**I Значение дисциплины социальное управление**

Социальное управление – это пограничная наука, которая возникла на стыке 2 самостоятельных наук: социологии и управления.

По определению О.Конта **социология** – это наука обо всех сторонах общественной жизни, суммирующая все знания общественных научных дисциплин и дающая количественные оценки ретроспективному и перспективному развития общества.

Термин **«управление»** в русском значении означает процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимого для того, чтобы достичь поставленных целей. Это также вид деятельности человека, возникший в ее структуре по мере ее оформления в сознательную деятельность по производству необходимых человеку благ, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, производительную и целенаправленную группу.

**Социальное управление** – это исторический результат развития общей социологии.

*В числе особо значимых проблем, обусловивших появление науки социальное управление можно отметить следующие:*

Глобальные проблемы современности. Происходящие планетарные изменения в природной среде (сокращение биологических разнообразий, парниковый эффект и т.д.).

Общесоциальные причины:

* + - * глобальные противоречия в общественном развитии,
			* столкновение прогрессивных и регрессивных тенденций,
			* растущая социальная дифференсация как между различными странами, так и внутри отдельных стран, что в сочетании с борьбой за ресурсы приводит к текущим локальным конфликтам и несет в себе высокую угрозу глобального потрясения (Ирак, Палестина),
			* быстрый рост численности Земли при сокращении ресурсных возможностей планеты,
			* расточительный режим расхода ресурсов без учета интересов будущих поколений,
			* необходимость общественной интеграции при фактически растущей разобщенности общества,
			* необходимость интенсификации общественного производства при растущей бездуховности работников и т.д.

Эта группа проблем стимулирует развитие науки в целом.

Социально-политические:

* + противоречия государственных интересов обществ,
	+ противоречия политико-правовых норм, морально-нравственных идеалов,
	+ противоречия прав и свобод личности с государственными ограничениями.

Социально-экономические:

* + - * проблемы по поводу структуры собственности, распределения доходов и т.д.

Социально-психические:

проблемы, взаимоотношений человека, коллектива и общества в процессе деятельности.

Все это вызывает осознание того, что в центре всех этих проблем лежит угроза разрушения человека, его связей с обществом, оскуднение его духовности и культуры. Осознание этого привело к формированию науки «социальное управление».

Значение дисциплины социальное управление заключается в следующем:

Без современных знаний основ управления нельзя реформировать общество, грамотно осуществлять государственное регулирование. Особое управленческое действие начинается с познания сути происходящих процессов, выдвижения новых идей, установок, что характеризует прежде всего содержание управления, уровень управления мышлением. Без умения выдвигать инновационные цели и задачи управления, а затем находить адекватные методы их решения не может быть эффективного управления.

Под воздействием данной дисциплины происходят качественные преобразования в головах миллионов управляющих, которые в массе своей становятся профессионалами и способны оказывать эффективное влияние на темпы социально-экономического развития территорий.

Увеличивается число собственников-совладельцев финансовых институтов и коммерческих образований. Каждый муниципальный менеджер становится как бы малым предпринимателем в сфере управления, т.е. несет ответственность за результаты работы. Так формируется предпринимателем культура нового типа – менеджеральная.

Процесс этот происходит в массовом масштабе и в корне меняет всю систему управления на месте и делает ее целесообразной: население – акционеры – совет – управленцы. Как показал мировой опыт это единственно эффективный является механизм формирования ответственности и профессиональной команды, не только менеджеров, но и местной администрации, аппарата чиновников. Население определяет цели развития общества, управленцы соблюдая принципы корпоратизма и социального управления, обеспечивают подотчетность управленцев и администрации органам представительной власти на местах. Это выступает не только как важнейший принцип организации социального управления, но и как механизм формирования современной управленческой культуры.

Социальное управление создает условия для оздоровления всей общественной жизни на основе духовности и управляемости. XXI век потребует еще большего расширения этой тенденции, когда не экономика будет господствовать над социальностью и духовностью, а последние все в большей мере будут определять вектор общественного развития, его цели и приоритеты.

В обществе, наконец, происходит осознание того факта, что его стабильность возможна только при наличии большого слоя среднего класса, что не может быть десятикратной разницы в доходах самых богатых и самых бедных.

Социальное управление помогает понимать проблемы современности, выявлять текущие тенденции развития и новые методы их решения. Они появляются в сфере управления, носят стратегический и тактический характер. Органы управления, в том числе и государство, вырабатывают меры социальной защиты населения, которые позволяют еще в большей мере социально ограничивать рынок.

Предъявляет новые требования к развитию государства, которое вынуждено делегировать многие функции хозяйственного регулирования своим гражданам, территориям, союзам и ассоциациям, предприятиям. Это, в свою очередь, укрепляет материально-финансовую и правовую базу органов местного самоуправления, которые все более активно влияют на правильное использование ресурсов территорий.

Позволяет разгрузить верхние этажи власти и управления от несвойственных им функций и дает возможность сосредоточиться на современных методах управления: стратегических, программно-целевых, информационно-аналитических и т.д. Последние перестают быть привилегией только центральной власти и становятся достоянием всех субъектов управления. Теперь уже отдельные фирмы, банки и т.д. разрабатывают свои стратегии, составляют программы и т.д.

Заставляет отказаться от спонтанных действий непрофессионалов.

**II Содержание дисциплины «социальное управление»**

Дисциплина социальное управление прежде всего формирует рациональное начало, знания научного проектирования, математического и социального моделирования. Она позволяет вырабатывать умение более полно использовать социальные ресурсы или ресурсы человеческого фактора.

Социология управления является научно-практической дисциплиной.

Предметом ее изучения являются различные социальные явления и структуры, а также люди и индивиды.

Существует социологическое представление о человеческом способе проживания своей жизни. Это представление основано на том, что членам общества необходимо соотносить свои жизни с другими, поскольку влиятельные социальные силы и реально существующие институты постоянно воздействуют на людей. В то же время необходимо отметить, что эти силы и институты являются все-таки только социальными силами и институтами, т.е. они созданы людьми, продолжают существовать благодаря людям и отмирают, когда люди перестают ими пользоваться.

Сущность социологического подхода к управлению заключается в выделении и изучении следующих взаимосвязанных компонентов:

Социология управления изучает ***органы управления***, с точки зрения функционирования их в качестве социальных систем и включает изучение комплекса подбора, расстановки, воспитания управленческих кадров, отношений складывающихся между людьми при выполнении ими управленческих функций. В изучении этих проблем социология управления близка к социологии организации.

Другая группа проблем, изучаемых социологией управления, включает ***постановку и реализацию социальных целей управления*** с точки зрения социальных критериев; анализ социальных последствий принимаемых управленческих решений, исследование и разработку системы учета интересов, мнений и предложений людей.

К социологии управления относятся также исследование проблем ***целенаправленного воздействия*** на управляемые подсистемы и связанные с этим вопросы дисциплины, ответственности, исполнительности, так как соответствующие явления рассматриваются не просто как социальные качества личности, а как выражение определенных отношений, которые возникают в процессе управления.

Важным компонентом управленческой деятельности, изучаемой социологией управления, является проблема ***внутригруппового регулирования*** и социальная самоорганизация в отдельных группах и на предприятии в целом. При этом учитываются такие актуальные положения как:

организационная культура,

система власти и отношения руководства-подчинения,

социальная структура организации,

социальные группы, статусы и роли,

социальная ответственность,

взаимосвязь формальной и неформальной структур,

формирование групп в системе управления по социологическим признакам,

соединение личных, групповых, общеорганизационных целей,

участие исполнителей в выработке общих решений,

оценка руководителей,

организационные конфликты,

адаптация персонала,

управленческое консультирование,

социальное планирование,

сокращение персонала,

дискриминация по признакам пола, возраста, образования и т.д.,

удовлетворенность трудом и отчуждение от работы.

Социология рассматривает управление как постоянно осуществляющийся социальный процесс целесообразного воздействия на управляемую систему. Для достижения организационных целей разрабатывается стратегия управления. Эффективная деятельность организации возможна лишь при учете социального фактора.

**III Современное состояние социального управления**

В современное состояние социального управления вторгаются все более мощные пласты разнообразной, зачастую противоречивой информации. Это предполагает новый взгляд на старые проблемы и оперативную реакцию на новые, каждодневно возникающие проблемы. Остается мало времени для стереотипных выводов, возникает настоятельная необходимость разрешать постоянно возникающие проблемы, совершенствуя самую способность своевременного и эффективного их разрешения. Этот цивилизационный переход то одного типа общества к другому, несомненно, более сложному и многогранному, означает одновременно резкое расширение значимости личности во всех сферах деятельности, а особенно в управлении, при одновременном расширении той сферы, в пределах которой личность должна принимать управленческое решение. Особенной остроты и значимости достигает эта проблема в тех обществах, которые совершают трудный и сложный переход от цивилизованно управляемой плановой экономики и тоталитарной системы руководства всеми сферами общественной жизни к социально ориентированной рыночной экономике и к демократической системе руководства и управления. К их числу принадлежат и Беларусь, и Россия, и другие страны СНГ, бывшие республики СССР. В условиях глубокой социально-экономической, политической и духовной трансформации современного постсоветского общества резко возрастает необходимость и значимость принятия эффективных технологических, социально-экономических, политических и иных управленческих решений во все более динамично изменяющихся условиях. Это, в свою очередь, требует развития способности управления социальной группой, организацией (фирмой, предприятием, банком, учреждением и т.п.), социальным механизмом принятия и осуществления решений в соответствиисо спецификой каждой решаемой проблемы.

В последнее время возрастает роль социального фактора в управлении обществом. Это объясняется рядом **обстоятельств:**

1. Социальные регуляторы общественной жизни в связи с требованиями информационной революции среди других (экономических, политических, юридических) приобретают все большую значимость.
2. Они становятся все в большей мере системнообразующими в совокупности всех взаимодействующих сил в обществе и проникают в деятельность каждого элемента общества, расширяя тем самым зону своего воздействия.
3. Доля интеллектуальной собственности в общей совокупности общественного продукта непрерывно возрастает, достигая в развитых странах до 50 % от общего объема, что повышает значимость и ответственность общества за рациональность использования его главных ресурсов – человека и интеллекта, частью которого и является управленческий ресурс.

Между тем общество, в особенности России, стоит сегодня перед острейшей проблемой, нарастающим противоречием: происходит накопление интеллектуального потенциала и его возможностей в управленческой деятельности, однако мир переживает до сих пор системный кризис управления, который угрожает всей планете.

В наше время проявляются все чаще следующие **элементы социального управления:**

управленческие знания, соответствующее сознание, чувства, настроение;

общественные отношения в сфере управления и организации, которые материализуют знания, нормы и образцы в своем содержании и в процессе социализации личности передают ей нормы и ценности общества, в том числе управленческие;

управленческая деятельность, носящая творческий характер, позволяет проводить знания, ценности общества в процессе социализации в устойчивые черты личности, творить как саму личность, так и ее культуру, нормы ее поведения, мотивы к инновации – управленческой деятельности.

Следовательно, социальное управление может быть понято как единство управленческих знаний, ценностей, умений, управления и организации отношений на данном этапе управленческой деятельности.

*Механизм социального управления может быть представлен следующим образом:*

формирование знаний, управленческих концепций, проектов, программ;

развитие управленческих отношений;

мотивация творческой деятельности в сфере управления;

утверждение уважения в обществе к общественным институтам, государству, законам, морали, праву;

разработка и внедрение управленческих технологий, которые оптимизируют процесс управления и объединяют в единое целое управленческие знания, отношения и творческую деятельность, работу общественных институтов.

В наше время формирование управленческих решений, концепций, проектов и программ перестает быть привилегией руководящего центра и становится достоянием местных сообществ муниципального управления. Местное самоуправление и муниципальные образования коренным образом изменили качество взаимоотношений между представителями территорий, промышленными группами и органами самоуправления.

Успехи социального управления могли бы быть более значительными, если бы не **следующие** **причины:**

несбалансированное развитие социального прогресса, порождающее социальный дисбаланс;

неразвитость системы социального управления;

неэффективность социального менеджмента;

недостатки в освоении теории социального управления и ее применения на практике;

насильное насаждение традиционных культур более отсталым странам.

В начале ХХI века постоянно возникают новые проблемы глобального характера, но методы решения остаются прежними, характерными для прошлых столетий. Корень этого противоречия - в отсталости управленческой культуры. Образцы традиционных и сильных культур нередко посредством методологии навязываются миру, что усиливает состояние социальной напряженности на планете. Выходом из этой ситуации может быть толерантность, т.е. взаимная терпимость, взаимопонимание людей.

Чтобы достойно ответить на вызовы XXI века необходимы инновационные методы социального управления, которые способны решить все проблемы. Перед социальным управлением стоит задача убрать все фильтры на пути научных идей, обеспечить их свободную циркуляцию, включающую науку в цивилизованном механизме выработки и реализации ответственных решений, максимального исключения политического диктата.

Необходимо заставить общество внедрять инновационные методы социального управления. Начать видимо необходимо с целей и средств социального управления. В последнее время в теорию и практику социального управления в развитых странах проникла марксистская идея – ценности жизни выше целей производства. В американской и японской литературе обсуждается идея управления по результатам, в которые все чаще включается развитие человеческого фактора, творческих возможностей личности, самоуправления, укрепления межличностных контактов, общечеловеческих ценностей и т.д.

Внедрение системы социального управления направлено на достижение социального результата, имеют управление – организационную и технологическую проработку, основаны на сотрудничестве, социальных технологиях, творчестве.

Необходимо облагородить 3 типа управленческих культур: административно-командную, инновационно-аналитическую, социально-ориентировачную. Первая свойственна тоталитарным режимам, вторая – основана на господстве информационных технологий, третья – социально ориентированная, ограничивающая действие рыночных отношений и включающая частично социальный фактор в механизм регулирования, способствующая развитию творческого потенциала человека. Она включает правовой тип регулирования, высокую социальную защиту своих граждан, мотивацию их труда и своей жизнедеятельности.

**IV Принципы организации социального управления**

Под *принципами социального управления* следует понимать правила, основные положения и нормы, которыми руководствуются органы управления в социальных условиях, сложившихся в обществе. Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления. Принципы управления представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих законов и закономерностей, присущих им общих черт, характерных фактов и признаков, которые становятся общим началом их деятельности.

Следовательно, **принципы управления** – это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления.

Взаимосвязь принципов, законов и закономерностей можно представить в такой закономерности: законы социального развития → социальные законы соответствующего периода (этапа) социального развития → законы и закономерности социального управления → принципы социального управления.

Таким образом*, принципы социального управления должны:*

быть основанными на законах развития общества;

соответствовать целям социального управления;

учитывать временные и территориальные аспекты процессов социального управления;

иметь правовое оформление, т.е. быть закреплены в различных нормативных документах.

К **основным принципам социального управления относят:**

*Принцип единоначалия в принятии решений* и коллегиальности при их обсуждении.

*Принцип органической взаимообусловленности и целостности субъекта и объекта управления.* Управление как процесс целенаправленного и организованного воздействия субъекта (управляющей подсистемы) на объект (коллектив, организация, техническая система, информация и т.т.) должно составлять единую комплексную систему, имеющую одну цель, связь с внешней средой, обратную связь от цели к действию, направленную на ее достижение.

*Принцип государственной законности* системы управления организаций, учреждений. Организационно правовая форма фирмы должна отвечать нормам и требованиям законодательства.

*Принцип обеспечения внутренней правовой регламентации* создания, функционирования и развития фирмы (организации, учреждения). Вся деятельность фирмы должна осуществляться в соответствии с требованиями внутреннего устава (учредительного договора), содержание которого должно отвечать законодательству страны и проходить регистрацию в Министерстве юстиции.

*Принцип найма руководителя*: в соответствии с ним решается вопрос – назначить или избрать руководителя (в научных учреждениях, например, в Академии наук, существует выборность президента, директора института, зав.лабораторией, а на предприятии – назначение директора). Это определяется содержанием деятельности, целей и задач организации.

*Принцип единства специализации и унификации* процессов управления. Специализация повышает его эффективность. Однако это не всегда можно использовать из-за низкой повторяемости управленческих процессов. Поэтому специализация должна дополняться универсализацией управления, выработкой общих методов.

*Принцип многовариантности* управленческих решений диктуется необходимостью осуществлять выбор одного рационального и эффективного решения из множества возможных, в том числе и альтернативных решений по выполнению функций системы и достижению ею поставленной цели.

*Принцип обеспечения устойчивости системы по отношению к внешней среде.* Устойчивость и стабильность управленческой системы определяется качеством стратегического управления и оперативного регулирования, приводящего к лучшей приспособляемости системы (организации) к изменениям во внешней среде, в том числе и к неблагоприятным.

*Принцип мобильности процесса управления.* Наряду с устойчивостью управление должно быть мобильным, т.е. быстро и без особых трудностей приспосабливаться к изменению внутренней среды организации и внешней среды – потребителей товаров и услуг, конъюнктуры рынка, к научно-техническим изменениям.

*Принцип автоматизации управления*. Чем выше уровень автоматизации управления, тем выше качество процесса управления ниже затраты. Условием автоматизации управления является развитие унификации и стандартизации элементов управленческой системы, производства, специализации выполняемых функций.

*Принцип единства руководства*, сущность которого можно выразить так: в одной организации, будь то промышленное предприятие, торговая фирма, научное учреждение или армия, должны функционировать один руководитель и одна программа для совокупности операций, преследующих одну и ту же цель.

Принцип сочетания отраслевого и территориального социального управления.

Принцип научности социального управления.

Принцип прогнозирования социального управления.

Принцип мотивирования труда (стимулирования) труда.

Принцип ответственности за результаты социального управления.

Принцип рационального подбора кадров, их подготовки, расстановки и использования.

Принцип экономичности и эффективности управления.

Принцип системности.

Принцип иерархичности.

Принцип необходимого разнообразия.

Принцип обязательности обратной связи.

Знаменитый французский специалист в области теории управления А.Файоль отмечал, что дело не в недостатке или избытке принципов, а в том, что надо уметь ими оперировать. «Без принципов, - утверждал он, - мы во тьме, в хаосе; без опыта и меры, даже с наилучшими принципами, мы тоже в трудном положении. Принцип – это маяк, помогающий ориентироваться: служить может только тем, кто знает путь в порт». А знать сущность принципов можно только на основе изучения теории, в том числе и социологии управления, которая оставляет широкое поле для творческой инициативы и самодеятельности руководителей в процессе осуществления ими управленческой деятельности.

**V Особенности организации социального управления в России**

В России идет процесс формирования социального управления и его доктрины.

*Доктрина социального управления –* это разновидность глобальной технологии управления, которая определяет место страны в геополитическом пространстве, выделяет приоритеты в реализации коренных социальных интересов той или иной нации., содержит механизмы их реализации и является основополагающей для определения стратегических целей социальной политики, определения социальных ориентиров реформирования, выработки любого вида политики для выражения интересов граждан.

Она:

выделяет главные национальные интересы;

определяет цели и ресурсы, которые могут быть использованы для достижения стратегических социальных целей, сохранения и развития генофонда нации, увеличения продолжительности жизни людей, снижения смертности, повышения рождаемости, качества жизни своих граждан;

определяет границы социальной сферы, которые являются объектом управленческих воздействий;

оценивает проблемы системы в этой области;

вырабатывает алгоритмы разработки социальной программы действий, как долгосрочных, так и среднесрочных;

выявляет принципиальные механизмы социального устройства общества, которыми руководствуются при разработке концепции социальной безопасности.

Под социальной безопасностью понимается устойчивое функционирование государства, социальных институтов общества, обеспечивающих стабильное развитие личности и общества на основе повышения качества жизни своих граждан. ЕЕ внешней характеристикой выступает уровень социальной напряженности. Социальная безопасность обнаруживается прежде всего на социально-психологическом уровне и является одним из важных индикаторов социального конфликта. Она отражает степень физиологической, психофизиологической, социальной и психологической адаптации разных категорий населения к объективным и субъективным трудностям.

Общим вектором разработки современной социальной доктрины российского общества являются идеи ноосферного развития и корпоративного способа организации социально-экономической жизни.

*Корпоратизм* ( от лат. – объединение, сообщество). В литературе корпорация преимущественно до сих пор была известна как корпорация экономическая, то есть такой вид взаимодействия людей, который характеризуется акционерными началами, где капитал образуется путем продажи акций и облигаций. Однако по мере развития и утверждения корпоративной собственности как одной из ведущих во всем их многообразии корпорация все в большей мере рассматривается не только как определенный тип социальной организации, со своими нормами, специфическими интересами и целями деятельности, но и как особый тип организации всей общественной жизни (не только экономической), социально-политической, духовной. Он основан на принципах совладения и сораспоряжения корпоративной собственностью, подлинного народного самоуправления, договорных отношений между центральной и местной властью, возрождения духовности и культуры в каждом местном сообществе, которому центр делегирует права распоряжения ресурсами, в том числе интеллектуальными. Таким образом корпоратизм сегодня понимается нами как такой способ организации общественной жизни, где пирамида общественной жизни, наконец, принимает устойчивое положение: не только центр инициирует развитие, а сами местные сообщества, социальные организации, хозяйственные субъекты, люди, проживающие на территориях, включаются в активную жизнь общества. Став совладельцами собственности, акционерами, они сами создают властные структуры, зарабатывают на свои социальные нужды, финансируют науку, культуру, образование на территориях и, наконец, сами решают местные проблемы под свою ответственность, располагая необходимыми ресурсами и полномочиями.

На какие изменения в управленческой культуре следует обратить пристальное внимание? Во-первых, во второй половине 80-х годов было обнаружено, что главный потенциал развития и прогрессивных изменений кроется в человеке, «человеческом факторе», «человеческом ресурсе». Во-вторых, открытия в этой области пошли дальше – потенциал развития заключается не только в человеке, но и его социальных организациях. Появилось понятие *«организационная культура»* как могучий инструмент управления и как важнейшая часть общей культуры, культурных стереотипов поведения человека в обществе и организациях. Как ответ на эти откровения в практике управления широко распространяются инновационные методы социального проектирования, программирования и социального прогнозирования. Без них социальное управление в современных условиях невозможно. Они в системе стратегического социального менеджмента относятся к числу определяющих.

Ведущий и весьма распространенный стереотип в российской управленческой культуре, в общественном сознании – прагматизм, отражение этих научных методов управления.

Сегодня не принято говорить о социальных проектах в российской управленческой практике.

На наш взгляд, Россию «перекормили» ведомственными убогими проектами, лишенными научной основы и независимой экспертной оценки, что делает проект «прожектом». И сегодня национальное самосознание отторгает проектирование как цивилизованный способ обустройства социального дома. Между тем исторический опыт свидетельствует, что весь мир, отдельные страны и народы находятся в постоянном поиске присущего им пути развития, соответствующих моделей социального поведения в контексте постоянно меняющихся внешних и внутренних условий, возникающих новых обстоятельств и потребностей. Правильно выбранный путь позволяет отдельной стране трезво оценить сложившуюся ситуацию, сконцентрировать средства и ресурсы на преодолении трудностей, дисбалансов на основе научного проектирования. И чем активнее в этот процесс вовлечены интеллектуальные силы общества, его гражданские институты, прежде всего передовая наука, тем демократичней и конструктивней обсуждаются различные альтернативные проекты выхода из кризисных ситуаций, преодоление трудностей. Например, общеизвестно, что в 30-е годы на Западе широко обсуждалась шведская модель общественного развития. С тех пор поиск наиболее эффективных путей развития приобрел всеобщий характер. И те страны, которые в полной мере использовали метод социального проектирования, правильно определяли перспективы общественного развития, резервы технического прогресса, сегодня оказались в числе передовых. Метод проектирования позволяет мобилизовать все ресурсы: материальные, интеллектуальные, организационные – для выхода из кризиса.

Ясно, что в основу современной доктрины социального менеджмента в России положена иная парадигма общественного развития, не либерально-рыночная, а ноосферно-корпоративная.

С нашей точки зрения, именно этот тип цивилизации является теорией и методологией современного социального менеджмента в России, именно он определяет социальные цели ее возрождения и последующего развития. Пока социальные цели в российской Конституции только декларируются, но не реализуются, наоборот, происходит постоянное падение жизненного уровня большей части населения, снижения качества жизни. Корпоратизм как основной метод реализации социальной доктрины стал мировой практикой общественного развития. Именно на его принципах разрабатывались и реализовывались «прорывные» проекты выведения стран из разрухи и кризисов (Германия, Япония, Южная Корея и др.). В настоящее время идеи корпоратизма проникли во все уголки земного шара. Корпоратизм как самая динамичная сила в истории цивилизации ныне является международной системой, определяющей экономическую, социальную, политическую и культурную судьбу большей части человечества. Из великих стран не воспользовалась корторативным опытом только Россия, продолжающая и сегодня безумный поиск «земных опытов».

Во-первых, корпоратизм выдвинул и постепенно стал утверждать на практике иные цели и ориентиры общественного развития, осваивать современные ценности жизни: человек, его творческие возможности – не средство, а смысл общественного прогресса; не капитал, рынок, частная собственность – цели хозяйственной практики, а человеческий ресурс, его *потенциал*, прежде всего интеллектуальный и профессиональный, - современные ориентиры экономики.

Во-вторых, экономика, направленная на достижение таких целей-результатов, как повышение качества жизни населения, улучшение его физического и духовного здоровья, безопасности личности и ее творческого самовыражения, становится высокоэффективной, полнокровной, стимулирует производство высококачественной продукции, создает современные рычаги постоянного совершенствования хозяйственного механизма. Появляются инновационные источники для достижения устойчивого развития и обеспечения быстрых темпов роста экономики на основе нового типа ценностей – ноосферных, экологических и т.д.

Этому во многом способствует теория и практика корпоратизма, которая становится синтезом новейших достижений всех предыдущих общественных формаций, прежде всего капиталистической и социалистической, как бы вбирает в себя все их лучшие и жизнеспособные элементы. По существу мы имеем дело с рождением новой общественно-экономической формации – ноосферно-корпоративной, которая способна утвердить баланс разных интересов: частных, групповых, национально-этнических, личных и общественных. Она, наконец, открывает простор инициативе разных субъектов социального действия и способна адекватно ответить на вызовы ХХI века. Ее характерной особенностью является то, что она порождает принципиально новые методы хозяйственно-экономической жизни общества, которые позволяют наиболее полно связать ее результаты с социальным смыслом бытия, что порождает совершенно иные стимулы к деятельности многих субъектов рынка, всех граждан. Это является сегодня определяющим на пути соревнования разных цивилизаций, а корпоратизм оказывается победителем в конкурентной борьбе потому, что его хозяйственный механизм исключает из источников развития наемный труд как малоэффективный, не отвечающий современным научным требованиям и запросам потребителей.

Сегодня Россия как бы растворяется в мировой цивилизации. Можно ли говорить об особой модели общественного развития для России, о самобытности ее исторического пути и общественного развития?

Можно и нужно. Без этого нельзя понять место и роль Росси в геополитическом пространстве, ее шансы на достойное место в мировой цивилизации. Конечно, России предстоит и дальше «встраиваться в мировое пространство», осваивать рыночные отношения, современные технологии. Изоляция и замкнутость – это тупиковый путь развития. Но весь вопрос в том, как и на каких принципах?

Надо ли, например, России слепо следовать по пути рыночного либерализма, от которого постепенно отказываются развитые страны? Стоит ли России терять свою экономическую самостоятельность и превращаться в придаток Запада? Совершенно очевидно, что нет. Рыночный либерализм и весь уклад жизни России (хозяйственный, социальный, духовный) несовместимы. У Росси другой путь и политический выбор. Он должен быть сделан с учетом национальных особенностей, собственного исторического опыта, сознательного выбора российских граждан. В последние годы России усиленно навязываются то «западные», то, наоборот, «восточные» модели развития. Россия не может принять ни одной из них. Уникальность страны в том, что она не Европа и не Азия. Россия расположена на двух частях света. Ясно одно, что политический выбор России, как определение общественно значимых целей и методов их достижения, иной и должен быть сделан с учетом мнения большинства российских граждан. Например, большинство из них не приемлет абсолютное господство частной собственности. До сих пор существует заблуждение, что частная собственность занимает ведущее место в рыночной экономике. И это заблуждение сегодня свойственно России. Между тем, мировой опыт свидетельствует: преодоление монополии одной формы собственности, частной в том числе, - необходимое условие более полной реализации творческих потенциалов людей, отдельных регионов, трудовых объединений. Под влиянием управленческой и научно-технической революции в конкурентном поле разных видов собственности все большее значение приобретает корпоративная, которая позволяет более полно связать результаты хозяйственной деятельности с ее социальным смыслом, лучше мотивирует людей к труду. В некоторых странах она (в разных формах) составляет от 60 – 70%. Так зачем же России становиться на путь «вчерашнего капитализма», если собственный исторический опыт веками подготавливал иной выбор – хозяйственный уклад, основанный на корпоративной собственности, природосообразный образ жизни и соответствующий ему тип сознания – ноосферный?

В чем главное преимущество корпоративного метода хозяйствования перед капиталистическим и социалистическим? Главное состоит в том, что богатство одних не создается за счет других. Суть проблемы не в том, чтобы отнять богатство для бедных, а в том, чтобы всех сделать богатыми, хотя и в разной мере, с учетом способностей каждого. Бедные становятся более состоятельными, богатые становятся еще богаче, а относительный разрыв между ними сглаживается или выравнивается. Социальная доктрина в условиях корпоратизма реализуется не только фискальными усилиями государства, не только за счет перераспределения доходов, а прежде всего за счет предоставления каждому члену общества реальных возможностей получения лучших условий приложения своих сил. Каждый гражданин становится совладельцем собственности: банка, страховой компании, негосударственного пенсионного фонда – словом, всех материально-финансовых средств, социальных институтов, способных обеспечить современное качество жизни. В этих условиях прекращается неограниченное злоупотребление собственностью, имуществом, деньгами, природными ресурсами, которые становятся объектом социального регулирования. Это в свою очередь создает такие стимулы для творческого труда каждого, которые способны обеспечить высокую производительность труда, отличное качество изготовляемой продукции, экологическую чистоту и безопасность окружающей среды.

В чем состоит основная цель корпоративного пути развития российского общества? Каковы на этом пути ориентиры для российских граждан, а следовательно, для теории и практики социального менеджмента? Эти ориентиры прежде всего – экологические, социальные и духовные. В экономике нельзя искать целевые установки: экономика – средство, а не смысл цивилизованного общества. К сожалению, российская экономика добывает материальные средства ценой человеческих жизней. Конечно, реализация всего комплекса целей (духовных, нравственных, социальных, политических) начинается с оздоровления экономики, но главные цели – «механизмы» - это повышение качества жизни граждан, их благосостояния. Приоритетная из них – об этом, к сожалению, нередко умалчивается – укрепление здоровья людей (физического и нравственного), создание таких условий, когда средняя продолжительность жизни растет, достигает мировых стандартов – 85 лет и заболеваемость постепенно снижается, падает смертность.

Поэтому *высшими ценностями ноосферно-корпоративного пути развития являются:*

высокие доходы большинства населения, когда семья расходует из своего бюджета менее 1% на питание;

постоянное улучшение сервиса и комфорта жизни, высокая продолжительность жизни без заболеваний, творческая и социальная активность до 85 лет и более;

саморазвитие и творческое совершенствование личности – высшая ценность;

широкие перспективы для самореализации подрастающего поколения;

высокое качество жизни обеспечивается как работающим гражданам, так и престарелым, инвалидам, многодетным семьям.

На наш взгляд, ноосферно-корпоративный способ организации социальной жизни в современных условиях позволяет не просто декларировать эти цели, а реализовывать их. Почему? Прежде всего потому, что эти заботы берет на себя не только государство, центральная власть, но и органы местного самоуправления, муниципальные образования, население территорий, городов и районов, которые, став совладельцем финансовых институтов, коммерческих и некоммерческих организаций, сами учатся зарабатывать на свои социальные нужды, рационально использовать ресурсы, в том числе природные и человеческие. В самом деле, если человек не имеет стимула к здоровому образу жизни в своем муниципальном сообществе, то последнее не насаждает «культ здоровья» всеми средствами, не может быть здорового образа жизни нации в целом, снижается творческая активность и жизнеспособность населения. Поэтому центр тяжести в области экологической безопасности нации во всем мире перемещается в муниципальные образования, которые при корпоративном хозяйствовании способны рационально решать эти вопросы, обеспечить здоровый образ жизни своего населения на основе природосообразного поведения.

Решение этих задач возможно при одном условии: население – хозяин и собственник территории, на которой оно проживает.

***Самоуправление*** – основа развития муниципальных образований. Население городов и районов выступает собственниками, совладельцами финансовых институтов, предприятий, коммерческих и некоммерческих организаций. Совершенно очевидно, что для достижения этих целей во всем мире еще очень далеко. В России, например, доходы населения крайне низкие (до 80% бюджета семьи составляют затраты на питание), условия жизни не соответствуют современному уровню цивилизованного развития, у подрастающего поколения нет благоприятной «стартовой площадки» для жизни, собственность большей части населения сведена к наличию приватизированной квартиры. Обобщая сказанное, можно сделать вывод: попытка осуществить реформирование в интересах общества зашла в тупик. Следовательно, осуществляемая теория и практика социального менеджмента является пока крайне несовершенной и нуждается в обновлении.

Кроме того, сокращение трудоспособного населения заставляет искать новые пути для развития социального управления.

Социальное управление в России сталкивается со следующими проблемами:

1. Подготовка управленцев в соответствии с мировыми стандартами.
2. Понимание сущности управления российскими руководителями.
3. Неспособность принимать самостоятельные решения.
4. Неумение управленцев делегировать полномочия.
5. Низкий профессионализм.
6. Отсутствие достаточного внимания к корпоративной культуре.
7. Недостатки в умении использовать информацию.
8. Отсутствие умения формировать команду и т.д.

К настоящему времени выработаны ***определенные направления*** для решения этих проблем:

Воссоздана система повышения квалификации на базе соответствующих отраслевых институтов и бизнес-школ.

Подготовка управленцев непосредственно за рубежом.

Передача передового опыта.

Создание Президентской программы подготовки управленческих кадров для предприятий РФ (с 1998г., до 40 лет).