуправление невозможно без самоподготовки, без постоянного развития своих знаний, повышения ценности своей личности. Человек должен знать себе цену, которая определяется степенью полезности результатов его жизнедеятельности для семьи, общества, государства и всего человечества. Думая о будущем, следует ценить настоящее и окружающих человека людей, воспринимать каждое позитивное мгновение жизни как шанс и подарок судьбы.

«Кто спорит с жизнью, тем она далась» - говорит Низами Гянджеви. Как в работе, так и в жизни, *не нужно бояться неудач и трагично воспринимать поражения*. Каждый новый подход к проблеме – это определенный риск потерпеть неудачу. Поэтому мы должны опираясь на знание, отвергать страх и нерешительность, пораженческие настроения, проявлять мужество и твердую волю, идти на разумный риск, который может быть оправдан новыми серьезными достижениями. Помня законы диалектики, следует иметь в виду, что неудачи и поражения в жизни неизбежны. Главное, их нужно воспринимать как уроки, формирующие сильную личность и развивающие ее способность к самоуправлению.

Сравнивая жизненный процесс - с процессом обучения ребенка в школе, Темплтон говорит о постоянном *возрастании трудности проблем, которые нам нужно решать*. Это и новые люди, факторы, условия, соображения, обстоятельства, к которым нужно приспособиться. Главное – не пугаться появлению сложных задач, а последовательно и уверенно решать их, расширяя свою практику и обогащая собственный опыт, помня, что «дорогу осилит идущий». *Проблемы* нужно воспринимать оптимистично, как естественные, закономерные явления жизни, требующие правильных решений. Необходимо прояснить ситуацию и связанные с ней трудности, определить задачу и наилучшие пути ее решения, основанные на знании и опыте. Понимание этих ступеней и последовательные действия помогают преодолеть неуверенность и страх, найти правильное решение задачи и добиться позитивных результатов. В свою очередь, достижение высоких результатов становится стимулом к новым победам в осуществлении нашей мечты. В этом смысле успех – это ступень в лестнице, которая ведет к новым победам в достижении заветной цели. Таким образом, труд, упорство и терпение – могучие инструменты, без которых немыслимо человеческое развитие. Вспомним народную мудрость: «под лежащий камень вода не течет», или «от тебя – действие, а от Бога - благодать».

Что нужно делать для того, чтобы жить и работать не ниже уровня своих возможностей? Подходить к задачам самоуправления творчески и ответственно. Мало знать, нужно уметь практически воплотить свои знания. Мало уметь, нужно быть организованным, ответственным и волевым. Мало быть организованным, нужно быть благородным, этичным по отношению к окружающим. Мало быть этичным, нужно быть деятельным, трудиться, созидать, выбрав для этого конкретную сферу деятельности, правильно определив стратегию, методологию и технологию. Не откладывать на завтра то, что можно сделать сегодня. Приоритетными делами должны быть: здоровье, взаимоотношения с другими людьми, вопросы материального благополучия, эмоции и работа. Бодо Шефер показывает *шесть препятствий на пути к успеху*, обусловленные характером и качествами человека. Это самомнение, невежество, тщеславие, лень, сомнения и чувство вины. *Путем к преодолению этих препятствий* являются скромность, образованность, упорный труд, мужество, уверенность в своих силах, твердая воля.

Большое значение для *ощущения чувства удовлетворенности и счастья* имеет выбор хорошей работы и правильное отношение к ней. Это

позволяет получать удовольствие от работы, воплощая в жизнь свои дарования и способности, обеспечивать собственное благосостояние и оказывать поддержку другим людям. При этом следует помнить, что время – самый драгоценный ресурс, что изменение жизненных обстоятельств к лучшему во многом зависит от нашего труда, что не следует тратить энергию, пытаясь изменить вещи, на которые мы не в силах повлиять. Принципиально важное значение имеет *способность человека сосредоточиться* на деятельности, которой он владеет профессионально, выполняя работу наилучшим образом. Хорошо известно выражение «художник рождается, копируя шедевры». Очень важно изучать и творчески использовать опыт других людей, в особенности тех, кто добился больших успехов в жизни.

Питер Друкер справедливо отмечает, что даже такие *выдающиеся деятели мировой культуры* как Леонардо да Винчи, Наполеон, Моцарт и многие другие *постоянно работали над собой*, преодолевая трудности. Именно поэтому они столь многого достигли. Невольно вспоминается крылатая фраза Исаака Ньютона, который говорил: «Я увидел дальше других потому, что встал на плечи всех тех, кто работал до меня». Хотя деятелей такого масштаба немного, а уровень одаренности и результаты деятельности не позволяют ставить их в один ряд с обычными людьми, совершенно очевидно, что без труда и целеустремленности, они вряд ли добились бы успехов, ибо талант дает прекрасные результаты, лишь, если он помножен на серьезный труд.

Для того чтобы найти свое место в жизни, нужно знать свои способности, свой стиль работы и свои моральные принципы. Говоря о необходимости правильной оценки и использования своих природных способностей и дарований, Питер Друкер подчеркивает, что в условиях гражданского общества у каждого человека есть выбор. Следовательно, чтобы найти свое место в жизни, надо как можно больше знать о своих способностях, используя для этого анализ результатов своей деятельности, сравнивая результат с прогнозом. Анализ результатов дает возможность сконцентрироваться на своих сильных сторонах, совершенствовать свои знания и навыки, необходимые для наиболее полного раскрытия способностей, правильно применяя их на практике. Не менее важно работать в условиях, соответствующих нашим моральным принципам, а также совершенствовать свою этическую культуру, повышать знание культур других народов, уметь строить хорошие отношения с коллективом и руководством организации, зани-

маться общественной деятельностью. Друкер советует работникам умственного труда, желающими не потерять своей профессиональной конкурентоспособности в условиях стремительных изменений, научиться брать на себя ответственность за налаживание взаимоотношений и найти ответы на следующие вопросы: каково мое призвание? к чему у меня есть способности? каков мой стиль работы? где мое место в жизни? каков мой личный вклад в дело организации?

Самосовершенствование

Умение решать сложные проблемы жизни способствует развитию природных достоинств и *самосовершенствованию человека*, являющемуся, пожалуй, одной из основных целей самоуправления. Постоянное изменение к лучшему, способствует появлению новых возможностей. Человек должен стремиться стать личностью за счет непрерывного развития своих знаний, навыков, способностей, воли, ответственности, нравственности и результативной созидательной деятельности. Он должен заслужить право на любовь и уважение окружающих благодаря своим делам и нравственным, человеческим качествам, высокой духовной культуре. Но уважение и любовь мало завоевать, их нужно уметь удержать. Для достижения высоких результатов нужно много и упорно трудиться, не обращая внимания на завистников, рассматривая их как «естественные издержки природы» и спутники, сопровождающие талантливые личности. «Дарование каждое тяжкие слышит укоры», - замечает Низами Гянджеви. В соответствии с закономерностями природы, результаты добросовестного труда и терпение, непременно должны быть вознаграждены. Всегда нужно верить в свои силы и в свою победу. Вспомним историю с глухим лягушонком, который, лишь в силу своей глухости, взобрался на высокую башню, несмотря на негативное психологическое противодействие зрителей. Эта история учит нас тому, что никогда не надо слушать людей, которые пытаются передать нам свой пессимизм и негативное настроение, отнимая у нас наши заветные мечты. Подвергайте сомнению авторитет и доброжелательность людей, которые, видя вашу решимость добиться определенной победы, говорят вам: «Это невозможно, ты никогда с этим не справишься».

В зависимости от уровня развития, характера человека и его способности к самоуправлению, его *культура, как способ жизни, преиму-*

щественно может проявляться как: пассивное приспособление к жизни, созерцание и потребление, или как созидание, активное преобразование действительности. Самосовершенствование предполагает активную жизненную позицию. Каждый человек должен уметь *посмотреть на себя со стороны и оценить свои сильные и слабые стороны, в целях* развития уровня своей жизнеспособности и повышения своих возможностей. С этой целью важно хорошо знать основы науки управления и творчески использовать ее в целях самоуправления. Это откроет новые возможности для самоутверждения и реализации наших способностей и возможностей в жизни, для продуктивного поиска работы, отвечающей вкусам и интересам личности, для построения благополучной и счастливой семьи. Человек должен быть кузнецом собственного счастья, научиться управлять своими индивидуальными способностями, как возобновляемым ресурсом, дарованным ему природой, оценить и развивать свой стиль работы, который дает наиболее высокие результаты. Это поможет во всеоружии встречать вызовы жизни и использовать кризисные ситуации для нахождения новых путей и возможностей собственного развития, путем выработки позитивного мышления и нахождения новых форм деятельности, перестройки своей самоорганизации.

Большое значение вопросам совершенствования личности и самоуправления придавал известный азербайджанский ученый XIII века Мухаммед Насиреддин Туси. Рассматривая вопросы успешного управления и самоуправления, он подчеркивал важность обладания человеком такими качествами, как *природная способность разума к правильному пониманию действительности, образование и воспитание, научные знания, способствующие познанию истины и открытию законов развития, мудрость, опыт, талант, твердая воля и созидательный труд, нацеленный на прогрессивные изменения и совершенствование человека, а также как культура человеческих отношений.* Исходя из государственных интересов, Туси говорит о потребности в мудрецах и необходимости подготовки профессиональных чиновников. Касаясь вопросов управления страной, ученый особо обращал внимание на необходимость анализа потребностей культурного развития людей, формирования *системы человеческих отношений*, способствующих развитию городского образа жизни, эффективному производству, совершенствованию способов государственного строительства и управления, осуществлению государственной политики, обеспечивающей

социальную справедливость и рост благосостояния народа. Говоря о культуре человеческих отношений, Туси связывает с ней социальную терапию общества. Он делает акцент на необходимости изучения *науки о поведении людей*, повышающей социальную ценность человека и позволяющую избежать возможных ошибок в культуре общения, предупредить незаконные решения, препятствующие развитию и совершенствованию личности, преодолеть общественные недуги и усовершенствовать общественные отношения.

Подчеркивая необходимость формирования идеального человека, идеальной семьи и идеального общества, Туси отводит в этом процессе особую роль развитию *речи, труда, добра и науки*. Смысл основных положений концепции Туси, подчеркивающих жизненную важность человеческой культуры, сводится к следующему: *культура невозможна без развития осмысленной речи; счастье невозможно без осознанного труда; формирование цели должно ориентироваться на добро и счастье; без единства науки и практики невозможно развитие и достижение совершенства личности*. Понимание и анализ этих положений Туси имеет практическое значение для самоуправления личности. Согласно его концепции, *одним из главных условий самоуправления личности и сохранения нравственного здоровья является теоретическая и практическая подготовка человека, его занятость хорошим и полезным делом, созидательный труд*. Вместе с тем Туси говорит о необходимости самому человеку формировать собственную нравственную культуру и объясняет, каким образом нужно это делать.

Рассматривая проблему самоуправления личности, Туси уделяет особое внимание вопросу *управления вожделением*. Самая большая отвага – это отвага против собственного вожделения. Она помогает побеждать собственные недостатки и приближает нас к мудрости. Будучи разумно управляемо умом и сердцем, вожделение может возвысить человека на высокий уровень культуры, а предоставленное самому себе, оно может способствовать сползанию человека на уровень животного. Большую роль в воспитании вожделения Туси отводит пророкам, ученым, руководителям, воспитателям и учителям. Говоря об особой миссии учителя, он приводит известный факт, что Александр Македонский своего учителя ценил выше, чем отца, объясняя это тем, что если отец даровал ему жизнь, то учитель даровал ему вечность. Для сохранения нравственного здоровья и управления своим вожделением, человек должен наблюдать за самим собой, держать

под контролем сознания свои поступки, анализировать и беспристрастно оценивать свое поведение, решительно избавляться от негативных черт своего характера и ежедневно отчитываться перед собой за добрые дела. Касаясь «болезней вожеления», вызывающих «страх перед смертью», в которые Туси включает душевные и психические заболевания, он говорит о том, что *нужно бояться не смерти, а бесполезной жизни*. В этой связи небезынтересно заметить, что Иоганн Вольфганг Гете, видевший мудрость в истине, называл жизнь без пользы безвременной смертью. Для преодоления страха перед смертью, необходимо иметь чистую совесть и приносить людям пользу своим созидательным трудом.

Культура общения

Одним из ярких показателей культуры самоуправления человека является культура его общения с другими людьми. В поведении человека, его поступках в обществе отражается его внутренний мир, интеллект, нравственные ценности и характер. Для того чтобы жить успешной, счастливой жизнью и *оставить после себя добрую память*, необходимо выработать в себе *высокую культуру человеческих отношений*, способность ладить с другими людьми. Она предполагает приверженность к добру, истине и справедливости, умение ценить достойных, помогать нуждающимся, прощать ошибки других, быть терпимым и снисходительным к людям с трудным характером, пытаться помочь позитивно менять их сознание, мышление и поведение. «Лучше иметь добрый нрав, как роза, дабы благоухать по всему миру» - говорит Низами Гянджеви. Культурный потенциал человека и возможности его развития во многом зависят от наблюдательности, способности «видеть» и «слышать». Умение слушать и правильно интерпретировать услышанное расширяет наши знания об окружающем мире, способствует развитию культуры человеческих отношений. Культурный человек должен быть наблюдательным и, вместо осуждения, постараться понять мотивы других людей. Для достижения духовной гармонии с окружающими необходимо знать, что ими движет, проявить к ним внимание, сострадание, оказать поддержку. Здесь ответственность лежит на более культурном, умном и сильном человеке, имеющем твердое самообладание. Он также должен быть способным к самопознанию, критически посмотреть на собственное поведение со стороны и

позитивно изменить его, если в этом есть необходимость.

Как известно, поведение человека определяется всей системой его отношений к действительности, прежде всего, его отношением к окружающим людям. Критерием качества такого отношения является человечность, гуманизм, который всегда оценивается людьми. «Достойна только та жизнь, - говорит Альберт Эйнштейн, - которая прожита ради других людей». В культуре общения огромную роль играет речь. «Из всех даров лучшим считай *дар речи*», - писал еще в XI веке Кей Кавус. При разговоре с людьми нужно *правильно выбирать слова*, точно выражая свои мысли. Дж. Темплтон говорит, что «наши слова – это звуковой инструмент, с помощью которого мы строим наш мир». Разумность, позитивная энергетика сказанного, безупречная логика и умение убеждать могут творить чудеса. Данное кому-либо слово необходимо сдерживать – это залог доверия к нам, уважения и успеха.

Поступки человека, отражающие его внутреннюю культуру, характер, темперамент, потребности, желания, мировоззрение, этические принципы, эмоции и чувства, настроения, не должны наносить ущерб другим людям. Культурный человек не должен демонстрировать свое плохое настроение и обременять окружающих своими заботами и переживаниями, или утомлять их своими бурными эмоциями. Он должен следить не только за своими поступками, но и за своими словами, оказывающими большое влияние на окружающих и самого человека. Доброе слово и доброе дело, искренность, умение слушать других, - лучший способ формирования благотворных человеческих отношений. При этом мало знать этические нормы и правила, нужно уметь неуклонно следовать им в реальной жизни, способствуя тому, чтобы они носили не случайный характер, а стали качеством личности, создающим ей душевный комфорт и помогающим жизни других людей.

Этическая культура личности и этикет – не одно и то же, ибо вежливость не всегда основана на доброжелательности, а учтивость – на уважении, резкий тон – не всегда является признаком высокомерия и пренебрежения к человеку. Для понимания человека и правильного суждения о нем необходимо искать причины его действий или отношения, проникнуть в мотивы, которыми он руководствуется в своем поведении. При этом не менее важно посмотреть со стороны и на себя, объективно оценить свой характер, свою совесть, свою систему ценностей, свои рассуждения, намерения и поступки. Поступки человека всегда должны быть хорошо обдуманы, отличаться тактом, чуткостью

и мудростью, ибо они влекут за собой определенные последствия. Следовательно, нужно стремиться к тому, чтобы они имели хорошее воздействие на окружающих нас людей и на самого человека. Такие нравственные категории как совесть, любовь, гуманизм, добро, долг, справедливость, честь носят априорный характер, не меняются со временем или в зависимости от обстоятельств. Превращаясь во внутренние убеждения и качества человека, ярко проявляющиеся в критических условиях или сложных ситуациях, они становятся мощным нравственным фактором духовной культуры, показателем культуры самоуправления личности.

Одной из задач самоуправления является *формирование корректного стиля общения*, способствующего созданию душевного комфорта и оказывающего влияние на культуру отношений с окружающими нас людьми. А это во многом зависит от нашей духовной щедрости и милосердия. Ключ к духовной гармонии заключается в добродетельности по отношению к другим людям. «Нет величия там, где нет простоты, добра и правды», - говорит Лев Толстой. Очень важно вырабатывать в себе наблюдательность по отношению к людям, в целях понимания их характера и потребностей. Понимание характера, интересов и ожиданий окружающих, стремление видеть в них позитивные черты и стимулировать их благородные начала, любовь и доверие, помощь людям в решении их проблем и удовлетворении потребностей – это не только гуманистическая позиция личности, но и условие душевного равновесия, необходимого для здоровья самого культурного человека. Любовь к людям вооружает нас особой энергией, необходимой для достижения счастья. «Самопожертвование всего себя в пользу всех есть признак высочайшего развития личности», - отмечал Федор Достоевский.

Оказывая помощь другим людям, мы создаем себе их потенциальную поддержку. *Психологический инструментарий культуры общения* включает ряд важных принципов, позволяющих достичь духовной гармонии с людьми, необходимой для комфортной жизнедеятельности личности. Бодо Шефер сформулировал 24 «золотых правила», имеющих важное значение для формирования продуктивной жизненной позиции и корректного стиля самоуправления личности. Основную сущность этих правил можно свести к следующим рекомендациям, имеющим непосредственное отношение к культуре общения. Это проявление интереса, уважения и эмпатии (сопереживания) к другим, одобрение и похвала их позитивных стремлений и деятельности, ока-

зание внимания и поддержки в преодолении трудностей и в решении их проблем. Умение наблюдать за людьми с целью выявления их достоинств, выражение хорошего отношения к человеку и готовности помочь ему, справедливая оценка достоинств личности и признание ее заслуг, умение делать людям частые подарки создают прекрасный психологический климат человеческих отношений. К этому следует добавить умение прощать и быть снисходительным к недостаткам и ошибкам, улыбаться при общении с людьми, даже если такой улыбки нет с другой стороны; умение создать у собеседника хорошее настроение и духовную удовлетворенность, даже если вам пришлось отказать ему в его просьбе.

Каждый из нас должен стремиться формировать в себе позитивный взгляд на жизнь, всегда быть оптимистом, даже в самых тяжелых обстоятельствах, и не переставать улыбаться, с благодарностью воспринимая блага, даруемые нам жизнью. *Умение улыбаться* формирует вокруг нас позитивную ауру и облегчает решение наших проблем, стимулирует в нас хорошее самочувствие, делает жизнь светлой, дарует надежду и хорошее настроение окружающим, приносит новых друзей. Не следует говорить плохо о людях за их спиной. Саади Ширази подчеркивал: «Когда говоришь с этой стороны стены, говори так, чтобы то же самое мог сказать и с другой...». Вместо этого лучше апеллирование к их благородству, стимулирующее человека к нравственному совершенствованию. При необходимости, критиковать людей нужно умеренно, и в их присутствии (желательно, без свидетелей). При этом критиковать надо не саму личность, а ее определенные поступки. Следует также отказаться от критики в письменном виде. К достоинствам личности относится умение признавать свою вину и извиняться за свои ошибки.

В отношениях с людьми необходимо применять особую *«дипломатическую» этику*. Здесь рекомендуется формулирование приказов и распоряжений в форме просьб и предложений; отказ от демонстрации собственного ума и превосходства, подтверждение значимости других; лаконичность в выражении своих мыслей, умение слушать других, не перебивая их, понимать их проблемы, позиции, ожидания и мотивы поведения; отказ от спора с человеком, менее умным, чем вы, признание возможности его правоты; умение прекратить бессмысленный спор молчанием или переходом на другую тему, с обещанием собеседнику подумать над тем, что он сказал и поблагодарить его. Принимая во внимание особенности человеческой природы, *нужно спокойно относиться к критике*, не обращая внимания на субъективно-негативные

оценки вашей деятельности со стороны людей, неспособных к видению нового, конфликтных, амбициозных или просто завистливых. Необходимо больше концентрировать свои мысли на своих успехах, стимулирующих новые профессиональные и личные победы. В то же время, анализируя характер критики на конструктивность и обоснованность, нужно уметь извлекать из нее рациональное начало, необходимое для собственного совершенствования. Следуя известному выражению «любите тех, кто умеет любить», важно выбрать себе круг друзей и единомышленников, которые любят, понимают и ценят вас, ваши идеи и результаты вашей деятельности. Эти люди – моральный стимул, придающий нам уверенность в собственной позиции и укрепляющий нашу целеустремленность.

Большое значение для поддержания гармоничных отношений с людьми и душевного равновесия имеет благородство личности, обусловленное как генетическим кодом, так и соответствующим воспитанием. Антуан де Сент-Экзюпери говорил, что человека создает воспитание. Качество, свидетельствующее о благородстве человека – умение ответить на зло добром, проявить великодушие и снисходительность к слабости другого. Однако следует уметь различать поступок несправедливо обидевшего вас человека, - от подлости, как черты характера, природы человека, которую сложно изменить в одном поколении. Подлость вряд ли можно нейтрализовать прощением, которое воспринимается ее носителем не как благородство, а как слабость. Тем самым, прямо или косвенно создаются условия для распространения зла, как социального явления. Исходя из своего жизненного опыта, Николо Паганини считал, что «способным завидуют, талантливым вредят, гениальным – мстят». Единственным способом преодоления человеческой подлости является воспитание высокой культуры, основанной на ценностях добра, формирующей или меняющей сознание, мировоззрение, характер и поведение личности.

Одним из выражений благородства личности является умение признавать свои ошибки. Обида, а в еще большей степени, - злоба препятствуют свободному потоку биоэнергии и, тем самым, не только нарушают душевное равновесие, но и порождают стрессы, могут привести к нервно-психическим заболеваниям. Шефер подчеркивает, что нельзя предаваться чувству раздражения и злобы, ибо негативные чувства, точно так же как и позитивные, способны материализоваться. Они «направлены, в первую очередь, против нас самих, лишают нас здоровья и со-

кращают жизнь». Следует *научиться сбрасывать с себя неизбежные негативные эмоции*, постоянно генерировать позитивное мышление и вырабатывать положительную энергию жизнедеятельности.

Внимание к окружающим, любовь, доброжелательность и милосердие порождают добрые отношения, несущие в себе креативную энергию жизни. Наличие сильного характера также предполагает отказ от недовольства собой и недооценки своих возможностей по причине допущенных ранее ошибок. Из собственных и чужих ошибок следует извлекать правильные уроки и использовать их для постоянного саморазвития и самосовершенствования. Чем выше достоинства, таланты и достижения благородного человека, тем более он скромен и далек от гордыни, тем более благодарен Творцу за эти дары. Подчеркивая, что за личностным «я» скрывается высшее «я», представляющее «искру Божью», Дж. Темплтон сравнивает это с попыткой увидеть звезды днем. «Они по-прежнему во вселенной, но их не видно из-за света солнца, - говорит он. Только после захода солнца мы видим эти небесные светочи».

В отличие от всех других представителей живой природы, человек обладает уникальной возможностью управлять собственной жизнедеятельностью и достичь счастья. Луций Анней (сын) Сенека считал, что «величие души должно быть свойством всех людей». Сократ, рассматривавший человека как «меру всех вещей» и веривший в безграничные возможности личности, говорил: «В каждом человеке - солнце. Только дайте ему светить». Научившись самоуправлению, благодаря неисчерпаемым возможностям своего разума и процессам познания законов жизни, мы начинаем более продуктивно управлять своими мыслями, чувствами и поведением.

Человек утверждает свое право на определенную социальную роль в общении с другими людьми на основе объективных оценок окружающих и самооценок своих собственных достоинств и качеств. Неправильное воспитание может привести к формированию человека с т.н. «рыночным характером», живущего, согласно Э. Фромму, по принципу «я такой, какой вам нужен». Это меняющийся, в зависимости от обстоятельств, сверхконформист, от которого нельзя ждать твердых нравственных принципов, последовательности, благородства и преданности, присущих человеку высокой культуры. Человек должен быть свободным. Это не значит, что он может делать все, что хочет. Нет. Критерием здесь является высокая духовная культура. Поведение

должно быть обусловлено требованиями этической культуры и совести. Зависимость же от «общественного мнения», которым кто-то сознательно может манипулировать, неправильна, ибо это ведет к потере индивидуальности личности, препятствует ее творческому развитию, ограничивает инициативу и прогрессивные нововведения. Неизменное пребывание в роли «оцениваемых» обществом – не лучший способ самоутверждения, развития и созидания. Человеку необходима твердая воля, чистая совесть, вера в собственные силы и свободное творчество. Иначе говоря, человек должен не плыть «по воле волн», а управлять своей жизнью, своим сознанием, своей волей, своими желаниями и целями, быть архитектором и строителем прогрессивных изменений и достижений в своей судьбе.

Философия и технология «сотрудничества» в человеческом общении ведет к правильному самоуправлению. Это путь к высокой культуре социальных отношений, к формированию личности и преодолению деструктивных явлений в общественной жизни за счет развития таких человеческих качеств как порядочность, добродетельность и ответственность. К сожалению, в реальной жизни мы нередко встречаем многоликих сверхконформистов, которые умеют очень быстро перевоплощаться. Для таких людей не существует глубоких жизненных установок и убеждений. Но в каждом обществе немало и других людей. Это личности, которых «можно сломать, но нельзя согнуть». При всех жизненных обстоятельствах они становятся примером таких достоинств, как мужество, стойкость, героизм, демонстрируют социально значимый образ жизнедеятельности и высокой человеческой культуры. Вспомним слова Мишеля Монтеня: «Истинное достоинство подобно реке: чем она глубже, тем меньше издает шума». Именно такие люди служат образцом для воспитания личностей и лидеров.

Управление конфликтами

Культура самоуправления предполагает и способность управлять конфликтной ситуацией во взаимоотношениях с людьми. Главное здесь выдержка и умение слушать другого, объективно и самокритично оценить его позицию и сделать правильные выводы. Не следует бояться чужого мнения, если оно не совпадает с вашим. Важно, сохраняя спокойствие и терпение, не переносить сущность спора на личность оппонента, не допускать унижения его человеческих достоинств

и выражать уважение по отношению к нему. При этом необходимо задавать вопросы с тем, чтобы устранить непонимание и выяснить какие чувства движут его поведением.

Конфликт – это также определенный вызов самому себе, повод к размышлению о правильности собственных мыслей и поведения, которые, возможно, следовало бы изменить в лучшую сторону. «Слово, идущее от сердца, проникает в сердце», - говорит Низами Гянджеви. Снижению и предупреждению социальных конфликтов способствует *объективное общественное признание заслуг личности перед обществом*, отечеством и человечеством в целом, являющееся важнейшей мотивацией эффективной человеческой деятельности. *Несправедливые оценки и системы распределительных отношений*, не имеющие под собой объективные принципы и критерии выбора, ведут к снижению социальной активности людей и производительности общественного труда, к потере больших созидательных возможностей, нестабильности общественных отношений и подрыву доверия граждан к власти. Именно здесь берут свои начала противоречия, конфликты и кризисы в человеческих и социальных отношениях. Поэтому в системах государственного управления демократических стран справедливой оценке культурных качеств, профессиональных достоинств и вклада каждого гражданина в социально-культурное развитие уделяется первостепенное значение.

Счастье как стимул жизни

Важнейшим стимулом самоуправления личности было и будет счастье. Независимо от сферы деятельности, все люди стремятся к счастью, которое во многом определяется уровнем их духовной культуры и успехами. Стремление к счастью является естественным и главным стимулом жизнедеятельности каждого человека, а стремление к самосовершенствованию – неременным условием счастья для тех, кто считает себя культурной личностью. Эта социальная закономерность во многом объясняет мотивы формирования человеческих потребностей, интересов и целей, оказывает влияние на мышление и поведение людей, дает возможность понять психологию и характер личности.

Счастье – это нравственное и физическое здоровье человека и его близких, это исполнение разумных желаний и идеалов личности. Сча-

стью это не только удача. Его достижение обусловлено благородством, добродетельностью и служением людям, умением бороться за свои мечты и идеалы, идти на разумный компромисс. При условии здоровья человека и его близких, полноценное человеческое счастье трудно себе представить без таких качеств как внутренняя красота, позитивный характер, совесть и порядочность, любовь, дружба и преданность.

Важнейшими критериями счастья являются крепкая и благополучная семья, любимая профессия и работа, доверие со стороны родных и друзей. Умение радоваться жизни, от всего получать удовольствие, умение побеждать во многом зависит от правильной философии жизни человека, берущей начало в семье. Большую роль играют врожденные культурные качества, являющиеся также результатом правильного воспитания и образования в семье, которое со временем, переходит на генетический уровень, и выражается в определенных способностях, культурных ценностях и предпочтениях человека.

Для счастья также необходима разумная и ясная цель в жизни, материальное благополучие, возможность реализовать свой потенциал и занять достойное место в обществе. В силу этого, счастье, безусловно, связано с наличием благоприятной культурной среды и социальной справедливости. Оно требует не только врожденных культурных качеств и способностей человека, но также знаний и мудрости, упорного труда, стремления к самосовершенствованию, веры и терпения, воли и ответственности, свободы и храбрости, гражданского самосознания, а также любви, уважения, понимания и поддержки со стороны окружающих. Таким образом, путь к счастью лежит через высокую духовную культуру, предполагающую знания, умения, организованность, нравственность и созидательную деятельность человека.

Любовь как энергетический источник

Большое желание добиться чего-либо, любовь к определенному делу, к избранной профессии, при правильно выбранном пути и упорном труде, становится локомотивом достижения успеха. Однако успех в собственном развитии непременно связан с интересами и ожиданиями окружающих, с соблюдением такого важнейшего жизненного принципа как альтруизм. Любовь к людям является важнейшим энергетическим фактором, одним из условий взаимопонимания и успешного решения самых разных проблем.

Джон Темплтон считает, что любовь – квинтэссенция (основная сущность) жизни, ее величайший дар, а дарение любви окружающим, в форме мыслей, слов и поступков – естественное проявление расположенности, доброты, поддержки, заботы и снисходительности. Он рассматривает любовь как силу притяжения, которая привлекает к нам добро и превращается в «гармоничный поток самой действенной силы вселенной». Анализируя древнегреческие определения любви, - «Эрос» (романтическая любовь), «Строг» (любовь к членам семьи), «Агапэ» (альтруистическая любовь), Темплтон выделяет «Агапэ», как *гуманистическую любовь к людям*, как безусловную любовь от Бога, считающуюся самой ценной для достижения мира, взаимопонимания и развития во всех религиях человечества. Чем больше человек дарит людям такую любовь, тем больше ее становится.

Между тем *высшим проявлением любви к людям* и высшей религиозной ценностью является *просвещение человека*, которое придает ему жизненную силу культуры через обретенные им научные знания. Другой духовной ценностью является научная деятельность, приближающая человека к божественной мудрости. Однако условием ценности науки является распространение вырабатываемых ею знаний среди людей. «Даруй свет, - говорит Эразм Роттердамский, - и тьма исчезнет сама собой».

Управление временем

Важнейшим ресурсом самоуправления и человеческой жизнедеятельности в целом является время. Культура самоуправления требует способности мыслить стратегически, не растрачивать время на мелочи и формировать великие цели, уметь устанавливать приоритеты своей жизнедеятельности. Нужно эффективно использовать время для того, чтобы добиваться более высоких результатов, путем научной организации своей деятельности, более высокой производительности труда за счет использования достижений современной науки. «Истинно велик тот человек, который сумел овладеть своим временем», - говорил Гесиод. Подчеркивая ценность времени, Чарльз Дарвин говорил, что «человек, который осмеливается потратить впустую час времени, еще не осознал цену жизни». Время состоит из мгновений, каждое из которых уходит из нашей жизни безвозвратно. Поэтому умение распоряжаться ресурсом времени является жизненной необходимостью.

Время, как и истинную любовь, невозможно купить ни за какие деньги. Нужно просто научиться правильно управлять им в своих интересах. Рассматривая время сквозь призму понятия энтропии культуры, нетрудно заметить, что ценность времени определяется его ограниченностью и безвозвратностью. Каждому человеку в жизни отведен определенный срок времени. И за это время нужно воплотить в жизнь свою мечту, успеть самоутвердиться, стать личностью, построить осмысленную, интересную, творческую жизнь, приносящую пользу и радость себе, своей семье и другим людям, внести посильный вклад в гармоничный вселенский жизненный процесс.

В зависимости от требований ситуации нам необходимо ежедневно пересматривать приоритеты нашей деятельности. Джон Темплтон, ссылаясь на одну из журнальных статей, образно представляет каждый прожитый день в виде «банковского» билета в 86400 секунд, которые необходимо вложить в творческие и полезные дела. Неиспользованные секунды безвозвратно исчезают, не переходя в счет следующего дня, а пути назад – нет. Поэтому их необходимо эффективно использовать для достижения здоровья, успехов, счастья и конкретных результатов в своей жизнедеятельности. Исходя из того, что потерянное время исчезает навсегда, в целях продуктивного управления каждой минутой времени, Темплтон рекомендует использовать стратегию долгосрочных и краткосрочных целей. Она предполагает определение и мониторинг стратегических целей на несколько лет вперед, перманентную корректировку этих целей путем пересмотра приоритетов, а также ежедневное, еженедельное, месячное и годовое планирование. При этом одним из условий своевременного решения необходимых вопросов является составление плана действий на каждый день вечером предыдущего дня.

Чувство благодарности

Самоуправление – это умение контролировать ситуацию, извлекая из нее пользу, оптимистично преобразовывать разочарование в очарование, быть выше мелочей, с благодарностью воспринимая дары жизни. Одной из базовых задач самоуправления является формирование в себе способности любить жизнь и ценить ее, как источник радости и счастья, бесконечных возможностей для развития. Преодолевая рутину повседневности, нам следует видеть красоту жизни и испытывать благодарность за нее. Практически все психологи подчер-

кивают, что нужно стремиться позитивно интерпретировать даже самые печальные события, уметь радоваться всему, что даровала человеку жизнь, извлекать положительное из каждой ситуации, ценить людей и каждое мгновение прожитой жизни, как настоящий подарок. Благодарность за все доброе, которым наделила нас жизнь, является одним из важнейших психологических факторов, способствующих благополучию и душевному комфорту. Чувство благодарности Творцу, людям, которые нас окружают, и самой жизни, со всеми ее трудностями и проблемами, дает человеку уверенность в собственных силах и помогает в достижении поставленных целей. Оно порождает встречную позитивную энергию, которая умножает человеческие возможности, силы и знания, притягивает к человеку добро и процветание.

Способность видеть «стакан наполовину полным, а не пустым», - это замечательный жизненный оптимизм, видение хорошего во всем, что нас окружает. Чувство благодарности за дарованные нам блага жизни вселяет в нас ощущение жизненной гармонии, веры и радости. «Если мы испытываем благодарность за то, что уже имеем, - говорит Темплтон, - само это чувство притягивает к нам еще больше хорошего. Благодарность – это мощный магнит, который привлекает к нам друзей, любовь, спокойствие, здоровье и материальные блага». Осознание чувства благодарности за свою жизнь и за все, что человек уже имеет, за умение видеть, ценить и радоваться окружающей нас красоте, собственному духовному и материальному благополучию, как результату доброй воли - один из секретов счастья. Чувство благодарности порождает состояние душевного покоя, удовлетворенности и нравственного здоровья, приносит благословение. Человек должен быть благодарным за все что имеет, но *избегать самодовольства*, постоянно стремиться к новым успехам в своей жизнедеятельности, как к сущности прогрессивного развития. Такие качества как лень, безразличие, самоуспокоенность и потеря заинтересованности в развитии, порождаются удовлетворенностью собой и своими достижениями. Также как и любовь, неудовлетворенность является движущей силой развития человека, постоянно стимулирующая его к энергичной деятельности по пути к счастью.

Благосостояние как один из результатов самоуправления

Одним из показателей успешного самоуправления является благосостояние. Нужно научиться управлять собственным экономическим

развитием, логика которого мало чем отличается от экономической логики в целом. Исходя из того, что уровень жизни растет пропорционально росту доходов, Бодо Шефер рекомендует формировать личный капитал при помощи специального накопительного счета и жить на проценты от него, откладывая деньги с каждого повышения зарплаты, не *допуская превышения расходов над доходами*. Правильное «финансовое мышление» и умение регулировать собственные финансы способствует повышению качества жизни и появлению множества новых возможностей для развития. Если мы хотим добиться успеха и повысить свое благосостояние, нужно трудиться с полной самоотдачей, при условии регулярного полноценного отдыха.

Важное значение для успешной деятельности имеет отношение человека к проблеме *коэффициента полезного действия и энтропии* собственной культуры. Прилагая необходимые усилия для максимального использования своего профессионального потенциала, человек повышает коэффициент полезного действия собственной энергии до максимума и сводит к нулю энтропию – непродуктивно растраченную энергию. При правильно выбранной цели, стратегии и технологии деятельности, такой подход дает фантастические результаты, если он становится стабильной жизненной установкой, обеспечивает прекрасную мотивацию, самосовершенствование и ведет к новым жизненным победам.

Здоровье как условие и показатель самоуправления

Основополагающее значение для эффективного самоуправления имеет *забота о собственном здоровье*, обеспечивающем человеку высокий тонус, энергию, жизнерадостность и качество жизни. На жизненном пути человека подстерегают не только радости, успехи и неудачи, но также и *различные болезни*. Основными источниками болезней являются: генетические факторы; неправильное питание; переохлаждение организма; инфекции; психологические стрессы, вызванные нервными потрясениями, неправильным образом жизни, неполноценным отдыхом, влиянием шумов и др. Для предупреждения и преодоления болезней человеку необходимо все время повышать уровень своих медицинских знаний, совершенствовать культуру самоуправления, вырабатывая в себе твердую волю, терпение и умение мужественно бороться за свою жизнь, благополучие и прогрессивное развитие.

Артур Шопенгауэр считал, что девять десятых нашего счастья зависит от здоровья. Здоровье, энергия и жизнерадостность, столь необходимые

для ощущения счастья и продуктивной деятельности, обусловлены здоровым образом жизни. Стратегия поддержания здоровья должна быть нацелена на профилактику, а не на лечение недугов и болезней. Здоровье – это, прежде всего, энергия человека, необходимая для реализации его основных жизненных целей, эффективного и своевременного выполнения поставленных задач, активности и стабильности в работе, выносливости, динамичности и коммуникативности, возможности наслаждаться дарами жизни. Для поддержания здоровья человеку необходимо помнить и выполнять ряд обязательных правил. Прежде всего, это *культура правильного питания*. Она предполагает умеренность в еде, ежедневное питье чистой воды, воздержание от воды во время еды, и сразу же после еды, умение прислушиваться к внутренним сигналам собственного организма. Следует отдавать предпочтение растительной пище, овощам и фруктам, пользоваться свежесжатыми соками. Еда должна доставлять удовольствие. Необходимо есть медленно, тщательно пережевывая пищу, избегать приема пищи стоя на ногах или лежа. Рекомендуются сосредоточиться на еде и удовольствии, которое она дает человеку.

Ученые полагают, что взрослому организму вполне достаточна одна треть того, что человек получает в течение дня. Интересно, что это утверждение совпадает с образом жизни буддийских монахов и режимом питания Иммануила Канта, который ел один раз в день. Следует также помнить, что не все питательные вещества одинаково полезны для всех людей, что обусловлено биохимическими различиями в группе крови. Если человек питается неправильно, то некоторые продукты оказывают негативное влияние на функционирование клеток крови. С годами отрицательный эффект суммируется и усиливается, что приводит к ухудшению здоровья человека. Задача состоит в том, чтобы свести к минимуму негативное воздействие на организм тех или иных продуктов. Наряду с питанием также важно выбирать те или иные виды и режимы физической культуры, наиболее подходящие конституции и группе крови человека. Как нам кажется, среди работ, посвященных культуре питания, заслуживает внимание теория рационального питания американского врача-натуропата Питера Д'Адамо, построенная на принципах эволюционного развития человечества.

Следует также помнить, что алкоголь, табак, продукты синтетического происхождения наносят вред здоровью человека. К этому следует добавить злоупотребление жирами животного происхождения, сахаром, солью, уксусом, кофе и некоторыми другими продуктами. Ре-

комендуется чаще пить чистую воду, в особенности рано утром, после пробуждения и перед сном. Негативное влияние на здоровье оказывают адинамия и гипоксия. Принято считать, что в целях поддержания нормального функционирования организма, обмена веществ и иммунитета, хорошей работоспособности и жизненной силы, необходимо ежедневно заниматься физической культурой не менее сорока минут. Наряду с разумным питанием и физической культурой, организму необходим регулярный отдых, прежде всего, спокойный, полноценный сон, хорошая музыка, прогулка, снимающая усталость.

Одним из факторов, препятствующих продуктивной жизнедеятельности и наносящих вред здоровью человека является страх. «Ничто не отбирает больше духа у человека, чем трусость и страх», - говорил Эрнест Хемингуэй. Бодо Шефер считает, что преодолению страха помогают: позитивное мышление, концентрация на решении жизненных проблем и целей, чувство благодарности, осознание значимости своих достижений, общение с добрыми людьми, периодическое прослушивание хорошей музыки и др. Чувство страха можно и нужно побеждать путем сосредоточения на своей цели и чувстве благодарности, - благодарности за свою жизнь, здоровье, имущество, возможности, друзей и добрых людей, которые вас любят и уважают. Необходимо чаще думать о благах и радости, которые будут вознаграждением при осуществлении разумной цели, вытесняя, таким образом, чувства страха и беспокойства, и способствуя душевному равновесию. Преждевременно расстраиваться по поводу несвершившегося факта, предполагаемых неприятностей, которые, может быть, даже и не произойдут, значит неразумно страдать и подрывать свое здоровье. Ибо «трагическое событие» может вовсе и не произойти, а если произойдет, оно может послужить стимулом для изменений в лучшую сторону. Страх зависит от нашего отношения к окружающему миру, от его восприятия и отражения в нашем сознании.

Нужно четко представлять смысл своей жизни, верить в свою жизнеспособность и ежедневно настраивать себя на благополучный исход любого дела, укрепляя свое душевное равновесие систематическим общением с добрыми людьми. Вместе с тем, сознавая, что в жизни бывают и неожиданные катастрофы, необходимо выработать в себе стойкость и использовать деструктивные события как новую возможность для собственного «возрождения» и развития. Бодо Шефер называет трудности материалом, «из которого можно построить лестницу, ведущую к успеху». Сравнивая жизнь с многоступенчатой лестницей, он говорит о необ-

ходимости преодоления проблем. Для этого необходимо верить в себя и бороться за свои цели, не обращать внимания на завистников, привлекать на свою сторону партнеров, создавать резервы и быть готовым к неожиданностям, заботиться о здоровье, больше заботиться об окружающих. Умение бороться с трудностями следует вырабатывать, тренировать, увеличивая свой опыт, облегчающий решение многих сложных задач.

Реакции человека на события и факты, их интерпретация могут вызывать у человека психологическое напряжение, что обуславливает *актуальность управления стрессами*. Управляя стрессом, мы можем направлять возникшую энергию в созидательное русло. Бодо Шефер полагает, что стресс необходим для здоровья. Возникая, когда нарушается внутренний баланс организма, он регулирует этот процесс, восстанавливая баланс и взаимодействие всех функций. Если стресс контролируется за счет позитивного мышления, он оказывает положительное воздействие на человеческий организм. Им сформулированы *правила контроля над стрессом*, нацеленные на то, чтобы использовать это эмоциональное состояние как позитивный фактор. Сущность этих правил сводится к умению: поддерживать внутреннее равновесие и сосредоточиться на том, чем мы в данный момент занимаемся; выбирать приоритетные задачи в работе и вкладывать душу в дело; поддерживать порядок в вещах и делах, вырабатывать комфортный темп работы; планировать время с запасом во избежание спешки и беспокойства; делегировать работу и ответственность, ко всему относиться с юмором; правильно распределять время работы и отдыха, не допускать перегрузок; ограничивать чрезмерные контакты с людьми; проявлять скромность, отказ от чрезмерного честолюбия; спокойно воспринимать победы и поражения, радоваться своим победам; заботиться о своем здоровье и эмоциональном состоянии, время от времени расслабляться, развлекаться, отключать телефоны во время сна и отдыха. Незаменимую роль в поддержании спокойствия, уравновешенности и ясности сознания играют спокойная обстановка, молитва, медитация, природа.

Пожалуй, *основой душевного, психического здоровья человека является добро*. В это понятие можно включить добродетельность и служение людям, благородство, милосердие, сострадание, любовь, дружбу и преданность. Конфуций видел в доброте основу благополучия в семье и государстве, а также возможность повелевать людьми. Умиротворенность, внутреннее душевное спокойствие является одним из базовых условий здоровья. Наш внутренний духовный мир не столько зави-

сит от внешних обстоятельств, сколько от нас самих, от нашей способности управлять своим сознанием, спокойно, философски воспринимать события, вырабатывать в себе атараксию (невозмутимость, хладнокровие, спокойствие), свойственную мудрецам. Для достижения душевного равновесия необходимо быть в согласии с собственной совестью и время от времени заниматься аутотренингом, по формуле «я очень спокоен» и «я все отпускаю». Такое периодическое «молчание» повышает восприимчивость сознания, ощущение внутреннего мира и его связь с трансцендентальностью (выходящим за пределы), способствует лучшему пониманию жизни и роли добра, духовному озарению личности.

Оглядываясь назад, каждый культурный человек должен испытывать удовлетворение за разумно и красиво прожитые дни, месяцы и годы, чувствовать гордость за результаты своего творческого труда – за деревья, которые он посадил, за «плоды», которые вырастил, здания и города, которые построил, за людей, которых вырастил, образовал и воспитал. Это также относится к научным и техническим достижениям, произведениям искусства, государственным конструкциям и технологиям жизнедеятельности, поставленным на службу человека. Каждое посеянное нами зерно культуры может дать множество плодов, необходимых для человеческой жизни. Для выработки системы эффективного самоуправления, необходимо культивировать в себе не только активность, но и стабильность, стойкость, упорство в следовании принятому решению и плану, пока поставленная цель не будет достигнута. Щедрость души, признание и одобрение окружающих, бескорыстное использование своего ума, энергии и времени для служения людям – ключ к благополучию человека.

Рассмотренные выше мысли, подходы и оценки выдающихся исторических личностей, наблюдения и рекомендации известных современных аналитиков и психологов, а также некоторые концептуальные положения автора, призваны способствовать постоянному самосовершенствованию и самоконтролю личности. Если они станут внутренней потребностью человека, то будут играть роль постоянного генератора успешной жизнедеятельности, высокой культуры общения, гармонии с другими людьми, любви и уважения в обществе, необходимых для душевного комфорта и счастья человека.

СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ ПОЛИТИКА

Социально-культурная политика – это универсальная политика, обеспечивающая повышение благосостояния, качества жизни и устойчивое развитие общества и государства путем содействия развитию интеллектуальной, этической, художественной, управленческой, производственной, правовой, бытовой культуры и других ключевых направлений целостной системы национальной культуры. К этим направлениям также относятся: сохранение культурного наследия, развитие культуры потребления, здравоохранения и экологии, физической культуры, спорта, туризма, книгоиздания и других областей человеческой жизнедеятельности.

В соответствии с национальными интересами страны, *социально-культурная политика координирует деятельность* различных государственных и неправительственных структур, направленную на удовлетворение непрерывно растущих духовных и материальных потребностей граждан. Она строится на научной основе и играет важную роль в обеспечении эффективности этической и правовой системы государства, развитии культуры общественных отношений и человеческого капитала, улучшении нравственного здоровья молодого поколения, повышении производительности общественного труда.

Наряду с развитием науки, качественного образования, искусства и других областей культуры, одной из важных задач социально-культурной политики является аккультурация (процесс взаимовлияния культур, обмен культурными особенностями) и инкультурация населения (процесс освоения индивидом культурных норм общества), распространение универсальных культурологических знаний, способствующих передаче знаний и навыков культурной элиты массам, формированию социально активного человеческого капитала, высокой культуры человеческих отношений и устойчивому развитию общества. Стратегической задачей социально-культурной политики является создание новых возможностей для конкурентоспособного развития государства, конструирования будущего национальной культуры.

Ценность социально-культурной политики обусловлена тем, в какой мере она отвечает национальным интересам и меняющимся потребностям развития государства, вызовам мировой цивилизации. Ее продуктивность во многом зависит от того, на основе каких принципов и критериев она строится, как осуществляется отбор и синтез ценностей и

норм культурного наследия народа, международных технологий жизнедеятельности, в какой мере в ней учитываются, прошедшие испытание временем, культурные достижения Запада и Востока, стандарты, опыт и законы развития локальных и мировой цивилизации.

Одной из важных функциональных задач социально-культурной политики является сохранение и развитие системы национально-культурных ценностей. Как известно, культурные ценности народа – это регулирующие жизнедеятельность народа и составляющие идеологическую основу государственной политики устойчивые культурные ориентиры, оказывающие сильное влияние на сознание, психологию, интеллект, мировоззрение, мотивы, нравственность, поведение, характер и судьбу людей. Ведущим звеном этой системы, показателем достижений и уровня жизни общества, является интеллектуальная и этическая культура народа, которые нужно перманентно развивать.

Социально-культурная политика демократической страны связана с созданием благоприятных условий для совершенствования национальной идеологии, позитивных изменений в сознании людей, достижения высокого качества социальной жизни, устойчивого социально-культурного прогресса, внутренней и внешней безопасности государства, производства, хранения, распространения и освоения в обществе национально-культурных ценностей. Она призвана обеспечивать взаимообусловленное развитие различных сфер созидательной деятельности, представляющих целостную социальную систему духовной и материальной культуры, способствовать преодолению пассивного приспособления людей к жизни, формированию у них активной гражданской позиции, мобилизовывать население на творческое преобразование действительности, в соответствии с национальными интересами страны. Исходя из этого, целесообразно, чтобы орган государственного управления, ответственный за разработку и осуществление социально-культурной политики, в первую очередь, выполнял функции идеологического и координирующего характера, способствующие объединению усилий многих субъектов социально-культурной деятельности в интересах динамичного развития общества и государства. Успешное выполнение этой миссии постсоветскими странами в новых исторических условиях обусловлено отказом от, унаследованного с советского времени, узкого определения культуры как «надстройки над экономикой». В основу инновационной социально-культурной политики, отвечающей национальным интересам независимых государств, следует по-

ложить правильное научное понимание культуры, как целостной социальной системы, как процесса и «искусственной природы», созданной умом, чувствами и физическим трудом человека. Такое понимание и построенный на нем системный культурологический подход создает условия для дальнейшего роста уровня культуры государственности и достижения сбалансированного развития производительных сил, внутренней и внешней политики, образа жизни и систем жизнеобеспечения, общественных, международных отношений и других областей деятельности, в совокупности составляющих целостную социальную систему национальной культуры и цивилизации. Он открывает новые возможности для мотивации развития национальной культуры за счет роста внимания к развитию и оценке знаний, умений, организованности, нравственности и созидательной деятельности людей разных профессий и сфер деятельности, к прогрессу умственной и нравственной культуры граждан, составляющих основу человеческого капитала. Преимущества такого подхода состоят в том, что он позволяет стимулировать динамичное взаимосвязанное развитие интеллектуальной, художественной, производственной, бытовой, потребительской, медицинской, экологической, правоохранительной и военной культуры, культура семьи и общества, поднять на новый уровень деятельность по сохранению культурного наследия, развитию физической культуры и спорта, книжного дела и др.

Необходимость обеспечения конкурентоспособного и безопасного развития в условиях глобализации поставила перед обществом и государством развивающихся стран стратегическую национальную цель - подняться до уровня социально-культурного, в том числе, экономического развития ведущих стран мира. Для осуществления этой стратегической цели необходимо решить достаточно амбициозную двудельную задачу: в сравнительно короткий исторический срок добиться опережения, хотя бы на долю процента, ведущих стран мира по темпам социально-культурного развития, при условии недопущения отставания от этих стран по качеству деятельности и культуре труда. Успешное решение этой задачи требует революционных изменений в сознании производителей материальных благ, формирования высокой культуры труда и культуры управления, культуры социальной ответственности, культуры служения отечеству. Оно во многом обусловлено опережающим развитием в обществе интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры, переориентацией социально-культур-

ного кода народа с преимущественно эмоциональной, - на преимущественно рациональную культуру жизнедеятельности, с созерцания - на преобразование.

Эффективное решение социально-культурных, в том числе и экономических проблем во многом зависит от правильности социально-культурной политики страны, ее способности отвечать объективным потребностям развития и вызовам времени, в чем ключевая роль принадлежит современной культурологической науке. В современной мировой цивилизации, социально-культурная политика, разработанная на основе методологии и достижений культурологической науки, является необходимым условием создания стабильного, конкурентоспособного, безопасного правового государства, с эффективной экономикой и богатым средним классом. Использование научных методов культурологии в социально-культурной политике, способствует формированию благоприятной социальной среды для гармонизации культур, религий и интересов граждан страны, помогает успешной организации подготовки и переподготовки экспертов-культурологов, политических и хозяйственных лидеров, интеллектуальному развитию и нравственному воспитанию молодежи и детей, достижению высокого уровня восприятия инновационной культуры народными массами.

Основные задачи социально-культурной политики, основанной на системном культурологическом подходе, могут быть обозначены как:

- Подготовка и воспитание специалистов для различных областей духовной и материальной культуры, составляющих основу человеческого капитала, создание материально-технических и социальных условий для их жизнедеятельности. Формирование личностей и лидеров, обеспечивающих устойчивое развитие общества и конкурентоспособность государства в условиях глобализации.
- Оценка и эффективное использование человеческих, научных, финансовых, экономических, организационных, правовых, информационных ресурсов, в целях повышения жизнеспособности государства за счет высокой культуры государственного управления, основанной на системном культурологическом подходе. Обеспечение координации деятельности, содействие сотрудничеству и партнерству различных по статусу субъектов социально-культурной деятельности;
- Создание благоприятных условий для опережающего развития интеллектуального потенциала - науки, образования, высоких

технологий, а также наиболее полного удовлетворения человеческих потребностей и социальной реализации потенциальных возможностей личности, обусловленных перманентной модернизацией национальной культуры. Развитие национального искусства и сохранение культурного наследия.

- Создание и реализация культурологических программ и проектов, нацеленных на постоянный рост уровня профессиональной и этической культуры специалистов, а также общекультурного уровня народа. Организация, в этих целях, государственных институтов и специальных центров культурологических исследований и тренингов, организация эффективной государственной системы культурологического просвещения, обеспечивающей высокий уровень восприимчивости новационной культуры народными массами, интеллектуальное развитие и нравственное воспитание молодежи и детей.

- Усиление внимания к проблемам развития «общества знаний», совершенствования профессиональной и этической культуры, развития интеллектуальной культуры и традиционных нравственных ценностей народа в материалах, освещаемых средствами массовой информации.

- Распространение национально-нравственных ценностей и норм высокой человеческой культуры не только в системе патриотического воспитания людей, но также в образе и стиле жизни, этике, эстетике, рекламе, моде, в сфере досуга и услуг населению.

- Пропаганду наиболее ценных достижений национальной и мировой культуры в системе семейного и социального воспитания и образования детей, в детской литературе и искусстве, в мероприятиях и играх, проводимых в детских организациях и лагерях, формирование чувства уважения и любви к этим ценностям.

- Улучшение организационных, материальных и моральных условий, необходимых для достойной жизни и плодотворной созидательной деятельности творцов национальной культуры – ученых, преподавателей, врачей, деятелей искусств, в первую очередь, специалистов, обеспечивающих развитие интеллектуальной, медицинской, производственной, этической, художественной, управленческой и правовой культуры.

- Мотивация созидательного труда интеллигенции, всех граждан, имеющих заслуги перед отечеством, проявляющих самоотверженность в служении национальным интересам и обеспечивающих

социально-культурный прогресс; увековечивание памяти героев.

- Осуществление культурного диалога и обмена с зарубежными странами, способствующего прогрессивному культурогенезу национальной культуры, развитию культуры международных отношений и сотрудничеству цивилизаций.

Инновационными приоритетами такой политики (наряду с традиционными приоритетами развития экономики, художественной культуры и культурного наследия) могут быть определены:

1. *Интеллектуальная культура*, связанная с опережающим развитием науки, образования, просвещения, информации, разработкой высоких технологий. Интеллектуальная культура, при соответствующих материальных условиях, становится стратегическим государственным приоритетом, главным ресурсом развития производительных сил, преобразования природы и общества, создания необходимых человеку жизненных благ.

2. *Этическая культура*, основанная на национально-культурных и общечеловеческих ценностях. Без высокой нравственности, доброй воли, человечности, интеллектуальная культура может служить не только созидательной, но и опасной для общества разрушительной силой. Этическая культура служит не только ценностным регулятором человеческих отношений, но является необходимой основой правовой культуры, обеспечивая исполнение действующих законов.

3. *Правовая культура*, предполагающая верховенство и совершенствование законов, правовую грамотность граждан, культуру исполнения законов. Правовая культура является важнейшим фактором регулирования общественных отношений, обеспечивающим защиту прав человека, безопасность социальной, политической и экономической жизни общества.

4. *Управленческая культура*, представляющая совокупность профессионализма и этики управления. Культура управления является одним из стратегических приоритетов, от уровня которой зависит благосостояние и качество жизни народа, устойчивое социальное, политическое и экономическое развитие государства, его международный авторитет и безопасность.

КУЛЬТУРОЛОГИЯ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В условиях глобализации качество и потенциал человеческого капитала, как важнейшего исторического фактора развития, приобрели ключевое значение для благосостояния и качества жизни общества, государства и международного сообщества в целом. Человеческий капитал – это социально-культурный капитал общества, без которого невозможна продуктивная производственная и инновационная деятельность, обеспечивающая социально-культурный прогресс. Он рассматривается как движущая сила развития современной инновационной экономики, или «экономики знаний», способной отвечать на вызовы, обусловленные диалектическими изменениями в пространстве и во времени мировой цивилизации.

Большое значение развитию человеческого капитала в Азербайджане придает президент Азербайджанской Республики Ильхам Алиев, рассматривающий его как главный, возобновляемый ресурс устойчивого развития страны. Руководство республики осуществляет серьезную программу подготовки высококвалифицированных специалистов за счет обучения талантливой азербайджанской молодежи в лучших вузах мира, а также путем повышения качества национальной системы образования Азербайджана.

Понимание значимости этого феномена и внимание к нему со стороны ученых и политиков усиливается во второй половине XX века. Достаточно заметить, что если в конце 1990-х годов в развитых странах мира в физический капитал вкладывалось только около 30 %, то вложения в человеческий капитал составляли около 70 % всех средств. При этом в целях государственного регулирования экономики, основные вложения берет на себя государство. Уже в то время стало очевидным, что человеческий капитал является важнейшим источником дохода и определяется не только способностью к труду, но также врожденными культурными качествами, природным талантом, хорошим образованием, знаниями, профессионализмом, навыками, технологиями деятельности, опытом, организованностью и управленческими способностями, нравственными качествами человека. Сегодня это понятие включает и врожденные и приобретенные культурные качества человека, и инвестиции в его развитие со стороны государства, и потребительские расходы семьи на жизнедеятельность, (включая пита-

ние, одежду, жилища, коммунальное обеспечение, образование и здравоохранение), и понимание его как преобразовательного фактора социально-культурного, в том числе и экономического развития общества.

В развитии теории человеческого капитала, в основе которой лежат институциональная теория, неоклассическая теория, неокейнсианство (направление в немецкой философии второй половины XIX — начала XX веков) и другие экономические теории, большая заслуга принадлежит лауреатам Нобелевской премии Т. Шульцу, Г. Беккеру, С. Кузнецу, а также Э. Денисону, Р. Солоу, Дж. Кендрику, С. Фабриканту, И. Фишеру, Р. Лукасу и другим экономистам, социологам и историкам, экспертам Всемирного банка. Термин «Человеческий капитал», разработанный и развитый Теодором Шульцем, Гэри Беккером, Саймоном Кузнецом во второй половине прошлого века, сегодня имеет широкую интерпретацию и множество измерений, что делает его *культурологическим понятием* и требует системного культурологического подхода к его анализу и оценке.

Как известно, сегодня основная часть мирового человеческого капитала сосредоточена в развитых странах мира, что объясняется тем, что в последние десятилетия инвестиции в человеческий капитал в них значительно опережают инвестиции в физический капитал. Опыт этих стран также свидетельствует о том, что формирование и развитие человеческого капитала прямо зависит от инвестиций в повышение уровня духовной культуры и качества жизни населения. Для цивилизованных стран, обладающих эффективным человеческим капиталом, характерны высокий уровень развития фундаментальных и прикладных наук, высокий индекс человеческого развития.

На основе достижений в области исследования преобразовательных возможностей человеческого капитала и, прежде всего, интеллектуальных ресурсов, сегодня осуществляется успешное национальное развитие США и ведущих стран Европы и Азии. Парадигма человеческого капитала стала основой создания инновационной экономики Финляндии, модернизации экономики Швеции, России и других стран. Воплощенный в работнике человеческий капитал – это его *знания, умения, организованность, нравственность и созидательная деятельность; это главный источник доходов, основа национального богатства каждой страны.*

Развитие человеческого капитала в ведущих странах мира строится на основе правильной политики и культуры управления, обеспечива-

ющей создание материально-технических условий, мотивирующих высокую культуру деятельности, высокопроизводительный труд граждан. Особое место в преобразовательной деятельности людей занимает *интеллектуальный труд*, ибо в интеллекте заключен, как известно, главный ресурс производителей материальных благ и роста ВВП. Это объясняет огромную роль наукоемкого образования в развитии конкурентоспособной экономики, в повышении доходов и благосостояния населения и государства.

Опережающее развитие интеллектуальной культуры, как главного условия социально-культурного и экономического прогресса, стало устойчивой культурной традицией западных стран, начиная с Эпохи Возрождения. Во второй половине XX века проблемы человеческого капитала стали рассматриваться учеными экономистами, социологами, историками и культурологами в контексте эффективности экономического и социального развития. Понимание стратегической значимости формирования качества человеческого капитала, ставшего важнейшим фактором, определявшим успех одних и отставание других стран, и учет этой закономерности социального развития в государственной политике, способствовали опережающему и динамичному развитию Западной цивилизации в новое и новейшее время. Опережающие инвестиции в интеллектуальную культуру – науку и образование, обеспечивали научно-технический прогресс, высокую производительность и качество труда, успехи в социально-экономическом развитии западных стран. Это единственный путь выхода развивающихся стран на уровень развития передовых государств мира, обусловленный высокими темпами развития наукоемкой экономики, качеством производственной и управленческой деятельности, культурой труда.

Понимание роли *интеллектуальной культуры* человека и результатов интеллектуальной деятельности в повышении темпов и качества социально-культурного, в том числе и экономического развития общества и государства, послужило основой государственной политики опережающего развития науки и образования в США, европейских странах и Японии. За счет быстрого роста высокоинтеллектуального человеческого капитала в период позднего средневековья, западная цивилизация выиграла глобальное историческое соревнование с более древними цивилизациями. «В конце XVIII века Западная Европа перегнала в полтора раза Китай и Индию по душевому ВВП и вдвое по показателю грамотности населения. Последнее обстоятельство, помно-

женное на экономическую свободу, а затем и демократию, стали главным фактором экономических успехов европейцев, а также США и других англосаксонских стран». В отличие от других стран Востока, уже к концу XIX века высоким уровнем человеческого капитала, включая образование и продолжительность жизни, обладала Япония. Поэтому по уровню стартового человеческого капитала она оказалась готовой в XX столетии совершить технологический рывок и войти в число передовых стран мира.

Достижения в формировании и развитии человеческого капитала в западных странах обусловлены *пониманием* законов культурно-экономического развития и совершенствованием технологий управления общественным прогрессом. Сегодня государства с развитым человеческим капиталом имеют неоспоримые преимущества в развитии. Именно правильное понимание учеными, политиками и управленцами стратегической ценности человеческого капитала как ведущего фактора прогресса цивилизации, открыло *новые возможности* для создания национальных конкурентоспособных высоких технологий в экономике, культурологических стратегий устойчивого и безопасного социально-политического развития, для конструирования надежного будущего народов и государств.

Сравнительный анализ мировой практики показывает, что успешному развитию большинства стран препятствует относительно высокая энтропия в инвестировании, развитии и использовании человеческого капитала. Причины такой энтропии хорошо известны. Это т.н. «антикультура», социальной базой которой являются наличие в обществе малокультурной и деструктивной части населения, правонарушения, монополизм, коррупция и другие негативные явления, в большей или меньшей мере характерные для различных стран мира. Вместе с тем, энтропия человеческого капитала обусловлена также отсутствием достаточно благоприятных условий для жизнедеятельности профессиональной элиты, неэффективным использованием ее достижений и возможностей, управленческими ошибками в оценке и меритократической мотивации труда ученых и специалистов, просчетами в государственной политике, не имеющей серьезную научную базу. В силу этого, повышение эффективности развития человеческого капитала требует постоянного научного обеспечения этого процесса. Оно также во многом зависит от внимания к вопросам оценки результатов научных исследований и создания комфортных условий для жизнедеятельности ученых,

преподавателей, инженеров, врачей и других категорий интеллигенции, позволяющих наилучшим образом практически реализовать их знания, умения и креативные возможности, повысить качество и результативность их труда, нацеленного на удовлетворение жизненных интересов и требований постоянно меняющегося общества.

Сущность человеческого капитала состоит в том, что это одновременно и фактор и цель развития личности, семьи и общества. В совокупности с финансовым, природным и физическим капиталом, человеческий капитал составляет основу национального богатства каждой страны. При этом его структура, качество и динамика развития исторически обусловлены национальными особенностями развития духовной культуры и цивилизации тех или иных народов и государств.

Особенности человеческого капитала обусловлены необходимостью постоянных инвестиций в его развитие и сравнительно продолжительным периодом отдачи вложенных в него средств, по сравнению с другими видами капитала. Человеческий капитал невозможно изменить в короткий промежуток исторического времени.

Развитие человеческого капитала, как и культура в целом, обусловлено такими объективно-историческими факторами как природно-географические условия, генетический код культуры, социальная среда, исторические условия и культурный обмен. Среди них определяющее значение имеет социальная среда. При всех равных условиях именно она является фундаментом формирования человеческого капитала. Как показывает мировая практика, *при низком уровне интеллектуальной культуры и отсталом менталитете народа*, инвестиции в высокотехнологичную экономику не дают ожидаемых результатов.

Человеческий капитал во многом зависит от особенностей менталитета народа, благосостояния, качества и безопасности жизни людей, эффективности систем образования и воспитания, достижений науки и высоких технологий, правового обеспечения рыночной экономики и свободной конкуренции, инновационной деятельности, от состояния интеллектуальной, этической, политической, информационной, правовой, управленческой, экономической, медицинской и экологической культуры государства в целом. Он также связан с культурой ответственности, культурой труда, прежде всего, с такими его индикаторами как качество и производительность, здоровьем, желанием хорошо работать, социальными и материально-техническими условиями жизнедеятельности высококвалифицированных кадров, прошедших специ-

альную подготовку. При этом совершенно очевидно, что, в первую очередь, национальный человеческий капитал обусловлен потенциалом и продуктивностью деятельности *интеллектуальной элиты*, во многом определяющей вектор, возможности и темпы национального развития, что придает особую важность инвестициям в интеллектуальную культуру государства.

Проблемы развития человеческого капитала – это и проблемы культуры государственного управления, предполагающей системный культурологический анализ и оценку имеющегося в стране созидательного потенциала и меняющихся потребностей, выбор эффективных культурологических технологий, составляющих основу для практических действий в интересах национального развития. *Важнейшими задачами управления, основанного на системном культурологическом подходе, являются:* определение стратегических направлений и приоритетов развития, качественная профессиональная подготовка, эффективное и своевременное использование ученых, специалистов и результатов их труда, создание современных материально-технических и социальных условий для их продуктивной жизнедеятельности.

Методология и методы культурологии дают возможность рассмотрения совокупности различных индикаторов, отражающих целостную панораму развития человеческого капитала и возможности эффективного управления им. Сюда следует отнести: стратегии, цели и уровни развития, основные источники и факторы влияния, области использования, оценку и правильную интерпретацию потенциала и потребностей, приоритеты и технологии развития человеческого капитала.

Стратегия предполагает правильное формирование целей и приоритетов развития человеческого капитала, учет таких факторов развития как ресурсы, технологии, люди, время, финансы, культурные и политические ценности, а также учет достижений и упущений, связанные с этим процессом возможности и риски. В поле зрения культурологов необходимо включать оценку таких переменных величин, как уровень образования, доходы населения, длительность жизни, национальная безопасность, уровень бедности, уровень медицинского обслуживания, окружающая среда и др. При этом цели и приоритеты развития, также являющиеся переменными величинами, должны перманентно подвергаться мониторингу на актуальность, эффективность и соответствие национальным интересам. Однако при всех изменениях следует иметь в виду, что *неизменным стратегическим приори-*

тетом развития человеческого капитала, обеспечивающим его эффективную деятельность, является опережающее развитие интеллектуального потенциала страны.

Для разработки и совершенствования стратегий развития человеческого капитала незаменимое значение имеет системный культурологический подход. Он представляет собой совокупность исследовательских методов, нацеленных на изучение человеческого капитала как целостной системы, обладающей взаимосвязанными и взаимозависимыми компонентами, каждый из которых имеет свою сущность, функции, материю, энергию, вектор движения, механизмы связи, историю и закономерности развития. Важнейшей задачей этого анализа является определение единиц культурологического анализа – индикаторов для измерения различных параметров человеческого капитала как развивающейся динамичной системы. Осуществление этой задачи дает возможность просчитывать все факторы, оказывающие влияние на принимаемые решения с точки зрения эффективности конечных результатов. Используя теорию нечеткой логики Лютфи Заде и «мягкое мышление» Питера Чекланда, системный культурологический подход дает возможность анализировать политические, экономические, временные и иные переменные факторы, оказывающие влияние на динамику развития человеческого капитала.

Цели развития включают: профессиональное «производство» и совершенствование личностей и лидеров; развитие культуры семьи; благосостояние и качество жизни личности и общества; устойчивое развитие и безопасность человека, общества и государства. *Уровнями развития являются:* семья, личность, коллектив и общество. *Основные источники, области использования и факторы влияния* охватывают такие сферы духовной и материальной культуры как: образование, просвещение и воспитание; наука и технологии; литература и искусство; политика и управление; право и законодательство; национальная безопасность и оборона; социальная среда, традиции и культурное наследие; экономика и финансы; информация и печать; религия; предпринимательская деятельность; дипломатическая деятельность и международные отношения; медицина и экология; физическая культура и спорт; туризм и сфера услуг; неправительственные организации и др. Важным фактором влияния является мотивация. *Оценка потенциала человеческого капитала* производится путем измерения уровня знаний, умений, организованности, нравственности, созидательной деятель-

ности человека. *Важнейшими технологическими инструментами развития* являются правильная организация, обучение, оценка и измеримость параметров развития, правовое регулирование, информационное обеспечение, инновационная деятельность, совершенствование, равенство возможностей и меритократическая мотивация.

Практическая значимость для Азербайджана перманентного развития национального человеческого капитала делает весьма актуальным исследование этого социально-культурного феномена на основе названного выше системного культурологического подхода, интегрирующего в себе подходы и методы различных социальных и гуманитарных наук. В этой связи хотелось обратить внимание на инновационное значение, которое может иметь разработанный автором универсальный метод «культурологической пирамиды» для системного культурологического анализа стратегических проблем развития человеческого капитала в практике государственного управления. Этот метод открывает качественно новые возможности для сравнительного изучения сущности, особенностей, истории и достижений национального человеческого капитала, понимания общих закономерностей и актуальных потребностей его развития, разработки управленческих технологий и моделей, адекватных диалектическим изменениям в мировой цивилизации. Как мне кажется, практическое использование этого метода для анализа и развития национального человеческого капитала, повышения его жизнеспособности, качества и эффективности, будет способствовать росту уровня конкурентоспособности Азербайджана, увеличению его способности своевременно и достойно отвечать на вызовы времени в условиях глобализации.

Реализация стратегической задачи развития человеческого капитала открыла новые возможности для устойчивого развития Азербайджана в условиях глобализации, сопровождающейся политической и экономической нестабильностью, постоянными изменениями и вызовами мировой цивилизации. Вместе с тем она обусловила повышенные требования к культуре ответственности граждан, к культуре управления чиновников, к проблемам подготовки и использования специалистов, к вопросам развития интеллектуальной и этической культуры молодежи.

В русле новых тенденций социально-культурной политики страны, в целях содействия развитию человеческого капитала в республике, с начала 2010 года АКА «Симург», совместно с Азербайджанским государственным телевидением, на первом канале впервые стала прово-

даться стационарная культурологическая научно-просветительская передача «Идрак». Ее задачей стало активное распространение универсальных культурологических знаний среди широких слоев населения республики и азербайджанской диаспоры за рубежом. В «Идрак» стали анализироваться актуальные проблемы, инновационные культурологические технологии и возможности развития человеческого капитала в Азербайджане сквозь призму достижений современной культурологической науки, отечественной и мировой культуры и цивилизации.

Культурологическая передача «Идрак» завоевала высокий рейтинг в стране и за рубежом. За период 2010-2014 гг. АКА «Симург», совместно с Азербайджанским государственным телевидением были проведены около 200 телевизионных культурологических научно-просветительских передач «Идрак». Среди них можно назвать такие, как - «Культурология и государственные символы Азербайджана», «Культурология и человеческий капитал», «Культурология и культура управления», «Культура лидерства в Азербайджане», «Культурология и воспитание», «Информационная культура в Азербайджане», «Культурология и общество знаний», «Человек и культура», «Культура и общество», «Культурология и этическая культура», «Азербайджан и Франция: культура международных отношений», «Культура Марокко», «Культура Кубы», «Культурология и правовая культура в Азербайджане» и другие. В этот же период, в целях содействия развитию национального человеческого капитала, было сделано множество научно-просветительских выступлений по проблемам культурологии в передачах «Овгат», «Сехер совгаты», «Гадын дуньясы», «Мухазире», «Ени гюн», а также на различных каналах национального телевидения и радио, на страницах журналов, газет и интернета.

КУЛЬТУРОЛОГИЯ И КУЛЬТУРА ТРУДА

Одной из актуальных задач национальной культурологии является научное содействие развитию культуры наукоемкого труда, имеющей важное значение для роста производительности общественного труда и благосостояния народа, конкурентоспособности и устойчивого развития государства.

Культура труда – это знания, умения, организованность, этика и созидательная деятельность, направленная на преобразование природы и общества в целях производства ценностей, необходимых для удовлетворения потребностей, сохранения и улучшения человеческой жизни. Труд – один из фундаментальных исторических институтов культуры, необходимое условие жизни, умственного и нравственного развития человека, без которого трудно себе представить существование человечества. При этом ценность физического труда возрастает в зависимости от доли в нем умственного труда, составляющего основу «духовного производства», т.е. деятельности в области образования, науки, искусства и других неэкономических категорий, имеющих важное значение не только для формирования человеческого потенциала, но и для развития экономического производства.

Значимость наукоемкого труда обусловлена тем, что в целостной системе успешной национальной культуры ведущим звеном является интеллектуальная культура. Интеллект является возобновляемым стратегическим ресурсом развития человека, общества и государства, а основанная на нем наука ведет к мудрости, необходимой для безопасной и благополучной жизни. Высокий интеллект, обусловленный гуманистической нравственностью, является главным источником человеческого развития, движущей силой мировой цивилизации. Достижения интеллектуальной культуры, при правильном понимании, оценке и своевременном использовании открытий и изобретений, обеспечивают благоприятные возможности для жизни миллионов людей планеты. Основанное на высоком интеллекте превосходство в духовной культуре было, есть и будет непременным условием выживания и развития, господства и победы, продуктивного производства и разумного потребления, прогрессивной идеологии и взвешенной политики. От научных и технологических достижений, от качества образования в конечном итоге зависит качество жизни, которым во многом определяется и международный рейтинг государства.

В Азербайджанской Республике ведется непрерывный креативный поиск инновационных форм государственного строительства и управления, отвечающий интересам устойчивого национального развития. Модернизация системы управления республики выявила необходимость построения, отличных от традиционных и ориентированных на потребности граждан, современных управленческих моделей, обеспечивающих прозрачность в деятельности государственных структур и конкуренцию между органами, предоставляющими услуги населению. В процессе этой модернизации осуществляются прогрессивные реформы, имеющие целью внедрение эффективных технологий культуры государственного управления, формирование профессиональной государственной службы за счет подготовки и использования кадров нового типа. Для этих кадров характерны компетентность, креативное мышление, высокая культура общения между должностными лицами и гражданами, культура ответственности и патриотизм, привлечение общественного мнения к оценке результатов управленческого труда. Созданная в результате новая модель государственного управления зиждется на удовлетворенности граждан прозрачными, качественными, оперативными и удобными услугами, которые реализуются посредством современных инноваций.

Одним из наиболее успешных достижений государственной политики, нацеленной на рост благосостояния и качества жизни азербайджанского народа, является созданное в 2012 году, в условиях структурных изменений в национальном управлении, Государственное Агентство по Обслуживанию Граждан и Социальным Инновациям при Президенте Азербайджанской Республики - «АСАН хидмет». Основными целями Агентства являются: снижение затрат и потери времени граждан; достижение соблюдения в отношении граждан этических правил, вежливого поведения; повышение уровня профессионализма; укрепление доверия к государственным учреждениям; повышение прозрачности, усиление борьбы с коррупцией; более широкое использование электронных услуг; повышение эффективности институциональных реформ в этой области.

Этот замечательный инновационный проект и бренд политической культуры президента Азербайджанской Республики, господина Ильхама Алиева, не имеющий аналогов в мировой практике, уже успел завоевать сердца миллионов жителей нашей страны.

С точки зрения культуры государственности, деятельность «АСАН

хидмет» способствует решению важной политической задачи - повышению культуры и эффективности управления, за счет приближения государственной системы к условиям рынка и более полного удовлетворения потребностей гражданского населения в административных услугах государства. «АСАН хидмет» выполняет одну из наиболее важных функций государственного управления - функции, связанной с обслуживанием населения. Практическая ценность ее деятельности обусловлена еще и тем, что Агентство оказывает позитивное влияние на реализацию другой важной функции государственного управления - регулирования жизнедеятельности, нацеленное на поддержание благосостояния населения. При этом для государственных служащих «АСАН хидмет» характерна корпоративная культура, включающая особую профессиональную этику и высокую культуру социальной и политической ответственности перед обществом и государством.

В политико-этическом измерении деятельность «АСАН хидмет» осуществляется в русле идеологии азербайджанизма, нацеленной на формирование высокой гражданской культуры в стране, воспитание людей в духе патриотизма, культуры межличностных и международных отношений, сохранения и развития ценностей национальной культуры, в том числе традиционных ценностей мультикультурализма, присущих азербайджанскому народу на протяжении столетий его культурной истории.

Значимость «АСАН хидмет», как одного из наиболее важных направлений государственного строительства и управления состоит в том, что его стратегия и технологии оказывают большое влияние на моральный климат, политическую и социальную стабильность общества, культуру общественных отношений, а также на культуру управления самих государственных служащих, политиков и чиновников.

Для деятельности «АСАН хидмет» характерна высокая культура труда и коммуникаций, как в самом коллективе, так и в отношениях работников с посетителями. Психологическая комфортность, которую ощущают наши граждане в этом Государственном агентстве, их удовлетворенность высокой профессиональной и этической культурой сотрудников Агентства, позитивно сказывается на национальном самосознании и чувстве гордости людей разных профессий и возрастов за свой народ и свое государство. Не последнюю роль в позитивной атмосфере, царящей в Агентстве играет и то, что персонал «АСАН хидмет» отличается высокой эстетической культурой, опрятностью своей брендовой одежды.

Умело используя такие научные принципы культуры государственного управления, как стратегия, технология, этика, «public relations» и дизайн, а также новейшие методы социального инжиниринга, «АСАН хидмет» добился позитивных результатов в утверждении национальных стандартов высокой этической культуры государственных служащих в процессе их коммуникации с гражданами. Значимость такой культуры для обеспечения высокой эффективности государственного управления не раз подчеркивал в своих выступлениях Президент Азербайджанской Республики, господин Ильхам Алиев.

Успешная деятельность «АСАН хидмет» во многом обусловлена тем, что одним из направлений его деятельности является проведение тренингов и курсов. Для обеспечения успешных тренингов работников Агентства, были специально разработаны и утверждены «Правила тренингов», в которых нашла отражение Стратегия Агентства по соответствующим направлениям, включающая продуктивную модель, построенную на инновативных методах и образовательных технологиях. Цель этой стратегии – создание отвечающей современным образовательным стандартам и инфраструктуре «информационного общества» системы специального инновационного образования, призванной обеспечить формирование кадрового потенциала, в особенности молодежи, обладающего высоким уровнем профессионализма, креативности, инновативного мышления и преданного ценностям национальной культуры.

Как известно, процесс государственного управления носит динамичный характер и подвержен диалектическим изменениям, реформированию и совершенствованию, в соответствии с конкретными потребностями каждой страны, вызовами мировой цивилизации. Исходя из этой закономерности, тренинги осуществляют целенаправленную подготовку и переподготовку кадров для активно развивающейся сети организаций «АСАН хидмет», представленной не только в Баку, но также и в Гяндже, Сумгаите, Сабирабаде, Барде. На тренингах персонал получает универсальные знания в области истории азербайджанской и мировой культуры и цивилизации, культуры человеческих отношений, труда, обслуживания и управления, профессиональной этики, правовой культуры, культуры ответственности, культуры самоуправления и самосовершенствования, идеологии азербайджанства, особенностей развития человеческого капитала, основ мультикультурализма, а также психологические знания. Тиражирование этих знаний способствует формированию особой философии жизни и корпоратив-

ной культуры коллективов «АСАН хидмет», выработке у работников высокого уровня профессионализма. При оценке культуры труда работников Государственного Агентства, в качестве критерия эффективности работы служит их способность максимально удовлетворять потребности и интересы граждан, создавать для них комфортные условия при решении социальных и бытовых проблем.

Определенный вклад в формирование профессиональной и этической культуры работников «АСАН хидмет» внесла и Ассоциация культуры Азербайджана «Симург». В 2014-2015 гг. нами были проведены десятки специальных культурологических тренингов по культуре труда и культуре сервиса для коллективов различных центров Агентства, расположенных в г. Баку, а также для работников филиалов «АСАН хидмет» городов Гянджа, Сумгаит, Сабирабад и Барда. В ходе этих интерактивных тренингов проводились лекции и деловые игры, коллективам передавались мультимедийные материалы, содержащие основные понятия об интеллектуальной и этической культуре, о человеческом капитале, о культуре труда и сервиса, культуре менеджмента и коммуникации.

Достоинством культурологических тренингов является и то, что они помогают созданию благоприятных условий для социальной реализации потенциальных способностей работников, оказывают позитивное влияние на сознание и мотивацию персонала. Занятия способствуют повышению компетентности сотрудников, их уверенности в себе, развивают умение убеждать и гармонизировать интересы, формировать командный дух, здоровый нравственный и психологический климат в коллективе. Все это в конечном итоге становится серьезным управленческим ресурсом, обеспечивающим высокую производительность труда. Формируемый в результате тренингов здоровый нравственный и психологический климат в коллективе способствуют тому, что каждый сотрудник организации имеет возможность завоевать любовь и уважение, понимание и поддержку окружающих. Эта сильная моральная мотивация, в свою очередь, дает возможность повысить интерес к работе и реализовать свой потенциал в организации, гармонизировать культуры и повысить эффективность и качество общей работы.

Культурологические тренинги носят инновационный и интерактивный характер. Они сопровождаются интеллектуально насыщенными играми и мозговыми штурмами, позволяющими сотрудникам органи-

заций и предприятий все время «быть в форме», повышать уровень своих специальных и универсальных знаний, осуществлять системный анализ возникающих проблем, принимать своевременные и правильные решения в конкретных ситуациях. Тренинги, основанные на системном подходе, способствуют росту эффективности обслуживания населения, за счет роста интеллектуальной культуры работников и навыков использования полученных знаний в практической деятельности. Они помогают развитию интеллекта, технологической вооруженности и практического опыта государственных служащих, формированию у них любви к труду и своей профессии, распространению знаний о национальных традициях, характерах, психологии и темпераменте граждан, умению работать с людьми. Они способствуют выработке позитивной энергетики и культуры самоуправления, совершенствованию технологий сервиса и профессионального мастерства, соответствующего высоким стандартам культуры труда.

В процессе проведения нами культурологических тренингов в «АСАН хидмет», большое внимание уделялось формированию у работников качеств человека высокой культуры, предполагающих соблюдение ими порядка и дисциплины, следование установленным правилам, доброту и вежливость, уважение к личности, честность и справедливость в служении людям, а также формирование позитивного характера и умения идти на компромисс. Благодаря этому, прошедшие тренинг государственные служащие, как правило, проявляют больше внимания, терпения, выдержки и эмпатии в работе с посетителями, лучше учитывают характер, интересы, темпераменты и психологию людей, стремятся помочь им в решении их социально-бытовых проблем. В результате таких тренингов, в которых участвуют эксперты, обеспечивается непрерывное совершенствование мастерства государственных служащих в обслуживании населения республики, рост уровня их профессионализма и этики, ориентированных на международные стандарты культуры труда.

Тренинговая деятельность Агентства вносит немаловажный вклад в практическую реализацию поставленной Главой государства стратегической национальной задачи развития человеческого капитала. Проведение специальных тренингов по культуре труда дает также возможность вовлечения работников в дискреционную деятельность, связанную с их правом и ответственностью выносить решения, необходимые для выполнения закона и успешного достижения обу-

словленных законом целей в обслуживании населения. Для «АСАН хидмет» это имеет особое значение, ибо в процессе такой деятельности повышают свою профессиональную и этическую культуру также аккредитованные в «АСАН хидмет» представители других министерств и ведомств республики.

Умелое пользование персоналом специальной литературой, практическое использование ими вновь приобретенных на тренингах универсальных и специальных знаний, освоение методов системного и ситуационного анализа, современных технологий управленческой культуры, способствует тому, что работники «АСАН хидмет» вырабатывают в себе способность принимать правильные решения в различных, порой даже форсмажорных (непредсказуемых) ситуациях. Все это, а также прозрачность, удобство и качество обслуживания способствуют тому, что удовлетворенность наших граждан деятельностью «АСАН хидмет» растет изо дня в день, что, в свою очередь, является существенным вкладом Агентства в рост национальной культуры, человеческого капитала и социально-политической стабильности в нашей стране.

Как нам кажется, опыт работы «АСАН хидмет» было бы целесообразно изучить и использовать для совершенствования уровня культуры труда и эффективности деятельности целого ряда аналогичных государственных структур, деятельность которых направлена на развитие национального человеческого капитала, отвечающего интересам устойчивого, конкурентоспособного и безопасного развития Азербайджанской Республики. Высокая культура труда и сервиса работников «АСАН хидмет» могла бы быть своеобразным «мастер классом» для распространения во многих министерствах и ведомствах страны, что имеет немаловажное значение для развития «Общества знаний» и «Экономики знаний» в Азербайджане.

Пожалуй, наиболее ярким показателем высокой культуры труда и государственного управления в Азербайджане, утвердившейся в последний период явились результаты проведенных 12-28 июня 2015 года в столице Азербайджана, городе Баку первых Европейских Игр, которые президент Европейского олимпийского комитета Патрик Хикки назвал «одним из величайших событий в спортивной истории Европы».

Этот уникальный исторический национальный проект, проведенный под руководством президента Фонда Гейдара Алиева, члена исполнительного комитета НОК Азербайджана, посла доброй воли ЮНЕСКО и ИСЕСКО Мехрибан ханум Алиевой, стал новой международной па-

радикальной культуры труда. Используемые при его осуществлении инновационные методы труда, высокий профессионализм и этика, культура ответственности и ориентированность на результаты команды менеджеров и исполнителей, обеспечивались высоким уровнем организации, стратегического планирования, координации и управления временем на высшем уровне руководства.

Благодаря сложившейся атмосфере созидания, праздничности, добра, патриотизма, сотрудничества и гостеприимства, Бакинские Европейские Игры стали знаковым событием в истории азербайджанской и мировой культуры и еще одним убедительным подтверждением продуктивности государственной политики и высокого международного авторитета Азербайджанской Республики.

КУЛЬТУРОЛОГИЯ И МУЛЬТИКУЛЬТУРАЛИЗМ: ЗНАЧЕНИЕ НАУЧНОЙ МЕТОДОЛОГИИ ДЛЯ ПРОДУКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ

Современный мир переживает нелегкие времена. Наряду с выдающимися достижениями человеческого разума, мировой культуры и науки, в нем наблюдаются сложные глобальные проблемы, связанные с ростом народонаселения и сокращением природных ресурсов, стихийными бедствиями, болезнями, конфликтами культур и интересов. В различных странах мира происходят кризисные явления, изменяются ценности, политические и социально-экономические условия жизни, законы и правила жизнедеятельности людей. Нарастает борьба за ресурсы и политическое влияние. Кризисные процессы в мировой цивилизации, быстрые изменения и неопределенности в политике, экономике, международных отношениях, требуют поиска наиболее эффективных путей и социальных технологий, совершенствования политики и выработки решений, способствующих преодолению опасностей и деструктивных явлений, негативно влияющих на устойчивое развитие общества и государства. Это справедливо и для Азербайджанской Республики. Глобализация и непрерывные вызовы мировой цивилизации требуют перманентного научного анализа и выработки жизнеспособных инновационных технологий ситуационного управления изменениями, способствующих стабильному, конкурентоспособному и безопасному развитию нашей страны на длительную перспективу.

Одним из ключевых направлений современной государственной политики Азербайджана, сформулированных президентом Азербайджанской республики Ильхамом Алиевым, является мультикультурализм. Основы этой политики были заложены еще Общенациональным лидером Гейдаром Алиевым, рассматривавшим мультикультурализм как один из важных инструментов утверждения идеологии азербайджанизма и как условие безопасного развития страны. Такой мудрый подход научно обоснован как историческими реалиями развития нашей страны, которая еще в античный период своей истории была лучшей моделью толерантности, так и потребностями устойчивого развития Азербайджана в пространстве и времени современной мировой цивилизации.

Мультикультурализм - это гуманистическое мировоззрение и соответствующая ему политика, признающая права культуры представителей разных народов, живущей в одной стране. Она направлена на со-

хранение, развитие и гармонизацию в отдельно взятой стране и в мире в целом культурных различий людей разных национальностей и вероисповедания, на интеграцию малочисленных народов в титульную национальную культуру государств. Как гуманистическая и демократическая концепция, мультикультурализм является воплощением толерантности, без которой невозможны гуманизм, высокая культура человеческих и международных отношений, взаимопонимание, взаимообогащение, дружба и сотрудничество между людьми. Мультикультурализм служит катализатором социальной культуры и политической стабильности общества. Он способствует активному культурогенезу, синтезу традиций и инноваций, порождает соревновательность и взаимообогащение этнических и национальных культур, ведущие к прогрессивному развитию общества. Мультикультурализм - это не ассимиляция, абсолютно растворяющая одних в других, а равноправное объединение и развитие людей разных этносов и культур на принципах интеграции в общенациональную культуру титульной нации, т.е. основной части населения страны, национальность которой определяет официальное название государства. В мировоззренческом отношении он создает благоприятные предпосылки для формирования и развития гражданской культуры, основанной на единых для всех правилах и равных возможностях, конвергенции (сближения) индивидуалистских и коллективистских культур, сохранении и разумной диффузии этических ценностей, а также на общих интересах и взаимовыгодном сотрудничестве.

В условиях изменений и вызовов мировой цивилизации, мультикультурализм становится все более необходимым инструментом социально-культурной политики федеральных и унитарных государств, так как дает возможность успешно регулировать процессы формирования национальной идентичности и межнациональных отношений в рамках общества, в котором национальные, социальные, религиозные и иные различия не противоречат, а взаимообогащают друг друга. Следствием правильного использования принципа мультикультурализма в мировой политике может быть предупреждение глобальных этно-национальных и религиозных конфликтов. То есть мультикультурализм может и должен играть роль своеобразного катализатора предотвращения дезинтеграционных процессов (распад, разрушение целого на составные части) в мировом культурном пространстве, отличающимся расовым и культурным многообразием.

Современные мультикультурные общества не могут стабильно развиваться без взвешенной политики мультикультурализма, опирающейся на стратегии культурологического характера. Такие стратегии предполагают создание благоприятных условий для взаимопонимания, уважения, социальной солидарности и сотрудничества в целях устойчивого развития и благосостояния представителей разных народов, совместно проживающих в рамках одного государства. Одним из подтверждений успешности таких стратегий является развитие Азербайджанской Республики, в которой гармонично развиваются культуры разных народов, успешно интегрированных в титульную национальную культуру Азербайджана. Благодаря традиционной политике гармонизации культур и религий, Азербайджан всегда служил и служит благоприятным пространством для интеграции культур и религий представителей разных этносов. Толерантные и дружеские отношения между представителями мусульманского населения, христиан и иудеев всегда было характерным для гуманистической духовной культуры азербайджанского народа.

Рассматривая содержательные проблемы мультикультурализма, мы заметим, что в основе созидательных процессов жизнедеятельности лежит способность удовлетворять позитивные материальные и духовные потребности человека путем правильной трансформации природной энергии и создавать благоприятные условия для социальной реализации потенциальных способностей личности, отвечающих общественным интересам. Мотивация этого процесса прекрасно сформулирована А. Маслоу в его модели «идеального общества», построенной на принципах человеческой гармонии, безопасности, возможностях максимального развития способностей и самореализации через гуманистическое преобразование социальных институтов культуры и изменение сознания людей.

Национальное самосознание и обусловленный им патриотизм консолидируют (укрепляют) нацию и мобилизует ее на солидарное решение задач, обусловленных потребностями развития народа и национальными интересами страны. Рассматривая понятие национальных интересов страны в качестве аналитического инструмента и основы политического поведения, мы, прежде всего, имеем в виду принципы безопасности государства, его суверенитет и территориальную целостность, стратегию социально-экономического развития, социальную и политическую стабильность, политику в сфере науки, образования,

природопользования, здравоохранения и искусства, а также внешней политики государства.

В рамках современной цивилизации взаимодействуют как культура, - прогрессивная, созидательная сила, основанная на человеческом интеллекте, этике и труде, так и антикультура, воплощающая в себе деструктивные, разрушительные процессы, также исходящие от людей. В основе разрушительных процессов – конфликтов, терроризма, войн главным образом, лежали и лежат зависть, алчность, соперничество, несправедливые установления в социальных отношениях и распределении ресурсов, а также низкий порог культурности людей, поддающихся недобросовестным манипуляциям.

В Азербайджане одним из важнейших постулатов национальных интересов на основе политики мультикультурализма служит гармонизации культур и интересов представителей различных этносов и конфессий, нацеленная на выработку культурной идентичности в рамках титульной культуры государства (культуры национальности, определяющей официальное наименование государства). Речь идет о культурной, в том числе, этической, политической и правовой идентичности, конфессиональном взаимопонимании, взаимоуважении и солидарности, отвечающих национальным интересам страны. При этом этическая форма реализации национальных интересов Азербайджана соответствует идеологии азербайджанства, не выходит за рамки здоровой национальной идеи и не ущемляет интересы других народов. В условиях вызовов, неопределенности и кризисных явлений глобализации, в Азербайджане реализуется конструктивная политика мультикультурализма, отвечающая жизненным потребностям национального развития нашего общества и государства. Совместными усилиями ученых, специалистов и политиков страны осуществляется деятельность, направленная на поддержание и развитие взаимопонимания, сотрудничества и устойчивого развития, через позитивное изменение сознания и культуры людей. Осуществление политики мультикультурализма в Азербайджане, рассчитанной на долговременный период, нацелено на дальнейшее расширение доступа представителей различных этносов и конфессий к ценностям национальной и мировой культуры, повышение их возможности для творчества, создание условий для взаимопонимания, культурного обмена и развития культурных навыков.

Политика мультикультурализма, основанная на принципах гуманизма, взаимоуважения и равноправного сотрудничества, конверген-

ции (сближения), диффузии (взаимного проникновения) и интеграции культур открывает большие возможности для стабильного развития не только национальных государств, но и международного сообщества. Достижение определенной степени культурной идентичности или гармонизации духовных культур серьезно увеличивает шансы на согласование экономических и политических интересов. Преодоление конфликта культур открывает новые возможности для преодоления или снижения уровня конфликта интересов, ибо культурному человеку психологически свойственно идти на определенные экономические жертвы, когда речь идет о «духовном родстве», идентичных культурных ценностях и нравственных приоритетах. Все это обуславливает актуальность защиты завоеваний и приоритетного развития высокой духовной культуры человечества. Независимо от национальности, религиозных убеждений, места рождения, пола, политических симпатий или коммерческих интересов, в рамках международной культурной политики необходимо сложение усилий людей разных культур для строительства гуманистической цивилизации, отвечающей общим интересам народов, этносов и наций.

К сожалению, некоторые государства Запада отказались от мультикультурализма в связи с тем, что управление им, в условиях миграционных потоков, является довольно сложной политической задачей. Возможно, представители некоторых народов с трудом интегрируются в национальную культуру тех или иных государств. Однако отказ от мультикультурализма не сулит ничего хорошего, ибо это путь, ведущий к непониманию, фобии, противопоставлению и противостоянию, к национальным и религиозным конфликтам, которые, к сожалению, возрастают во всем мире. В целях обеспечения продуктивности политики мультикультурализма необходимо терпеливо воплощать в жизнь стратегии, обеспечивающие постепенный рост взаимопонимания, конвергенции и гармонизации культур и интересов, выработку механизмов оценки людей на основе меритократических принципов, мотивацию созидательной деятельности, развитие культуры мира.

Поиск новых политических моделей управления, обусловленный отказом от мультикультурализма в странах Европы выявил в качестве одной из обсуждаемых моделей интеркультурализм, являющийся объединением «эволюционистских» и «конструктивистских» взглядов на культуру, которые рассматриваются авторами как взаимодополняющие друг друга - «функции лесника», поддерживающего эволюционное

развитие и «функции садовника», создающего новую натуру. Однако это понятие мало чем отличается от мультикультурализма. Все зависит от того, какой смысл и какие этические ценности мы вкладываем в этот термин.

Для формирования и реализации научно обоснованной политики мультикультурализма фундаментальное значение имеет культурология. В этой системной науке хранятся ключи к правильному пониманию позитивных возможностей и успешной практике мультикультурализма. Современная культурология, как наука о сущности, особенностях, истории, достижениях, законах развития, технологиях и преобразовательных возможностях культуры, имеет незаменимое значение для решения сложных проблем национального и глобального характера, в том числе и выработки продуктивных моделей поведения, основанных на взаимопонимании разных по характеру людей. Мир, включая и атом, состоит из множества сложных систем. В силу этого, как показала история, именно системный подход к исследованию явлений и событий природы и общества является наиболее продуктивным методом поиска истины. Системный культурологический подход дает возможность понять мотивы, закономерности и особенности поведения представителей разных культур и этносов, вырабатывать наиболее жизнеспособные технологии общественного развития и успешно прогнозировать будущее.

Если «философский камень» в алхимии, предназначенный для превращения неблагородных металлов в золото не смог превратить мечту в реальность, то «философский камень культуры» - возможное и необходимое социальное явление. Этот философский камень - культурология, способная обеспечивать «производство» высокой культуры при помощи специальных исследований, технологий образования и просвещения людей разных возрастов, национальностей, религий, социального происхождения и убеждений. При определенных социальных условиях и соответствующей культурной политике, культурология способна постепенно превращать неблагородных людей в позитивно мыслящих и осознанно добродетельных граждан, составляющих основу человеческого капитала страны. Она помогает формировать профессиональную и этическую культуру личностей и лидеров разного уровня, и культуру труда граждан, без которых не может функционировать современное государство. Культурология облегчает процесс адаптации в национальных культурах позитивных достижений и но-

вовведений других народов, обеспечивающий прогрессивные изменения в мышлении, миропонимании, образе жизни, адекватные уровню научного развития, разумным потребностям и тенденциям современной эпохи.

Достоинства и неоспоримые преимущества культурологической науки обусловлены и тем, что она позволяет решать сложные задачи, эффективный анализ которых невозможен только методами отдельных наук, таких как история, антропология, философия, психология, социология, политология, филология, педагогика, экономика, правоведение и другие. Культурология дает многомерное видение мира и создает большие перспективы, как для совершенствования и повышения эффективности действующих политических и социальных систем и структур, так и для конструирования новых стратегических, конкурентоспособных структурных и управленческих моделей государственного строительства и управления.

Используя преобразовательные возможности культурологии, необходимо и дальше формировать, совершенствовать и распространять общенациональные культурные стандарты универсального характера, адекватные требованиям времени, признаваемые и одобряемые представителями различных этносов и конфессий, как базовые культурные ценности. Конечно, это очень непростая задача, так как многие этносы, народы и нации имеют давно сложившиеся традиционные ценности и нормы, по которым живут столетиями. Сложность проблемы обусловлена и тем, что в рамках человека типа «*Homo sapiens*» существуют люди совершенно разных культур: от культуры дикости и культуры варварства – до культуры созидания, прагматизма и гуманизма. В разных культурах различны отношение, оценки и интерпретация поведения, событий и людей. В зависимости от культуры личности, социального, этнического происхождения, традиций, национальности, религии, места рождения, культуры семьи, профессии и других факторов, разные люди по-разному оценивают одни и те же факты и события. К этому списку следует прибавить также различия в интеллектуальной и этической культуре, в системе ценностей и норм духовной культуры, в характере, менталитете, а также политических и экономических условиях проживания людей. Несмотря на широкий спектр этих индикаторов, в интересах устойчивого развития Азербайджана, необходимо идти путем преобразования и сближения культур, выработки универсальных культурных стандартов и идентичности, развития толерант-

ности, солидарности и патриотизма, отвечающих идеологии азербайджанства и национальным интересам нашей страны.

В основе национальной программы развития мультикультурализма, наших планов и действий должна быть одна фундаментальная мотивация: историческое понимание культуры, как заботы о сохранении и улучшении человеческой жизни в нашей стране. Технологии преодоления культурных различий заключены в разработке и осуществлении программ аккультурации и инкультурации людей на основе синтеза национальных и общечеловеческих стандартов культуры, включающего в себя как ментальные, так и поведенческие компоненты. Безусловно, такая стратегия потребует определенных усилий по дальнейшей гармонизации культур, обусловленных потребностями выживания и развития, ценностями самой жизни. Для принятия правильных дискреционных решений по этой судьбоносной для Азербайджана проблеме, для выработки необходимых технологий устойчивого и бесконфликтного проживания, необходимо осуществлять соответствующие культурологические экспертизы, с участием культурологов, психологов, филологов, историков, этнологов, социологов, педагогов, правоведов, экономистов, политологов и других специалистов. Учеными и специалистами должны быть даны необходимые оценки и произведены соответствующие измерения жизнедеятельности людей и факторов, влияющих на их мировоззрение и систему ценностей. Мультикультурализм предполагает культурологические программы и проекты, предусматривающие специальное образование, интерактивные тренинги и воспитание культурных людей, подготовку экспертно-аналитических материалов, разработку инновационных моделей и технологий общественного развития, прогнозов и рекомендаций, необходимых для принятия взвешенных политических решений в области культуры общественных отношений. Исследовательская и просветительская деятельность экспертов должна быть поставлена на службу росту общекультурного уровня народа, формирования высокой культуры труда и человеческих отношений, на выработку высоких стандартов интеллектуальной, этической, правовой, управленческой, производственной, бытовой, межнациональной, политической и социальной культуры на основе активного вовлечения в этот процесс представителей различных этносов, конфессий и различных социальных групп населения.

Думаю, что отправной точкой для поиска оптимальных ответов на

поставленные вопросы может служить понимание того, что «поведение человека меняется с изменением его культуры», на которую известное влияние оказывает образование, материальное благосостояние, изменение условий жизни, социальная среда, политика и культурный обмен. Чем ниже уровень интеллектуальной культуры человека, тем меньше возможности взаимопонимания, выше агрессивность и опасность недобросовестных манипуляций чреватых противостоянием и конфликтами. Следовательно, наряду с регулированием вопросов экономического характера, необходимо заботиться о формировании и развитии интеллектуальной культуры, а также культурных ценностей и норм, в основе которых лежат как национальные интересы, так и общие для всех ценности самой жизни. Оказывая влияние на генетику культуры путем образования, просвещения и воспитания детей и взрослых, необходимо расширять социальную базу культурной среды, в которой доминирует приоритет культурных ценностей априорного характера.

Одним из инструментов содействия национальной политике мультикультурализма могла бы стать реализация ранее выдвинутого Ассоциацией культуры Азербайджана «Симург» предложения по аккультурации и инкультурации населения страны. Речь идет о разработке и внедрении программы перехода от человека типа «*Homosapiens*», к человеку типа «*Homoculturalis*», для которого характерна высокая интеллектуальная и этическая культура, эмпатия и альтруизм. Такой человек должен отличаться благородством, доброжелательностью, толерантностью и патриотизмом, быть свободным от негативных стереотипов мышления, обусловленных разрушительной психологией «свой-чужой», от поведения, основанного на манипулировании людьми, агрессии и враждебности по отношению к другим, от негуманистических решений и действий.

Последовательное «производство» и тиражирование в Азербайджане таких людей в условиях нестабильности глобализационных процессов, будет способствовать формированию культурных идентичностей, благоприятной среды для сохранения и развития многовековых традиций толерантности, устойчивого и бесконфликтного развития азербайджанского общества. Нужно стремиться к тому, чтобы каждый гражданин Азербайджана, руководствуясь политикой мультикультурализма, осознанно и ответственно вносил посильный вклад в осуществление благородных целей, программ и проектов такой социально-куль-

турной деятельности, способствовал их воплощению в жизнь своими знаниями и авторитетом, доброй волей, интеллектуальными и производственными достижениями, умением и мастерством. В рамках осуществления данной программы необходимо системное исследование проблем развития отечественной и мировой культуры, предполагающее анализ ресурсов, технологий, рисков и новых возможностей развития, культуры человеческих отношений, оценки и использования человеческого капитала.

В основе правильных действий лежит правильное мышление, а оно требует правильного понимания, достоверной информации, знаний о культуре и психологии противоположной стороны, достаточной эрудиции, основанной на хорошем образовании, в основе которого лежат универсальные знания. В силу этого, очень важно, начиная с детских садов, и кончая государственными организациями и предприятиями, охватить население системным культурологическим образованием и просвещением, способствующих качественному и количественному росту культурных людей, обладающих достаточным уровнем знаний, умений, организованности, нравственности и созидательной деятельности, составляющих ядро национального человеческого капитала. Широкое и повсеместное изучение истории, теории и практики мировой культуры и цивилизации по специальным образовательным и просветительским программам, должно рассматриваться как правильная стратегия, отвечающая национальным интересам Азербайджанской Республики.

С этой целью в Баку и регионах Азербайджана целесообразно повсеместно осуществлять распространение универсальных культурологических знаний при помощи специальной литературы, лекций, семинаров и интерактивных тренингов. Такой подход к аккультурации и инкультурации будет способствовать пониманию сущности, особенностей, истории и достижений, законов развития и технологий культуры, открывающих новые возможности для человеческой жизнедеятельности наших граждан. Он поможет правильнее воспринимать и объективно оценивать сущность и великую миссию духовной культуры, позитивно видеть мир и наше будущее, смысл жизни и преобразовательные возможности человека высокой культуры, вырабатывать культурные идентичности, обеспечивающие дальнейшую стабильность и безопасность развития азербайджанского общества и государства.

Как мне кажется, важную методологическую роль в исследовании ак-

туальных проблем мультикультурализма могли бы сыграть универсальный метод «культурологическая пирамида» и 12 исследовательских принципов, среди которых особое значение имеют антропологический (изучающий человека в природной и культурной средах), психологический (исследующий общие черты, ценности, представления, предпочтения и модели поведения) и демографический (дающий возможность получить информацию о возрасте, поле, образовании, уровне доходов, длительности жизни и других параметрах персонала) подходы. Эти подходы позволяют раскрыть особенности и закономерности этнологического характера: образ жизни, традиции и обычаи, системы социальных отношений, динамику развития культуры и механизмы ее передачи через поколения. Они также дают возможность определить мотивы и предпочтения, обусловленные социально-культурной средой, системой культурных ценностей, образом жизни, традициями, врожденными культурными качествами людей, получить информацию о возрасте, поле, образовании, уровне доходов, длительности жизни и других параметрах представителей разных культур. Применение в таком анализе «поведенческого» (основан на анализе психологии поведения человека), «системного» (рассматривает объект как систему, целостный комплекс взаимосвязанных элементов) и «ситуационного» (основан на использовании возможностей прямого применения науки к конкретным ситуациям и условиям) подходов, теорий «мягкого мышления» (предполагающего учет разных точек зрения) Питера Чекланда и «нечеткой логики» (допускает нечеткие множества в интервале 0 и 1 и формулирует понятие лингвистической переменной в условиях размытости) Лютфи Заде даст возможность просчета всех факторов, включая ситуационные переменные управления процессами развития национальной культуры Азербайджана на современном этапе отечественной истории.

Продуктивность политики мультикультурализма во многом зависит от уровня духовной культуры азербайджанского общества, от его патриотизма и доброй воли. Она в решающей степени обусловлена созидательной деятельностью наших ученых и политиков, их готовностью формировать надежное будущее нашего народа, правильностью социально-культурных и политических решений, разработки и воплощения в жизнь инновационных культурологических стратегий и технологий, обеспечивающих культуру мира, гармоничное, устойчивое и безопасное развитие азербайджанского общества и государства.

КУЛЬТУРОЛОГИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЛОГОВОЙ КУЛЬТУРЫ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

На современном этапе истории, в условиях глобальных вызовов и постоянных изменений в науке, политике и экономике, основными приоритетами национального развития Азербайджана, наряду с экономической культурой, являются: интеллектуальная, этическая, правовая и управленческая культура, уровнем которых во многом определяется развитие человеческого капитала, «общества знаний» и «экономики знаний».

Одним из наиболее важных составных частей экономической культуры и мощным инструментом экономической политики государства является налоговая культура. В системном культурологическом понимании налоговая культура – это знания, умения, организованность, а также ценности, нормы и деятельность, нацеленная на поддержание, регулирование и совершенствование правовых, этических и экономических стандартов и технологий фискальной политики, обеспечивающих динамичное социально-экономическое развитие общества, безопасность государства и его финансовых институтов.

Налоговая культура во многом зависит от уровня развития правовой, экономической и этической культуры общества, в том числе от научных достижений, адекватных меняющимся внутренним и внешним потребностям, а также от уровня экономического, правового и этического образования и просвещения населения. Она тесно связана с правовой культурой граждан, юридических и физических лиц, являющейся важнейшим фактором регулирования общественных отношений, обеспечивающим безопасность социальной, политической и экономической жизни общества, предполагает верховенство и совершенствование законов, правовую грамотность граждан, культуру исполнения законов.

Уровень налоговой культуры личности измеряется тремя основными показателями: интеллектуальным, обусловленным уровнем правовых и этических знаний; эмоционально-психологическим, воплощенным в правовых и этических убеждениях; поведенческим, выраженным в поведении, основанном на знаниях, убеждениях и действующих законах. При этом этике отводится особая роль, ибо она помогает следовать нормам поведения и определяет нравственный выбор, контролируемый совестью человека. Налоговая культура предполагает высокую культуру ответ-

ственности при исполнении налоговых обязательств, обусловленных налоговым законодательством страны.

Уклонение от налогов создает угрозу для экономической безопасности государства. В силу этого налоговая культура предъявляет высокие требования к культуре управления в области налоговой деятельности, нацеленной на государственное регулирование экономики, с целью ее устойчивого и динамичного развития. Правильная стратегия, технология, этика, социология и эстетика управления, экспертиза и дискреционная политика в области налоговой деятельности имеют большое значение не только для совершенствования профессиональной деятельности работников Министерства налогов, но и для повышения благосостояния и качества жизни народа, устойчивого социального, политического и экономического развития государства, его международного авторитета и безопасности.

Независимо от национальности, вероисповедания, места рождения или профессии, развитие человеческой культуры определяется пятью основными факторами: природно-географическими условиями, врожденными культурными качествами, социальной средой, историческими условиями и культурным обменом. При всей важности перечисленных факторов, определяющее значение для развития культуры имеет социальная среда. Она может быть представлена тремя уровнями: семьей, коллективом, обществом. На все три уровня большое влияние оказывает политический режим государства, способствующий или препятствующий развитию национальной культуры.

Успешность фискальной политики государства и уровень налоговой культуры в обществе во многом обусловлены:

- ✚ Политическими условиями развития общества и культурой законодательной деятельности.

- ✚ Уровнем культуры государственного управления, в том числе в области налоговой деятельности.

- ✚ Стратегией государства, гармонично сочетающей в себе приоритеты, обеспечивающие опережающее развитие экономической, интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры.

- ✚ Культурологическим просвещением населения, предполагающим формирование эффективного национального человеческого капитала, высокую культуру исполнения законов и постепенный переход от человека типа «Homo sapiens» к человеку тип «Homo culturalis».

Говоря о системном культурологическом подходе к вопросу об уклонении от уплаты налогов, следует иметь в виду, что главное здесь сводится к пониманию важности духовной культуры личности, как главного фактора, оказывающее влияние на поведение граждан в обществе, в том числе на их отношение к уплате налогов. Анализ причин и условий налоговых правонарушений показывает, что экономические причины уклонения от уплаты налогов, обусловленные желанием людей сэкономить на налогах, могут и должны быть преодолены не столько за счет страха перед законом, сколько за счет развития духовной культуры граждан, предполагающей патриотизм, высокую культуру социальной ответственности и культуру исполнения законов. Решающее значение здесь приобретает изменение социальных условий, предполагающих формирование востребованности в обществе высокой духовной культуры, как индикатора воплощения в жизнь идеологии азербайджанства. Формирование и развитие благоприятной среды для культурного развития граждан делает востребованной высокую экономическую, интеллектуальную, правовую, этическую и управленческую культуру, без которых вряд ли стоит всерьез говорить о развитии человеческого капитала, как возобновляемом национальном ресурсе, о построении «общества знаний» и «экономики знаний» в Азербайджане.

Из пяти основных индикаторов культурного человека – знаний, умений, организованности, этики и созидательной деятельности, именно этическая культура становится решающим фактором развития налоговой культуры общества. Человек может быть цивилизным, т.е. воплощать в себе знания, умения, организованность, созидательную деятельность, но, при этом быть эгоистом, являющимся носителем деструктивных явлений, одним из которых являются налоговые правонарушения. В этом отношении, опираясь на законы культурогенеза, представляющего собой перманентный синтез традиций и инноваций, очень важно, сохраняя лучшие традиции азербайджанской национальной культуры, активнее заимствовать и внедрять в нее такие позитивные приоритеты этической культуры западных стран, как культура ответственности, честность и уважение к личности.

Рост уровня налоговой культуры населения требует постоянного внимания к формированию и развитию правовой и этической культуры людей. Одно из основных качеств культурного человека - организованность, предполагает определенный уровень правовой и этической культуры личности, ее приверженность к порядку, дисциплине, праву,

ответственности, верховенству закона. Для совершенствования культуры исполнения налоговых обязательств юридических и физических лиц, немаловажное значение имеет повышение общего уровня гражданской культуры в стране, в том числе культуры личной и социальной ответственности людей перед государством, тесно связанных с патриотизмом населения. В Азербайджанской Республике многое делается для того, чтобы налоговая культура стала неотъемлемой частью человеческого сознания, поведения, деятельности, социальных отношений. Вместе с тем, в условиях постоянных изменений, возрастает значение перманентного культурологического просвещения населения, проведения специальных тренингов, консультаций и круглых столов разъяснительного характера, способствующих улучшению коммуникационных условий налогоплательщиков за счет культуры налогового сервиса, а также формированию позитивного налогового менталитета, как целостной системы взаимоотношений между налогоплательщиками и налоговыми органами. Проведение Министерством налогов Азербайджанской Республики специальных культурологических лекций и тренингов по проблемам налоговой культуры, а также по основам этической, правовой, управленческой, экономической культуры, культуры труда и эффективного менеджмента, даст возможность добиться позитивных изменений в общественном сознании азербайджанских налогоплательщиков и окажет влияние на их поведение как объектов фискальной политики.

Наряду с формированием и развитием налоговой культуры населения, целесообразно уделять неослабное внимание к развитию культуры профессиональной налоговой деятельности самих государственных служащих. Необходимость постоянного совершенствования системы налогообложения, поиск новых возможностей повышения эффективности налоговой политики в условиях постоянных экономических и социальных изменений. Рост культуры и производительности труда и управления обеспечивается за счет развития знаний, профессионального мастерства, инновационных технологий, повышения качества принимаемых решений, культуры ответственности, профессиональной этики в самих налоговых органах. В решении этой социально-значимой проблемы важную роль может сыграть и проведение специальных культурологических и социологических исследований, изучение индивидуальных и социальных индикаторов национальной культуры, а также условий изменения поведения предпринимателей в зависимости

от изменения их культуры. Это позволит Министерству выработать инновационные управленческие технологии и механизмы, способствующие значительному повышению эффективности сбора налогов.

В целях анализа и экспертизы наиболее актуальных налоговых проблем, совершенствования налоговой политики и повышения эффективности собирания налогов, наряду с применяемым для принятия правильных решений, известным методом «четырёх полей» (плюсы, минусы, риски и возможности), может быть использован системный культурологический подход. Применение универсального метода «культурологическая пирамида», дает возможность построения динамической панорамы налоговой системы в действии. Опираясь на исследовательский инструментарий системного культурологического подхода, этот метод позволяет проанализировать и оценить особенности деятельности, производственные технологии и новые возможности развития.

В целях повышения эффективности налоговой деятельности, в качестве инновации системного анализа и оценки проблем налогового менеджмента, хотелось бы предложить вниманию специалистов универсальный культурологический подход, предполагающий использование 8 из 12 взаимосвязанных исследовательских методов: *логический, качественный, количественный, структурный, функциональный, сравнительный, ситуационный и психографический*. *Логический* анализ, основанный на последовательных рассуждениях, ведущих к разумным умозаключениям, позволяет понять сущность и особенности проблемы, ресурсные и технологические возможности для ее эффективного решения. *Качественный* анализ дает возможность определить основные звенья проблемы и произвести предварительную оценку их общего состояния и возможностей развития. *Количественный* анализ позволяет дать оценки качественным характеристикам, выявить особенности функционирования и развития системы. *Структурный* анализ рассматривает отдельные компоненты системы и позволяет выявить организационные возможности повышения эффективности выполнения задачи. *Функциональный* анализ способствует оценке эффективности выполнения таких функций как - планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование, координация. *Сравнительный* анализ помогает определять общие черты, характерные особенности и эффективность различных организаций, выполняющих сходные налоговые задачи. *Ситуационный* анализ дает возможность изучения и пра-

вильного понимания конкретных ситуаций, меняющихся условий и управленческих технологий, оказывающих влияние на результаты деятельности организации. *Психогrafический* анализ способствует изучению мотивов и предпочтений, обусловленных социально-культурной средой, системой культурных ценностей, образом жизни, традициями, врожденными культурными качествами объекта налоговой политики.

Независимо от того, выражена ли она в правосознании, или закреплена в законе, являющемся актом государственной власти и имеющем юридическую силу, налоговая культура должна стать *неотъемлемой частью гражданской культуры*, способствующей солидарности и сотрудничеству людей на благо азербайджанского общества и государства. Дальнейшее развитие в азербайджанском обществе патриотизма, культуры социальной ответственности, честности, доброй воли, а также чувства долга перед Отечеством, профессионализма, культуры труда, терпения и уважения к личности поможет открыть новые возможности для повышения уровня гражданской, в том числе и налоговой культуры в Азербайджане.

ЗАВЕЩАНИЕ ПЛАТОНА АРИСТОТЕЛЮ

С точки зрения приобщения к мудрости древних, которая учит нас гуманистической философии, построенной на общечеловеческих ценностях и априорных принципах нравственности, немаловажный интерес представляет завещание Платона Аристотелю, в котором даются следующие полезные советы относительно культуры разумной, добродетельной жизни:

- Всегда учись, занимайся приобретением знаний. Сначала определи цель, затем выбери науку для ее достижения.
- Определяй ценность ученого практической полезностью его трудов, его порядочностью и доброжелательностью.
- У Бога нужно просить только полезные и вечные блага.
- Всегда будь бдительным, ибо хитрости и уловки злых людей не имеют границ.
- Не предавайся мечтам о невозможных вещах.
- Знай, что божественное наказание имеет целью не отмщение, а воспитание.
- Не веди недостойную жизнь, чтобы она не завершилась недостойной смертью.
- Жизнь, не посвященную добру, считай бесполезной.
- Не отходи ко сну, не поразмыслив над тем, не произошло ли какой-либо беды по твоей вине и какое доброе дело ты можешь сделать? Вспомни, в чем ты упустил свой шанс вследствие собственной халатности.
- Подумай о том, что ты есть в действительности и что будет после твоей смерти.
- Никого не упрекай, учти, что мир все время изменяется.
- Несчастен тот, кто не задумывается о своей жизни, о своем будущем.
- Не гордись тем, что не связано с твоими личными заслугами.
- Не жди просьбы тех, кто нуждается в добродетели, сам протяни им руку помощи.
- Не считай мудрым того, кто, потеряв голову, радуется удовольствиям мира и скорбит, ошеломленный его бедами.
- Всегда помни о смерти и извлекай урок из смерти ушедших в «лучший мир».
- Если хочешь узнать о подлости людей, обрати внимание на

множество ненужных слов, которые они говорят, о распространении ими слухов о вещах, за которые они не несут ответственности. Знай, что имеющий злые намерения по отношению к другим – несчастен от рождения, ибо силы зла изначально живут в его идеях и убеждениях.

- Хорошенько подумай, затем говори, хорошенько взвесь, затем претворяй в жизнь, так как условия могут измениться.

- Умей дружить со всеми, часто не гневись, ибо гнев может перейти в привычку.

- Не откладывая на завтра оказание помощи человеку, обратившемуся к тебе сегодня, ведь ты не знаешь, что может случиться завтра.

- Помоги человеку освободиться от рабской зависимости от дурных поступков.

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

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

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

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

- Знай точно, что ты можешь оказаться там, где не сможешь узнать кто друг, а кто враг. Поэтому никого не презирай за несовершенство.

- Поверь, что ты окажешься там, где все будут равны, поэтому не занимайся хвастовством, всегда будь готов к «пути», ведь ты не знаешь, когда будет «переселение».

- Знай и то, что среди всех ценностей, дарованных нам великим создателем, нет лучше, чем мудрость.

- Мудр тот человек, в котором есть равенство между мыслями, словами и делами.

- Вознаграждай добро, из зла извлекай урок.

- Изучай, запоминай, понимай смысл.

- Свои дела всегда строй на основе здравого смысла и требований, обусловленных обстоятельствами.

- Ни в одном из больших дел этого мира не допускай халатности и лени, не проявляй вялости и безволия, а в добродетельности не делай расточительств.
- Не допускай беззакония ради завоевания доброго имени.
- Ради временных удовольствий не теряй достойных людей – потеряешь достойную жизнь. Будь почитателем мудрости, слушай мудрецов, не будь падок до земных пристрастий.
- Не отвергай положительные обычаи, ни одно дело не начинай, пока не наступит время, приступая к какому-либо делу, осуществляй его разумно, добросовестно, с честью.
- Обогатившись, не зазнавайся и не унижай окружающих, обеднев, не падай духом и не принимай жалкий вид.
- С другом обращайся так, чтобы не предстать перед судьей, с врагом веди себя так, чтобы быть выше него на суде.
- Ни с кем не скандаль, со всеми будь скромн, нигде не воспринимай простоту и вежливость неуместной. Не брани брата за вещи, которые считаешь дозволенными самому себе.
- Не радуйся безделью, не надейся на свою судьбу, не жале о хорошей работе, никого не обманывай, ни над кем не подшучивай, всегда иди дорогой справедливости, правды, доброжелательности, чтобы достичь счастья. И достигнешь, с божьей помощью.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обращение к культуре и культурологии сегодня как нельзя более актуально. Истинный патриотизм интеллигенции немыслим без служения развитию духовной культуры народа, прежде всего, интеллектуальной и этической культуры. Познание развивает человеческий разум – ключ ко всем дверям мироздания. Добро формирует позитивную среду для достойной жизни. Гармония этих двух устоев духовной культуры помогает достичь счастья.

По моему глубокому убеждению, нет, и не может быть более высокой оценки человеку, нежели признание его человеком высокой культуры. Благородный человек удовлетворяет свои потребности в общественном признании проявлением своего превосходства в уме, способностях, знаниях, гуманизме и достижениях на благо людей. Владение собственным разумом и собственной волей, умение вырабатывать в себе оптимистическое отношение к жизни имеют решающее значение для прогрессивного развития личности и общества.

Энергия культуры столь же важна для человеческой жизни, как природный свет, воздух, вода, огонь, земля, растения и животные, пища, движение, сон. Правильное понимание и использование этой социальной энергии обуславливает роль культурологии, как источника универсальных знаний и методологии жизнедеятельности. Эта область знаний имеет незаменимое научное и практическое значение для развития личности и человеческого капитала, подготовки руководителей и лидеров, решения стратегических проблем общества и государства в условиях перманентных диалектических изменений в современном мире.

Принимая во внимание эту реальность, необходимо способствовать тому, чтобы в социальной и личной жизни граждан Азербайджана *культурологическое мышление, знания и методологические подходы* стали новой культурной традицией. Всестороннее развитие культурологии и распространение универсальных культурологических знаний в республике позволит непрерывно повышать культурный уровень народа и качество жизни, культуру принимаемых решений, с учетом изменяющихся человеческих и национальных потребностей.

Высокая культура – это и правильные решения, а правильные решения – это новые возможности, основанные на логике, научных знаниях и практическом опыте. Вызовы глобализации требуют от деятелей

образования и науки, ученых и специалистов, политиков, дипломатов и общественных деятелей республики знания исторических достижений отечественной и мировой культуры, понимания воплощенных в ней законов человеческого развития и совершенствования технологий жизнедеятельности. Вместе с тем они предполагают продуктивное сотрудничество ученых и политиков в эффективном использовании неограниченных преобразовательных возможностей культуры и культурологии в интересах национального развития.

На мой взгляд, принимая во внимание стратегическое значение культурологии, исходя из национальных интересов Азербайджана, необходимо активно внедрять культурологию в дошкольное, школьное, среднее специальное и высшее образование. Продуктивным подходом представляется создание специальных университетов и академий, факультетов и кафедр, исследовательских институтов, просветительских и консультативно-экспертных центров культурологии по всей стране, осуществление правильной культурологической оценки и своевременного использования результатов интеллектуальной деятельности и самих специалистов.

Такая политика будет способствовать сбалансированному развитию различных социальных институтов целостной системы культуры, более гармоничному идеологическому и информационному обеспечению, правовому и этическому регулированию национального прогресса в условиях глобализации. Правовое обеспечение опережающего развития культурологической науки, образования и просвещения на всех уровнях, распространение универсальных культурологических знаний среди специалистов и различных категорий населения республики, откроет новые возможности для развития человеческого капитала, как стратегического ресурса азербайджанского общества и государства.

Размышления о путях и возможностях развития культурологии подсказывают целесообразность разработки и осуществления ряда инновационных проектов на государственном уровне, отвечающих национальным интересам Азербайджана. Среди них можно было бы назвать:

- Подготовку и проведение Национального Десятилетия развития культуры.
- Институционализацию культурологии как науки и учебной дисциплины в Азербайджане, предполагающую создание правовых условий и приоритетов для развития общего и специального куль-

турологического образования в школах всех уровней.

- Открытие в Баку Международного Университета мировой культуры.
- Создание в Баку исследовательского Института или Академии культурологии.
- Создание в Баку общереспубликанского междисциплинарного Совета по защите диссертаций по культурологии.
- Введение тестов по истории и теории культуры в программу вступительных экзаменов в вузы страны.
- Введение предмета «История и теория культуры» (культурология) в программы обучения всех вузов Азербайджана.
- Открытие кафедр, центров, лабораторий и кабинетов истории и теории отечественной и мировой культуры в вузах республики.
- Введение культуроведения (*mədəniyyətşünaslıq*) в программы обучения средних школ и систему начального образования.
- Создание специализированных Школ культурологии в Баку и районах Азербайджана.
- Организацию культурологических тренингов для чиновников всех уровней.
- Организацию постоянно-действующего культурологического лектория по истории и теории мировой культуры и цивилизации, а также тренинг-центра для специальной культурологической подготовки руководителей и менеджеров организаций и предприятий республики в области культуры труда, сервиса и эффективного менеджмента.
- Разработку и реализацию специальной программы культурного просвещения населения, нацеленной на демократизацию культуры в Азербайджане, формирование высоких стандартов бытовой, производственной, правовой, межличностной, межнациональной, межрелигиозной, политической, социальной культуры.
- Создание культурологических просветительских центров в районах Азербайджана.

Осуществление этих проектов будет способствовать заметному повышению качества подготовки азербайджанских специалистов на уровне мировых стандартов. Важную роль в повышении эффективности национального развития может сыграть культурологическая экспертиза. Основываясь на универсальных культурологических знаниях,

современной методологии и исследовательских методах, она дает возможность вырабатывать объективные критерии для принятия правильных государственных решений. Определяя соответствие между установленными стандартами (нормами) и реальным положением вещей, культурологическая экспертиза может оценивать качество и внутреннюю взаимосвязь социальных институтов культуры на различных уровнях. Вместе с тем, определяя новые возможности сквозь призму видения будущего, она поможет в разработке инновационных рекомендаций, нацеленных на постоянное совершенствование процесса, обеспечивающего жизнеспособность и конкурентоспособность системы национальной культуры, позитивные изменения, обусловленные новыми потребностями национального развития и прогрессивными тенденциями мировой цивилизации. Индикаторами для оценки человеческого капитала могут служить – уровень знаний, умений, организованности, нравственности, созидательной деятельности, а для организации - уровень интеллектуальной, этической, экономической, правовой и управленческой культуры, в совокупности оказывающих решающее влияние на благосостояние и качество жизни.

Развитие культурологического образования и просвещения в Азербайджане откроет новые возможности для:

- ✦ Повышения ведущей роли национального образования *в развитии человеческого капитала, формировании высокой культуры мышления, труда и поведения специалистов, в развитии инновационной деятельности, формировании личностей и лидеров, владеющих современными технологиями культуры управления;*

- ✦ Стимулирования процессов развития *интеллектуальной, этической, правовой, управленческой и экономической культуры граждан, а также культуры их самоуправления, экологической, медицинской и бытовой культуры, культуры производства и потребления, межличностных и международных отношений, развития творческих способностей молодежи;*

- ✦ Осуществления *культурологической экспертизы, необходимой для принятия правильных государственных решений, обеспечивающих стабильность, безопасность и конкурентоспособность национального развития, для стратегического планирования и системного решения сложных социальных и политических проблем, нередко неподвластных традиционным методам социальных и гуманитарных наук, правильного научного видения и конструирования будущего;*

✚ Сохранения и приумножения культурного наследия, *повышения общекультурного уровня и социальной активности азербайджанского народа*, аккультурации и инкультурации населения республики, развития уважения к личности, культуры ответственности и честности.

Широкое внедрение культурологии в систему национального образования, открытие культурологических институтов, кафедр, центров и кабинетов в школах разных уровней и направлений поможет формированию личностей, лидеров и экспертов, обладающих универсальными знаниями и высокой этикой, необходимыми для совершенствования технологий человеческой жизнедеятельности. Оно будет способствовать дальнейшему развитию культуры государственного и социального управления, росту инновационной деятельности, отвечающей интересам национального развития и концепции сильного государства.

Профессиональные знания, умения, организованность и благородный характер, жизненно необходимы для продуктивной ^{созидательной} деятельности, роста благосостояния, культуры мира и устойчивого развития в современной мировой цивилизации. Надеюсь, что настоящая книга может послужить определенным подспорьем для формирования и развития высококультурных личностей, составляющих ядро человеческого капитала и одно из ключевых условий успешности национальной политики мультикультурализма.

Использованная и рекомендуемая литература

1. Агости Э.П., Эктор П.: Нация и культура. Москва, 1963.
2. Адаир Джон. Искусство управлять людьми и самим собой. Москва, 2007.
3. Адам Смит. Исследование о причинах богатства народов. В 2-х томах, Москва, 1935.
4. Актуальные проблемы культуры XX в. Москва, 1993.
5. Али Абасов. Проблемы истории, теории и методологии познания. Баку, 2001.
6. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. Москва, 1977.
7. Ансофф И. Стратегическое управление: Пер. с англ. Москва, 1989.
8. Античная цивилизация. Москва, 1973.
9. Антология культурологической мысли (Сост. С.П. Мамонтов, А.С. Мамонтов). Москва, 1996.
10. Аристотель. О душе. Собрание сочинений в 4-х томах. Т.1. Москва, 1975.
11. Арсений Гулага. Кант. Москва, 1981.
12. Артановский С.Н. Историческое единство человечества и взаимное влияние культур. Ленинград, 1967.
13. Астафьева О.Н., Грушевицкая Т.Г., Садохин А.П. Культурология. Теория культуры. Москва, 2012.
14. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Москва, 2004.
15. Ахундов М.Ф. Избранные философские произведения. Баку, 1982.
16. Бернал Дж. Наука в истории общества. Москва, 1956.
17. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Москва, 1993.
18. Бердяев Н.А. О назначении человека. Москва, 1993.
19. Библия. Москва, 1995.
20. Боров Ю. Эстетика. Москва, 1988.
21. Богданов А.А. Борьба за жизнеспособность. Москва, 1927.
22. Боголюбова Е.В. Культура и общество. Москва, 1978.
23. Бодо Шефер. Законы победителей. Минск, 2007.
24. Боноски Ф. Две культуры. Москва, 1978.
25. Бромлей Ю. В., Подольский Р. Создано человечеством.

Москва, 1984.

26. Бэкон Фрэнсис. Сочинения в 2-х т. Москва, 1972.
27. Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада. Москва, 2000.
28. Вертгеймер. Продуктивное мышление. Москва, 1987.
29. Вебер М. Избранные произведения: Москва, 1990.
30. Великие мысли великих людей. Москва, 2002.
31. Взаимодействие культур Запада и Востока. Москва, 1987.
32. Виндельбанд В. Избранное. Дух и история, Москва, 1995.
33. Винер Н. Человек управляющий: Пер. с англ. Санкт-Петербург, 2001.
34. Владимиров С.В., Волков В.А. Разум против догмы. Москва, 1982.
35. Волков Г.Н. Три лика культуры. Москва, 1986.
36. Вольтер. Философия истории. Санкт-Петербург, 1868.
37. Восток - Запад. Москва, 1988.
38. Вселенная, жизнь, разум. Москва, 1973.
39. Вундт В.М. Душа и мозг. Санкт-петербург, 1984.
40. Гвишиани Д.М. Организация и управление. 2-е изд., доп. Москва, 1972.
41. Гегель В.Ф. Феноменология духа. Соч. т. IV. Москва, 1959.
42. Гердер И.Г. Идеи к философии истории человечества. Москва, 1997.
43. Гете И.В. Избранные философские произведения. Москва, 1964.
44. Геюшев З.Б. Этическая мысль в Азербайджане. Баку, 1968.
45. Гончаренко Н.В. Гений в искусстве и науке. Москва, 1991.
46. Государственное управление: основы теории и организации. Москва, 2000.
47. Гуревич П.С. Культурология. Москва, 1999.
48. Гурней Б. Введение в науку управления. Москва, 1989.
49. Гусев. Культура и цивилизация. Москва, 1989.
50. Гусейнов А.А. Золотое правило нравственности. Москва, 1988.
51. Гусейнов Г. Из истории общественной и философской мысли в Азербайджане XIX века. Баку, 1949.
52. Давидович В.Е., Жданов Ю.А. Сущность культуры. Ростов-на Дону, 1979.
53. Данилевский Н.Я. Россия и Европа. Москва, 1991.
54. Данилов С.Ю. Политико-государственный механизм

современной Канады: Сравнительное историческое исследование. Москва, 1991.

55. Дейл Карнеги. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. Как перестать беспокоиться и начать жить. Москва, 1989.

56. Декарт Р. Избранные произведения, Москва, 1950.

57. Джон Темплтон, Всемирные законы жизни. Москва, 2007.

58. Донини А. Люди, идолы и боги. Москва, 1966.

59. Древние цивилизации. Москва, 1989.

60. Ерасов Б.С. Социальная культурология. Москва, 1996.

61. Жизнь замечательных греков, изложенная по Плутарху Альфонсом Фелье. Второе издание. СПб-Москва, 1904, 1905.

62. Зайцев В.И. Управление в Японии. Организация и методы. Москва, 1989.

63. Запесоцкий Александр. Философия и социология культуры. Санкт-Петербург, 2011

64. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. Москва, 1986.

65. Злобин Н.С. Культура и общественный прогресс. Москва, 1973.

66. Й. Хейзинга: Две концепции кризиса культуры. Москва, 1989.

67. Ибн Сина. О любви. Тбилиси, 1976.

68. Иванов-Разумник Р.В. Что такое интеллигенция. Берлин, 1920.

69. Игнатенко А.А. Ибн-Халдун. Москва, 1980.

70. Игнатенко В.А. В поисках счастья. Москва, 1989.

71. Из истории культуры средних веков и Возрождения. Москва, 1976.

72. Иконникова С.А. История культурологии: Идеи и судьбы. Санкт-Петербург. 1996.

73. История дипломатии. В 3-х т. Москва, 1941-1945.

74. История человечества. Т.5. Санкт-Петербург, 1896.

75. История Ассоциации культуры Азербайджана «Симург» (1990-2015). Баку, 2015.

76. К вопросу об интеллигенции. СПб., 1908.

77. Красная книга культуры. Москва, 1989.

78. Кабуснамэ. Москва, 1958.

79. Каган М.С. Человеческая деятельность. Москва, 1974.

80. Как добиться успеха. Москва, 1991.

81. Камю Альбер. Творчество и свобода, Москва, 1990.

82. Кассирер Эрнст. Избранное: Опыт о человеке. Москва, 1993.

83. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: Пер. с англ. Москва, 2000.
84. Керам К. Боги, гробницы, ученые. Москва, 1986.
85. Кертман Л.Е. История культуры стран Европы и Америки. Москва, 1987.
86. Клиланд Д., Кинг У. Системный анализ и целевое управление: Пер. с англ. Москва, 1974.
87. Ключков В. В. Человеческий капитал и его развитие. В книге: Экономическая теория. Трансформирующая экономика. / Под ред. Николаевой И. П. — Москва, 2004.
88. Князева М. Ключ к самопознанию. Москва, 1990.
89. Кондрашов А.П., Комарова И.И. Великие мысли великих людей. Москва, 2002.
90. Конрад Н.И. Запад и Восток. Москва, 1972.
91. Коран (перевод смыслов и комментарии Валерии Пороховой). Москва, 1997.
92. Корчагин Ю.А. Эффективность и качество национальных человеческих капиталов стран мира. Воронеж, 2011,
93. Кравченко А.И. Культурология. Москва, 2001.
94. Культура в общественной жизни. Москва, 1976.
95. Культура и общественная мысль. (Античность. Средние века. Эпоха Возрождения). Москва, 1988.
96. Культура, человек и картина мира. Москва, 1987.
97. Культура Норвегии в контексте мировой цивилизации. Баку, 2000.
98. Культурная политика в Азербайджанской Республике. Баку, 2001.
99. Культурология (под ред. А.А.Радугина). Москва, 1997.
100. Культурология (Под ред. В.И.Добрынина), Москва, 1993.
101. Культурология сегодня: основы, проблемы, перспективы. Москва, 1993.
102. Культурология XX век. Энцикопедия. В 2-х т. Санкт-Петербург, 1998.
103. Культурология. История мировой культуры (Под редакцией проф. Марковой А.А.). Москва, 1998.
104. Культурология. Основы теории и истории культуры. Учебное пособие. Санкт-Петербург, 1996.
105. Культурология. XX век. Антология. Москва, 1995.
106. Культурология. Учебное пособие и хрестоматия для студентов

- (Под редакцией проф. Драча Г.В.). Ростов-на-Дону, 1996.
107. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: Пер. с англ. Т. 1, 2. Москва, 1981.
 108. Леви-Стросс К. Структурная антропология. Москва, 1985.
 109. Левяш И.Я. Культурология. Курс лекций. Минск, 1998.
 110. Лекторский В.А. Субъект, объект, познание. Москва, 1980.
 111. Леонтьев А.Н. Человек и культура. Москва, 1961.
 112. Лихачев Д.С. Декларация прав культуры. Проект. Москва, 1999.
 113. Лотман Ю.М. Культура и взрыв. Москва, 1992.
 114. Макиавелли Н. Государь. Москва, 2007.
 115. Макс Вебер. Критические исследования в области логики наук о культуре. Пер. с нем. Москва, 1990.
 116. Максудов Ф., Мамедбейли. Мухаммед Насиреддин Туси. Баку, 1981.
 117. Малюга Ю.Я. Культурология. Учебное пособие. Москва, 1998.
 118. Мамардашвили М.К. Как я понимаю философию. Москва, 1992.
 119. Мамедова Р.А. Очерки по этномузыкалогии. Баку, 2015.
 120. Мандельштам О.Э. Слово и культура: Статьи. Москва, 1987.
 121. Маргарет Мид. Культура и мир детства. Москва, 1988.
 122. Марк Фишер. Секрет миллионера. Минск, 2007.
 123. Маркузе Герберт. Одномерный человек. Москва, 1994.
 124. Массон В. Первые цивилизации. Ленинград. 1989.
 125. Межуев В. Проблемы философии культуры. Москва. 1984.
 126. Мень А.В. Мировая духовная культура. Москва, 1995.
 127. Мерло-Понти. Око и дух. Москва, 1992.
 128. Мертон Р.К. и др. Социология сегодня. Проблемы и перспективы. Москва, 1965.
 129. Мир через культуру. Москва, 1990.
 130. Милтс А.А. Гармония и дисгармония личности. Москва, 1990.
 131. Мишель Монтень. Об искусстве жить достойно. Москва, 1973.
 132. Моль А. Социодинамика культуры. Москва, 1973.
 133. Морфология культуры. Структура и динамика. Москва, 1994.
 134. Мультикультурализм и трансформация постсоветских обществ. Под редакцией В. С. Малахова и В. А. Тишкова. Москва, 2002.
 135. Мы живем среди людей. Кодекс поведения. Москва, 1989.
 136. Мысли, афоризмы и шутки знаменитых мужчин. Москва, 2009.
 137. Наджафов Э.А. Соотношение культуры и цивилизации в общественном развитии. Баку, 2000.

138. Народ и интеллигенция. Москва, 1990.
139. Насиреддин Туси. Баку, 1981.
140. Наторп П. Культура народа и культура личности. СПб, 1912.
141. Наука и культура. Москва, 1984.
142. Несмелов В.И. Наука о человеке. Т. 1-2. Казань, 1905-1906.
143. Низами Гянджеви. Сочинения в 3-х томах. Баку, 1990.
144. Ницше Ф. Воля к власти. Опыт переоценки всех ценностей. Москва, 1995.
145. Новгородцев П.И. Об общественном идеале. Москва, 1991.
146. Новоселов В.И. Элементы культуры управления. Москва, 1971.
147. Норбеков М. Опыт дурака, или ключ к прозрению. Москва, 2008.
148. Ортега-и-Гассет. Восстание масс. Ортега-и-Гассет Х. Философия. Эстетика, Культура. Москва, 1993.
149. Осборн Д., Пластрик П. Управление без бюрократов: пять стратегий обновления государства: Пер. с англ. Москва, 2001.
150. Оствальд Вильгельм. Философия природы. СПб., 1903.
151. Парсонс Т. Система координат действия, общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем (Американская социологическая модель), Москва, 1994.
152. Петров М.К. Язык, знак, культура. Москва, 1991.
153. Печчеи А. Человеческие качества: Пер. с англ. Москва, 1985.
154. Питер Ф. Друкер. Менеджмент. Задачи, обязанности, практика. Москва, 2008.
155. Платон. Государство. Кн.6. Платон Собрание сочинений, в 4-х т. Т.3. Москва, 1994.
156. Плутарх. Избранные жизнеописания. Москва, 1987.
157. Поликарпов В.С. Лекции по культурологии. Москва, 1997.
158. Полищук В.И. Культурология. Москва, 1998.
159. Поппер К. Открытое общество и его враги: Пер. с англ. Т. 1, 2. Москва, 1992.
160. Пригожин И.Р. Порядок из хаоса. Москва, 1986 (совместно с И.Стенгерсом).
161. Проблемы методологии системного исследования. Сб. ст. Москва, 1979.
162. Психологические аспекты управления. Москва, 1984.
163. Работы Лесли Уайта по культурологии: (Сб. переводов). Москва, 1996.
164. Разлогов Кирилл. Культурология: от социального запроса к

- общественному признанию. Москва, 1999.
165. Размышления и афоризмы французских моралистов XVI - XVIII веков. Ленинград, 1987.
 166. Рафик Алиев. Государство и религия. Баку, 2005.
 167. Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. СПб., 1911.
 168. Розин В. Культуроология. Учебник. Москва, 1998.
 169. Руднев В.П. Словарь культуры XX в. (Ключевые понятия и тексты). Москва, 1991.
 170. Руссо Жан-Жак. Трактаты. Москва, 1969.
 171. Самоорганизующиеся системы: Пер. с англ. Москва, 1964.
 172. Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренне П., Ниссинен И. Управление по результатам: Пер. с финск. Москва, 1988.
 173. Сарагоса Ф.М. Завтра всегда поздно: Пер. с исп. Москва, 1989.
 174. Сноу Ч. Две культуры. Москва, 1973.
 175. Соколов Э.В. Культура и личность. Ленинград, 1972.
 176. Соколов Э.В. Культуроология: Очерки теорий культуры. Москва, 1994.
 177. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. Москва, 1992.
 178. Социальная философия франкфуртской школы. Москва, 1978.
 179. Стиль жизни личности. Киев, 1982.
 180. Сто великих людей. Москва, 2006.
 181. Сто великих мыслителей. Москва, 2002.
 182. Тайлор Э.Б. Введение к изучению человека и цивилизации (Антропология). Москва, 1924.
 183. Таир Бехбутов. Культуроология: краткий курс. Баку, 2009.
 184. Таранов П.С. Золотая книга руководителя. Москва, 2007.
 185. Тейяр де Шарден П. Феномен человека. Москва, 1987.
 186. Теория государства и права. Москва, 1967.
 187. Тойнби А. Постижение истории. Москва, 1991.
 188. Тоффлер Олвин. Футуршок. Москва, 1993.
 189. Трубецкой Е.Н. Смысл жизни. Москва, 1994.
 190. Тэнасе А. Культура и религия. Москва, 1975.
 191. Уайт Л.Д. Введение в науку государственного управления // Классики теории государственного управления: американская школа. Москва, 2003.
 192. Уледов А. Духовная жизнь общества. Москва, 1980.
 193. Управление персоналом. Москва, 2002.
 194. Управление, информация, интеллект. Москва, 1987.

195. Урхан Алекперов. Устойчивое человеческое развитие и основы экологической цивилизации. Баку, 2013.
196. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление — это наука и искусство: Пер. с англ. Москва, 1992.
197. Фарид Алекперли. Тысяча и один секрет Востока. В 2-х т., Баку, 2008
198. Фарман Исмаилов. Феноменология человеческого «Я». Баку, 2013.
199. Фидан Фараджева. Гендерная проблематика в культурной антропологии. Баку, 2005.
200. Философия и история культуры. Москва, 1985.
201. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения. Москва, 1992.
202. Флиер А.Я. Культурогенез. Москва, 1996.
203. Франк С.Л. Духовные основы общества. Москва, 1992.
204. Фромм Э. Иметь или быть?: Пер. с англ. Москва, 1986.
205. Фуад Мамедов. Культура управления. Опыт зарубежных стран. Баку, 20013.
206. Фуад Мамедов. Культурология как путь к эффективной жизнедеятельности. Баку, 2006.
207. Фуад Мамедов. Культурология. Баку, 2002.
208. Фуко М. Слова и вещи: Археология гуманитарных наук. СПб., 1994.
209. Фэй Заде. Жизнь и путешествия с отцом нечеткой логики от Фей Заде. Баку, 2001.
210. Хайдеггер М. Работы и размышления разных лет. Москва, 1993.
211. Хоруженко К. Культурология. Энциклопедический словарь. Ростов на Дону, 1997.
212. Ценности культуры и современная эпоха. Москва, 1990.
213. Четыре группы крови. Все о здоровье. Минск, 2003.
214. Швейцер А. Культура и этика. Москва, 1973.
215. Шопенгауэр А. Собрание сочинений , в 5 т. Москва, 1992.
216. Шпенглер О. Закат Европы. В 2-х томах. т.1, Москва, 2003, т.2, Москва, 2004.
217. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т.21. Москва, 1961.
218. Эразм Роттердамский и его время. Москва, 1989.
219. Эрхард Л. Благополучие для всех: Пер. с нем. Москва, 1991.

220. Эстетическая культура. Москва, 1996.
221. Это человек. Антология. Москва, 1995.
222. Юнг К.Г. Человек и его символы. Санкт-Петербург, 1996.
223. Якокка Л. Карьера менеджера: Пер. с англ. Москва, 1991.
224. Янц Т. Измерение и формирование эффективной культуры труда: фронтальный штурм или фланговый маневр. Москва, 1991.
225. Ясперс К. Смысл и назначение истории: Пер. с нем. Москва, 1994.

На азербайджанском языке

1. Heydər Əliyev. Müstəqilliyimiz əbədidir. 20 cildə. Bakı, 1997-2007.
2. Heydər Əliyev və mədəniyyət. Üç cildə. Bakı, 2008.
3. İlham Əliyev. İnkişaf – məqsədimizdir. 1-3 cildlər. Bakı, 2008-2009.
4. Prezident İlham Əliyev və mədəniyyət. 2008-2013. Bakı, 2013.
5. Ramiz Mehdiyev. Milli məfkurə, dövlətçilik, müstəqillik yolu ilə. 2 cildə. Bakı, 2006
6. Abasov Ə., Məmmədov F. Sülh mədəniyyəti nədir? Bakı, 2002.
7. Azərbaycanda mədəniyyət siyasəti. Bakı, 2003.
8. Azərbaycanda yeni mədəniyyət siyasətinin formalaşmasına yardım. Bakı, 2001.
9. Babayev İqbal. Layihələrin idarədilməsi metodologiyası. Bakı, 2003.
10. Cəfərov Nizami. Azərbaycanda mədəniyyət məsələləri. Bakı, 2000.
11. Dönüş mərhələsində qlobal idarəetmə. Bakı, 2005.
12. Əhməd Ağaoğlu. Üç mədəniyyət (elmi redaktoru Vaqif Sultanlı). Bakı, 2006.
13. Əhməd Qəşəmoğlu. Sosial idarəetmənin fəlsəfi, sosioloji problemləri. Ahəngyol eiminə giriş. Bakı, 2008.
14. Əliyev R.Y. İslam və Azərbaycan mədəniyyəti. Bakı, 1998.
15. Gökalp Ziya. Türkçülüyn əsasları. Bakı, 1991.
16. Həsənli Hacı Sabir. Sənə qayıdacağam. Bakı, 2001.
17. Həsənli Hacı Sabir. İslam mədəniyyətində elm. Bakı, 1998.
18. Həsənzadə Nəriman. Kulturologiya. Bakı, 2005.
19. Xəlilov S. Şərq və Qərb. Bakı, 2004.
20. Qasımzadə F. “Qəm karvanı” yaxud zulmətdə nur (Füzulinin dünya görüşü). Bakı, 1968.
21. Quluzadə Musa. Azərbaycanda dövlət və din münasibətləri. Bakı, 2002.

22. M.N. Tusi. Əxlaqi nasiri. Bakı, 1980.
23. Minaxanım Əsədova. Cəmiyyətin və şəxsiyyətin siyasi mədəniyyəti. Mədəniyyətlərin dialoqu. Bakı, 2009.
24. Musa Quluzadə. Bu da bir ömürdür. Bakı, 2009.
25. Nəsirəddin Tusi. Əxlaqi-Nasiri (Farscadan Azərbaycan dilinə tərcümə, müqəddimə və şərh R. Sultanovundur). Bakı, 1980.
26. Nizami Gəncəvi. İsgəndərnamə. Bakı, 1983.
27. Norveç mədəniyyəti dünya sivilizasiyası kontekstində. Bakı, 2000.
28. Paşazadə A.Ş. Qafqazda islam. Bakı, 1991.
29. R.Ə. Əliyev. Avtomatik idarəetmə nəzəriyyəsi. Bakı, 2008.
30. Ronald Yanq, Ramazan Şabanov. Azərbaycanda müasir dövlət qulluğu modelinin axtarışı. Bakı, 2004.
31. Süleymanlı M.A. Azərbaycan kulturoloji fikir tarixindən (XX əsrin əvvəlləri). Bakı, 2011.
32. Ş.Q.Əsgərov: Kamilləşən düşüncə, Bakı, 2013
33. Tamerlan Dəmirbəyli. “Akkulturasiya” . Bakı, 2013.
34. Şəlalə Kəsəmənli. “Nəriman Həsənzadə: Ömür – yarı sual, yarı imtahan”. Bakı, 2014.

На иностранных языках

1. Abraham Maslow. Motivation and Personality. N.Y., 1987.
2. Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964.
3. Chekland P/ From Optimising to Learning: a Development of Systems/ Thinking for 1980's //J. Opt. Res. Soc. 1985, № 36. P. 757-760.
4. Cultural Pluralism and Culture of Peace. Vilnius, LithuanianNational Comission for UNESCO, 1998.
5. European city of culture in the year 2000. Bergen,1999.
6. Huntington S.F. The Clash of Civilizations? Foreign Affairs. 1993. V.72. №3.
7. Xorkheimer M. Kritische Theorie. Bd. I-II. Fr./M., 1968.
8. International conference on cultural policy research. November 10-12 - 1999 Bergen, Norway.
9. Kroeber A.L. Anthropology. N.Y. 1923.
10. La culture au coer. Contribution a la reflexion sur la culture et le development en Europe. Strasburg, Conseil de L'Europe,1997.

11. La culture au coeur. Contribution au debat sur la culture et le development en Europe. Strasburg, Conseil de L'Europe, 1998.
12. La politique culturelle de la France. Paris, 1987.
13. Lotfi Zadeh: From computing with numbers to computing with words — from anipulation of measurements to manipulation of perceptions in International Journal of Applied Math and Computer Science, pp. 307-324, vol. 12, no. 3, 2002.
14. Man and Culture. An Evaluation of the Work of Bronislaw Malinowski. P., 1972
15. Marabini J. Marcuse & Mcluhan et la nouveller evolution mondiale. P., 1973.
16. Margaret Mead. National Character. Anthropology Today. Ed. By A.L. Kroeber. Chi., 1953/
17. Maritain Jaques. Humanisme integral. P., 1968.
18. Merleau-Ponty M. Phenomenologie de la perception. P., 1945.
19. Merton R.K. Social Theory and Social Structure. Glencoe (Ill.), 1957.
20. Murdock Dj. P. Culture and Sociery. Pitsburg, 1965.
21. Parsons T. The Social System. Gleoncoe, Ill., 1951.
22. Plessner H. Die Stufen des Jrganischen und der Mensch. Tinkl. In die philosoph. Anthropologie. D., N.Y., 1975.
23. Polenz M. Der hellenisch Mensch Gottingen, 1946
24. Politqe culturelle: vingt et un enjeux strategiques. Unite de Recherche et de Development sur les Politiques Culturelles. Strasburg, Conseil de L'Europe, 1999.
25. Promoting Cultural Researsh for Human Development. Stockholm Sweden, 1998.
26. Radcliffe-Brown A.R. Method in Social Anthropology. Chi., 1958.
27. Redgin D. Culture and the Croud. Philadelphia, 1965.
28. The challenge of transcultural diversities/ Cultural policy and cultural diversity Kevin Robins. Council of Europe, March, 2006.
29. Toffler A. The Third Wave. N.Y., 1980.
30. Vers une qestion culturelle integree: pratiques et politiques. Unite de Recherche et de Development surles Politiques Culturelles. Strasburg, Conseil de L'Europe, 1999.
31. White L. The Science of Culture. N.Y., 1949.
32. Williams R. Culture and Sosiety. L., 1968.

