

Формирование управленческой культуры – условие инновирования социального управления

Современное социальное управление еще далеко от рациональности и эффективности. Оно во многом носит «вчерашний» характер и не отвечает требованиям времени. Назрела острейшая потребность в его обновлении, в коренных изменениях, которые позволят влиять на главную причину всеобщего кризиса управления - усугубляющееся противоречие между субъектом и объектом управления. Важнейшим условием решения этих проблем является возрастание роли культурного фактора. Его роль в решении современных проблем управления обществом возрастает и будет возрастать. Это объясняется рядом обстоятельств.

Во-первых, социальные регуляторы общественной жизни в связи с требованиями информационной революции среди других (экономических, юридических, политических) приобретают все большую значимость.

Во-вторых, они становятся системообразующими в совокупности всех взаимодействующих сил в обществе и проникают в деятельность каждого элемента общества, расширяя тем самым зону своего воздействия.

В-третьих, доля интеллектуальной собственности в совокупном общественном продукте непрерывно возрастает, достигая в развитых странах до 50% его общего объема, что повышает значимость и ответственность общества за рациональность использования его главного ресурса - интеллектуального, частью которого и является управленческий ресурс.

Между тем мировое общество, в особенности России, стоит сегодня перед острейшей проблемой, нарастающим противоречием: происходит накопление интеллектуального потенциала, увеличиваются возможности его использования в управленческой деятельности, однако уровень управления падает. В этой связи вопросы формирования управленческой культуры приобретают особую актуальность.

Главная проблема культуры - **воспроизводство самого человека**, его знаний, навыков, материальных и духовных ценностей, творческих личностей в массовом масштабе; становление гражданского общества.

Очевидно, что это возможно только в системе определенных общественных отношений, через участие в различных видах творческой деятельности, в том числе и в государственном управлении общественными делами.

Принимая во внимание все вышесказанное, можно выделим

- *элементы управленческой культуры* как органичной части общей культуры общества:

- *управленческие знания* (теория и методология социального управления), соответствующие имеющимся в обществе чувствам, настроениям сознанию;

- *общественные отношения*, прежде всего управленческие, орга-

низационные, которые материализуют знания, нормы, образцы в своем содержании и в процессе социализации личности передают ей нормы и ценности общества, в том числе управленческие, делая их устойчивым элементом культуры человека;

-*управленческая деятельность* всех субъектов управления, в том числе и политической власти, которая носит творческий характер и позволяет переводить знания, ценности общества в процессе социализации в устойчивые черты личности, творить как саму личность, так и ее культуру, нормы ее поведения, мотивы к инновационно-управленческой деятельности.

Механизм формирования управленческой культуры может быть представлен следующим образом:

- формирование знаний, управленческих концепций, проектов программ и т. д.;
- развитие управленческих отношений;
- мотивация творческой деятельности в сфере управления;
- утверждение уважения в обществе к социальным институтам, государству, законам, морали, праву;
- разработка и внедрение управленческих технологий, которые оптимизируют сам процесс управления и объединяют в одно целое управленческие знания, отношения и творческую деятельность, работу всех гражданских институтов общества.

Подчеркнем, что в управленческой культуре сегодня особое значение имеют рациональное начало, знания, современные концепции, наукоемкие технологии. Управленческое действие начинается с *познания сути происходящих процессов, выдвижения новых идей, установок*, что характеризует прежде всего содержание управления, уровень управленческого мышления. Без умения выдвинуть инновационные цели и задачи управления, а затем найти адекватные методы их решения не может быть эффективного управления.

Мир в XXI веке стоит перед новыми проблемами глобального характера, но пока не произошло осмысления их остроты, методы решения остаются прежними, во многом характерными для прошлых столетий. Корень этого противоречия - в отсталости культуры, в том числе управленческой, которая является органической частью общей культуры человечества. Мир уже вступил в период разнообразия новых национальных культур. Множественность культур - это не основание для усиления конфронтации, а условие для толерантности - взаимной терпимости, взаимопонимания людей. Образцы «традиционных» и «сильных» культур, которые уже во многом исчерпали себя, нередко силовыми методами навязываются миру, отдельным регионам, что усиливает состояние социальной напряженности на планете. В целях выживания человечества миру еще предстоит совершить ряд прогрессивных изменений в организации трудовой деятельности, производственных отношений, в утверждении принципов гражданского общества, самоуправления и т. д. Но эта модернизация цивилизации сегодня возможна

только в условиях ускоренной смены образцов культуры, знаний, ценностей, способов освоения действительности. Пока в самой культуре очень много рутинных элементов, устаревших стереотипов, мертвых традиции и т. п. Пока нет понимания и стремления у многих субъектов, её носителей, сменить привычные образцы и на основе терпимости и живого диалога разных культурных потоков, вырабатывать новые, пронизанные уважением к иным мнениям, общественным институтам, разным государствам, моральные нормы и соответствующие типы поведения.

Рыночный либерализм, монетаризм и деформированный социализм, их теория и практика - феномены (в чистом виде) умирающие, атрибуты прошлой эпохи и ее культуры. Мировым опытом нарождается *новая культура развития мира, контуры ее все более заметны. Они и должны быть взяты на вооружение в деле возрождения России, ее выхода из системного кризиса и базироваться на новой интегральной культуре.* Ее интегратором может и должна стать евразийская культура, которая исторически вбирала в себя и переплавляла на новой основе все элементы западной и восточной культуры. Мир уже задыхается от чрезмерно навязываемых ему принципов индивидуализма, рационализма и в равной мере страдает от инфантилизма, неконструктивности и созерцательности восприятия. Новый тип культуры будущего рождается в муках и испытаниях для народов, прежде всего российского, формируется на евроазиатском пространстве, где интегрируются разные культурные потоки. Сегодня необходимо понять эту неумолимую общецивилизационную закономерность и взять ее на вооружение в формировании политического курса и соответствующих ему стратегий его реализации.

Процесс модернизации общества необходим, но культурное обновление должно предшествовать ему и во многом обеспечивать его, определять темпы и сроки. Только изменяя «параметры» культуры общества, его отдельных регионов, трудовых ассоциаций, личности, можно вывести общество на новую качественную ступень развития. Но на этом пути ожидает новое противоречие, связанное с явлением «культуршока», когда человек страдает от столкновения с «чужой» культурой, резко меняющей существующую культурную среду в результате наложения новых явлений на старые. В таких условиях может возникнуть культуршок полная дезорганизация человека в жизненном пространстве, скажем, при появлении многообразия форм собственности, становлении рыночных отношений, изменении форм контроля и т. д.

Есть ли выход из этого двойного противоречия и какова технология его разрешения?

С одной стороны, культура изменяется быстрее, чем весь общественный строй, общественные отношения. Этому способствуют приоритетные вложения в культуру, науку, образование, в интеллектуальную собственность.

С другой стороны, человек не может резко менять культурную среду,

ибо это ведет к чрезмерным стрессовым перегрузкам, подчас ставя под сомнение реализацию гуманистических и этических норм, признанных международным правом и имеющих цель защищать человека как высшую ценность. В разрешении этого конфликта тоже необходимо достижение согласия, толерантности, что возможно не на основе голого отрицания прошлых образцов, их подавления, а на базе «встраивания», использования прошлых культурных традиций с учетом новых требований, новых ценностей. Нарушение этого принципа не только не способствует реформированию общества, но, наоборот, порождает мощные механизмы сопротивления в сознании, которое является и самым инновационным, и самым консервативным элементом общественной жизни. В ситуации шока в сознании начинают работать собственные консервативные механизмы:

- удерживание прошлого любой ценой, потому что все лучшее уже было;
- перенос опоры не на инновации, а только на «вечные ценности» (нравственные, национальные, религиозные);
- «наркотизация» духовного мира средствами «массовой культуры», мистики и т. п.

Возникает один из коренных вопросов современности - как обеспечить доступ «замкнутым» «тоталитарным» культурам к открытому диалогу с другими культурами мира, как добиться их взаимообогащения на основе толерантности и обеспечить формирование новой открытой культуры XXI в., в том числе и управленческой?

Интегральная культура строится не на основе подавлении, навязывания образцов, а на основе согласия и отбора всего лучшего. Она должна объединить, облагородить четыре типа управленческих культур:

- 1) административно-командную;
- 2) информационно-аналитическую;
- 3) социально ориентированную;
- 4) биоадекватную или природосообразную.

Первая свойственна тоталитарным режимам, основана на жестких бюрократических регламентациях, огромном аппарате чиновников, мотивации страха, ответственности и господстве административного права и государственных структур; наблюдается превалирование силовых методов, во многом исключаются механизмы саморегулирования в гражданском обществе, альтернативность решений, инакомыслие и т. д.

Второй тип основан на господстве информационных технологий, компьютерных систем при выборе и принятии управленческих решений, в которых преобладает технократический элемент над гуманитарным, гуманистическим.

Третья - социально ориентированная культура управления, ограничивающая действие рыночных отношений и включающая частично «социальный фактор» в механизм регулирования, способствующая раскрытию творческого потенциала человека. Она

характеризуется не только правовым, административно-командным, информационно-аналитическим типом регулирования, но и включением социальной мотивации в виде высокой социальной защиты своих граждан, мотивации их труда и всей жизнедеятельности.

Четвертая - тесно примыкающая к предыдущей, во многом ею обусловленная, предполагает природосообразное поведение человека в окружающем мире, его переход от позиции потребительства к формированию иных ценностей - творческой самореализации в условиях другой системы политической организации общества.

Творческая самореализация ближе всего к интегральной управленческой культуре будущего, в основе которой, несомненно, будет лежать опора на человеческие и природные ресурсы, принципы гуманизма и защиты природы и человека как высших ценностей. Принцип, ошибочно принятый за системообразующий: «Жить - значит потреблять, разрушать природу, загрязнять Землю», - исчерпал себя. Нужна новая парадигма культуры и управления: «Жить - значит, прежде всего, воспроизводить жизнь, участвовать в ее саморегулировании, в ее самопознании, саморазвитии», что значительно сложнее, но другого сегодня не дано.

Можно ли сегодня говорить об общих контурах, чертах управленческой модели будущего, способной ответить на вызовы XXI века? На этот вопрос можно ответить утвердительно и этот вывод позволяет сделать совокупный опыт многих культур.

Известно, например, что в Японии управленческая культура - это сплав классической концепции европейского управления и японского традиционализма. Японцы внимательно изучили все известные концепции управления и построили свою собственную. Страна созерцательности, тесной связи человека с природой, край храмов и садов, как она сумела усвоить, во многом переработать техническую и гуманитарную культуру Запада, добиться вершин технического прогресса, стать мировой экономической суперзвездой, сохранив свою самобытность?

Отвечая на этот вопрос, прежде всего, следует подчеркнуть, что в Японии была создана *современная система управления* и сформирована соответствующая культура управления, в которой просматриваются тенденции будущей мировой культуры. Уникальность системы состоит, прежде всего, в ориентированности управления на *отдаленные цели и природосообразное поведение*. Стало очевидным, например, что каждая фирма сегодня не довольствуется временными успехами, а смотрит в перспективу, солидно укрепляется на рынках. «Забудь о сегодняшнем дне, а думай о завтрашнем - эта установка стратегии и массового сознания в корне противоположна западному менталитету: «Будет день - будет и пища».

В целом, под стратегией в Японии понимают «готовность к событиям». Основными характеристиками стратегии управления японской фирмы являются:

- ориентация на изменения;

- ориентация на среду и место в среде;
- отсутствие детерминированного курса поведения;
- учет и использование всех возможностей для выживания в меняющемся мире не в конкретный момент, а в длительной перспективе;
- выделение в качестве основного ресурса выживания техники и технологии.

Интересно отметить, что сами японцы - люди конкретного мышления, однако требования концептуальной революции в Японии были эффективно освоены и получили приоритет. Обычно управление включает в себя четыре основные функции: планирование, организацию, мотивацию и контроль. Японцы нашли и освоили свое ключевое звено - управление персоналом. Там разработаны уникальные методики подбора, расстановки и обучения персонала управления. Известный американский специалист в области управления Уильям Оучи японскую систему управления характеризует как совокупность духовных и культурных ценностей, сложившихся естественным путем и логически вытекающих из своеобразия японской нации, как совокупности взаимосвязанных элементов, основой которой служит доверие, тонкое понимание природы и людей, близких, отношения, подобные родственным.

С этим нельзя не согласиться: в центре японского управления действительно находится человеческий фактор. Технические технологии в японском производстве сопровождаются самыми современными, наукоемкими социальными технологиями мотивации человека к труду и эффективной организации внутригруппового поведения. Японцы в этой области давно перестали быть учениками и сегодня стали примером для всего мира. Японская фирма создает для работника специфическую атмосферу согласия, толерантности, защищенности, что стимулирует человека к эффективному труду. Здесь созданы уникальные методики истинно человеческих отношений на производстве, которые органично сочетаются с традиционной японской культурой, ее природосообразностью и корпоративностью, что и составляет основное отличие японского менеджмента, например, от американского, где основное внимание уделяется техническому аспекту организации производства. Наконец, японцы обращаются к конституции принца Сетоку: «Гармония превыше всего, и всякого поощрения и похвалы достойно пресечение несправедливого поведения».

Пожалуй, вот основные черты японской модели управления и соответствующей ей управленческой культуры. К их числу относятся:

- долгосрочная стратегия;
- постепенность в формировании инновационной управленческой культуры с сохранением своей самобытности и «встраивания» старых элементов в новое содержание;
- быстрое освоение самых передовых образцов мировой технической культуры, в том числе информационных, обучающих социальных технологий и их успешное использование в собственной культурной среде;

- выделение в качестве приоритетных ресурсов модернизации и развития человеческого фактора и работы с персоналом управления;

-сохранение, поддержание и приумножение нравственных норм культуры, без которых нельзя сделать ни шага в управлении, особенно в период модернизации общества (его реформирования).

Хорошо известно, что нравственность, мораль, наряду с правом, - основные регуляторы общественной жизни, без использования которых нельзя реформировать ни одно общество.

Не является ли в этом смысле опыт Японии в его технологизированном виде, основных принципах и чертах модели прообразом управленческой культуры XXI века?

Традиционно считается, что для формирования культуры управления достаточно экономических знаний и немного правовых. Нередко забывается, что такое понимание менеджмента было исчерпано уже в 1930-е годы, в период «великой депрессии», или системного кризиса, который охватывал западный мир. Именно тогда президент США Рузвельт пророчески заметил в одной из своих приветственных речей, обращенной к губернаторам штатов в Белом доме: «Сохранение наших национальных богатств является только частностью по отношению к более общему вопросу производительности национального труда».

Что же включалось в понимание *производительности национального труда*? Прежде всего «человеческий ресурс», формирующийся тогда взгляд на управление, как на вид человеческой деятельности, где поиск лучших, более компетентных людей для выполнения функций - начиная от президентов крупных компаний и до домашней прислуги включительно - никогда не были столь настоятельными, чем в то время; и спрос на знающих, хорошо обученных людей никогда не превосходил в таком количестве ограниченности предложения.

Именно в 30-е годы в понятие «хорошее обучение» прочно вошло усвоение разных отраслей знаний: от социологии, политики, морали, истории, психологии, теории сложных систем до информатики, логики, математики, технологии прогнозирования и т. д. С тех пор культура управления понимается как многознание, использование данных многих наук, их самых передовых достижений и перевод интегральных данных на язык выработки и принятия управленческих решений. Поэтому в сферу управления, во-первых, пришли представители разных отраслей знания, во-вторых, стало осуществляться непрерывное обновление накопленных знаний, постоянное переобучение персонала управления.

Что же становится приоритетным в обучении и постоянном пополнении знаний управляющих? Оказывается, даже не экономика, не право, не технические технологии, а поведение человека в организации, в обществе и окружающей природной среде, законы раскрытия творческого потенциала, как менеджера, так и каждого работника, культура человеческого общения. Словом, знание и понимание человека, форм его поведения в социальной

организации - важнейший элемент управленческой культуры и суть управленческой революции, которую переживает мир, что, несомненно, составит основу новой культуры XXI века.

Многие иностранцы, посещающие японские фирмы, удивляются, как японцы, используя ту же технологию, те же оборудование и сырье, что применяются в Европе и США, добиваются более высокого качества продукции. Японцы считают, что качество продукции дают не станки, а люди, но это не находит понимания у иностранцев.

Руководители японских фирм обнаружили секрет овладения энергией людей и использования их потенциалов с большей эффективностью, чем кто бы то ни был. Эти секреты реализуют хорошо обученные и талантливые организаторы-управляющие. В высокоразвитых странах их готовят специальные средние и высшие учебные заведения, государственные и частные школы, лицеи и колледжи.

Эта профессия требует настолько большой самоотдачи, что состояние стресса как результат чрезмерных умственных перегрузок немцы в обиходе шутливо называют «болезнью менеджера».

Каждая страна располагает ограниченным числом управляющих, считается, что это «золотой фонд нации». В числе типичных социально-психологических черт личности этой профессии исследователями называются инициативность, высокая работоспособность и т. п. Но главные среди них - творческий склад ума, стратегическое мышление, умение аккумулировать энергию многих, склонность к инновациям. Эти черты среди всех традиционных ценностей выделяют фигуру преобразующего лидера, суперталанта организации дела, способного создавать новые организационные структуры, решать неординарные задачи.

Традиционный лидер отличается прежде всего тем, что не только сохраняет существующий порядок в организации, контролирует, полагается на систему и т. п., но и осуществляет инновации, развивает существующий порядок, завоевывает доверие людей.

По вопросам типологии лидерства на Западе имеется большая литература. Это понятно: обнаружилась острая нужда в руководителях нового типа, способных к инновациям, жесткой борьбе на рынке, одним словом таких, которые выигрывают сражение.

На что же опираются в своей подготовке лидеры разного типа в решении традиционных и инновационных вопросов управления?

Постепенно преодолевается господствовавшее ранее представление, что «капитаны промышленности рождаются, а не делаются», стоит только добыть «настоящего» человека, а методы деятельности сами приложатся. Приходит понимание, что даже выдающийся человек, лидер не может конкурировать с несколькими традиционными менеджерами, обыкновенными людьми, которые действуют на основе *принципов организационной культуры*, начинающей занимать важное место в управленческой культуре в целом.

Организационная культура - система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников в данной организации, отличающаяся стилем руководства, показателями удовлетворенности работой, уровнем взаимного сотрудничества, идентификации работников с организацией и целями ее развития.

Каждый управляющий входит в такую организацию или их совокупность и должен хорошо освоить принципы их функционирования и развития, иначе никакие природные данные и высокие личностные качества управляющему не помогут.

Организация рассматривается как открытая система: ее успех связывается с тем, насколько удачно она приспосабливается к внешнему окружению, умеет вовремя распознать угрозу, устойчива к «ударам судьбы», не упускает возможности, возникающие в собственной среде, извлекает максимум выгод из имеющихся возможностей.

Построение системы управления есть, прежде всего, ответ на разные воздействия со стороны внешней и внутренней среды. Сегодня в приоритетном порядке необходимо учитывать факторы разбалансированности природы и общества, что усиливает угрозу экологической катастрофы.

Характером организации определяется и стиль управления. Например, если среда и технологии стабильны, цели определены, люди по своему складу - технократы, исполнители, а не творцы, то для такой организации вполне подходит традиционный стиль управления, а инновационный не нужен или будет отвергнут.

По мере усложнения внешней и внутренней среды, технологий, появления разнообразия целей или их изменения меняется и стиль управления.

В современных условиях, когда динамика перемен нередко ставит организацию в кризисную ситуацию, могут оказаться полезными выводы специалистов о необходимости отказаться от догм в отношении к кризисам. Преодолеть кризис, выйти из него с наименьшими потерями можно, только будучи к не готовым, имея твердый план действий. Система управления должна предусматривать анализ готовности предприятия (организации, региона) к действиям в различных кризисных ситуациях; выявление областей действия организаций, наименее устойчивых в условиях кризиса; создание постоянной групп и управления кризисом; назначение ответственных за планирование действий в условиях любых реально возможных кризисных ситуаций; обучение персонала действиям в условиях кризиса и регулярную проверку его готовности к действиям моделирование кризисных ситуаций; создание постоянного центра управления кризисом. Главным условием готовности организации к кризису является назначение постоянного лица, ответственного за руководство действиями организации в кризисных ситуациях.

Кризис может быть обращен на пользу организации, если использовать его для проведения тех мероприятий по перестройке системы управле-

ния ею, которые давно назрели, но по каким либо причинам тормозились и постоянно откладывались.

Важно знать наиболее часто возникающие кризисные ситуации, чтобы своевременно предупреждать или правильно реагировать на них. Они могут быть вызваны:

- применением технологий, не отвечающих требованиям рынка;
- недостаточной концентрацией производства и распыленностью людских ресурсов;
- быстрым производственным ростом и отставанием ряда систем управления;
- стратегическими ошибками;
- кадровыми просчетами;
- неправильной реализацией принципа делегирования своих полномочий (по мнению специалистов, на первом этапе руководитель предприятия должен принимать активное участие в решении всех управленческих вопросов, однако в определенный момент, не слишком рано, но и не слишком поздно, он должен передать часть своих прав другим менеджерам);
- слишком большими административными расходами на реорганизацию, доминированием внутренних проблем над внешними, потерей первоначальной динамики и мотивации, неудачным воплощением целей отдельных организаций в единую стратегию.

Один из самых не востребуемых среди интеллектуальных ресурсов в России как на федеральном, так и на региональном уровнях - ресурс интеллектуальных систем.

Управленческий интеллект становится важнейшим ресурсом общества и является частью общей культуры, как общества, так и отдельной личности. Во многом это явилось следствием разделения сферы труда по управлению на две: государственную и менеджерскую, которые конкурируют между собой на здоровой основе.

В этих интеллектуальных системах управления организуются и взаимодействуют личности, которые выступают носителями интеллекта. К тому же они постоянно совершенствуют свои интеллектуальные возможности, поэтому игнорировать интеллект как качество личности неправомерно ни с точки зрения науки, ни с точки зрения практики организации управленческой деятельности.

Необходимо помнить, что осуществляется организация не только в средствах, умениях, навыках, способах взаимодействия в организационных структурах, но и в деятельности творческих людей. Важную роль здесь играет индивидуальная, группой коллективная рефлексия, посредством которой происходит осознание интеллектуальной культуры в качестве особого феномена.

Такое осознание выступает как самосознание творчески одарённой личности, группы, коллектива. Оно является и составной частью мировоззрения специалиста. С позиции своего мировоззрения личность видит и по-

нимает мир, в котором живёт и действует, с этих же позиций и принимает системные решения. Поэтому в рамках вопроса об управленческом интеллекте необходимо обратиться к самосознанию личности и более полному раскрытию творческого потенциала личности. Интеллектуальное самосознание формируется на основе не только личного опыта, но и достижений науки о познании мышления, оно является и составной частью интеллектуальной собственности. Важно подчеркнуть, что в интеллектуальном самосознании сочетаются фактическое представление специалистов об управленческой деятельности и научные сведения о совершенствовании и развитии самой этой деятельности, используемых в ней средств и способов взаимодействия. Видимо, в этом состоит суть возникших управленческих интеллектуальных систем.

Однако необходимо обладать не только данным компонентом самосознания, но и развитой способностью к рефлексивному анализу, творческой интуицией, что во многом обеспечивает, как прогнозирование собственных интеллектуальных возможностей, так и тех социальных возможностей, которыми располагает каждая общественная организация.

Благодаря рефлексии самосознание предстает живым инструментом инновационной деятельности. И это относится не только к умениям и навыкам, но и к вовлечению в поле своих возможностей новых методов, знаковых систем, вычислительных и измерительных средств, организационных структур и способов взаимодействия в интеллектуальных системах управления. Для этого нужны модели, формируемые на основе достижений науки об интеллектуальной деятельности. Однако модели могут оказаться недостаточными для эффективного развития и использования интеллекта специалиста. Кроме того, специалист должен обладать развитой интеллектуальной потребностью, уметь совершенствовать свои интеллектуальные возможности. Такая потребность должна формироваться особым образом в организованной социальной среде - начинаться с ранних этапов обучения и воспитываться в течение общеобразовательной и профессиональной подготовки специалиста по управлению. Все сказанное свидетельствует о необходимости управления развитием управленческого интеллекта и процессом раскрытия творческого потенциала личности. Смысл такого управления состоит в стимулировании и охране личностей, развивающих свои интеллектуальные и творческие возможности. Это необходимо, прежде всего, потому, что интеллект стал национальным ресурсом. В современном мире на передовые рубежи будет выходить та страна, которая найдет возможности **максимального развития интеллекта и творческих способностей своих управляющих, что является ядром неиспользуемого пока в полной мере потенциала управления.** Следовательно, стимулирование и охрана интеллектуального развития общества - стратегическая цель социального управления.

Важно обратить внимание на такое понятие, как *интеллектуальная культура специалиста управления*, который должен обладать целым рядом

профессиональных знаний, методологическим мышлением, творческим воображением, способствующим успехам в управленческой деятельности. В этой культуре, как показывают исследования, пока отсутствует органическая связь между гуманитарным знанием, обеспечивающим грамотное социальное программирование, и техническим, позволяющим осуществлять системный анализ и информационно-аналитическое обеспечение. Вопросы творческой интеллектуальной культуры специалиста пока только обсуждаются в научной литературе, делаются первые шаги в этом отношении, а жизнь уже требует четкого механизма ее формирования, потому что другого выхода из интеллектуально неуправляемой ситуации просто нет.

В настоящее время самое существенное значение в аспекте защиты развития интеллектуальной собственности приобретает формирование и использование научного и образовательного потенциала управленца. Наряду с техническим и информационным, они составляют важные компоненты интеллектуального потенциала общества в целом.

Важно подчеркнуть, что увеличение интеллектуального потенциала управления связано с той степенью эффективности управленческого результата, которая необходима или прогнозируется. Решение этой задачи всей совокупностью методов исследования, прежде всего статистических и социологических, но многом является еще задачей будущего.

Одним из принципов и механизмов формирования управленческой культуры является опора на «живые знания» - суждения экспертов по той или иной управленческой проблеме.

Объем услуг сферы управленческого консультирования очень быстро растет. Например, в США он составляет в настоящее время более 3,5 млрд долларов с ежегодным ростом на 15 %. В этой сфере в США работает около 50 тыс. высококвалифицированных консультантов, объединенных в 3 крупные и 4 мелкие ассоциации.

Управленческое консультирование - профессиональная помощь руководителям в решении сложных, неординарных проблем, в изменении стратегии развития, в выявлении дополнительных источников роста и т. п. Консультант подсказывает и создает интеллектуальные условия для решения проблем сами же членами организации, как бы запускает механизм самоорганизации и саморазвития. Консультант - социальный менеджер, носитель общесоциальных и общечеловеческих ценностей, он хорошо ориентирован в различных сферах общественной жизни (от производства, политики, экономики до культуры, экологии, психологии и т. п.).

В ходе консультирования при комплексной оценке ситуации он использует все знания, которые накопил за свою жизнь. Для решения наиболее сложных проблем он привлекает экспертов и специалистов самого высокого класса. Так отрабатывается механизм включения управленческой науки в практику управления на ее разных уровнях, начиная с каждой фирмы.