Жихарев К.Л.

Методы социального управления

Реализация рассмотренных ранее законов и принципов управления осуществляется применением различных методов управления.

Метод управления — это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей.

Слово «метод» греческого происхождения (methodos — в переводе означает способ достижения какой-либо цели). Через методы управления реализуется основное содержание управленческой деятельности.

Характеризуя методы управления, необходимо раскрыть их направленность, содержание и организационную форму.

Направленность методов управления выражает их ориентированность на конкретную систему (объект) управления.

Содержание — это специфика приемов и способов воздействия.

Организационная форма — специфическое воздействие на реально сложившуюся ситуацию. Это может быть прямое (непосредственное) или косвенное (постановка задачи и создание стимулирующих условий) воздействие.

В практике управления, как правило, одновременно применяют *различные методы и их сочетания (комбинации),* которые органически дополняют друг друга, находятся в состоянии *динамического* равновесия.

Можно выделить следующие методы управления:

—*социальные и социально-психологические,* применяемые целью повышения общественной активности людей;

—*экономические,* обусловленные экономическими стимулами;

—*организационно-административные,* основанные на прямых, директивных указаниях;

—*самоуправление* как разновидность саморегулирования социальной системы.

В более общем виде все методы управляющего воздействия можно разделить на две группы: *одноаспектные и комбинаторные.* К одноаспектным относятся такие, в которых четко выделяется содержательный аспект по признаку соответствия м г годов управления, требования тех или иных объективных законов (например, социальных, экономических, организационно-технических и др.). Сложными, или *комбинаторными,* методами социального управления являются комбинации основных методов.

По содержанию методы социального управления отражают требования различных объективных законов социального развития: экономических, организационно-технических, демографических, социологических, психологических и т. д.

Социальные методы управления связаны с достижением социальных целей общества не только экономическими, организационно-административными способами мотивации человеческого поведения, но и

непосредственно через постановку социальных целей, повышение качества жизни, укрепление социальных организаций, повышение социальной зрелости общества, его отдельных структур, — управленцев, в первую очередь. Являясь основными, социальные методы выступают и как комплексные, но в этом комплексе в соответствии с требованиями объективных закономерностей (возрастания роли социального фактора) они во многом определяют содержательный аспект управления и задают вектор развития всем другим методам воздействия. Например, наряду с экономическим стимулированием сегодня широко используется стимулирование творческим трудом, большей социальной защищенностью, качеством социального воздействия, чувством социальной сопричастности к делам фирмы и т. п.

Социальные методы включают широкий спектр *методов социального нормирования, социального регулирования, морального стимулирования и др. Методы социального нормирования* позволяют упорядочить социальные отношения между социальными группами, коллективами и отдельными работниками путем введения различных социальных норм. *Социально-политические методы* включают социальное образование и привлечение работников к участию в социальном управлении. К конкретным методам социального нормирования относятся правила внутреннего трудового распорядка, правила внутрифирменного этикета, формы дисциплинарного воздействия. *Методы социального регулирования* используются для упорядочения социальных отношений путем выявления и регулирования интересов и целей различных коллективов, групп и индивидуумов. К ним относятся договоры, взаимные обязательства, системы отбора, распределения и удовлетворения социальных потребностей. *Методы морального стимулирования* используются для поощрения коллективов, групп, отдельных работников, достигших определенных успехов в профессиональной деятельности.

Социальные методы управления включают в себя социально-психологические способы и приемы воздействий на процесс формирования и развития коллектива, на процессы, протекающие внутри него. Данные методы основаны на использовании 3 социально-психологических механизмов, действующих в коллективе, в состав которого входят формальные и неформальные группы, личности с их ролями и статусами, связанными системой взаимоотношений и социальных потребностей и др. *Социально-психологические методы* управления, прежде всего отличаются своей мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия. Среди способов мотивации выделяют внушение, убеждение, подражание, вовлечение, побуждение, принуждение и др. Целями применения социально-психологических методов является обеспечение растущих социальных потребностей человека, его всестороннее гармоничное развитие и повышение на этой основе трудовой активности личности и эффективной деятельности коллективов.

Психологические методы управления направлены на регулирование отношений между людьми путем оптимального подбора и расстановки персонала. К ним относятся методы комплектования малых групп, гуманизации труда, профессионального отбора, обучения и др. Методы комплектования милых групп позволяют определить оптимальные количественные и качественные отношения между работниками с учетом психологической совместимости. К методам гуманней щи труда относятся использование психологического воздействия цвета, музыки, исключение монотонности работы, Расширение творческих процессов и т. д. Методы профессионального отбора и обучения направлены на профессиональную ориентацию и подготовку людей, которые по своим психологическим характеристикам наиболее соответствуют требованиям выполняемой работы.

В целом к социальным и психологическим методам относится способы управляющего воздействия, опирающиеся на Объективные законы социального развития и законы психологии. Объектом воздействия здесь являются социальные и психологические процессы на уровне народонаселения, производственного коллектива или его структурного звена, отдельного работника.

Экономические методы управления представляют собой способы достижения экономических целей управления (средства) На основе реализации требований экономических законов. Иными словами, под экономическими методами в современном значении понимается экономический расчет, основанный на сознательном использовании всей системы экономических законов и категорий рыночной экономики.

Среди многообразия экономических методов управления можно выделить, например, *методы экономического стимулирования.*

Экономическое стимулирование представляет собой метод управления, опирающийся на экономические интересы работников. В его основе лежит формирование доходов предприятий и организаций, а также каждого работника в зависимости от личного вклада. Система экономического стимулирования есть совокупность разрабатываемых и осуществляемых мероприятий, направленных на усиление заинтересованности персонала и каждого работника в получении возможно высокой прибыли. Экономическое стимулирование базируется на следующих основных принципах:

— взаимосвязь и согласованность целей экономического стимулирования с целями развития организации;

—дифференциация экономического стимулирования, направленная на реализацию необходимых изменений в структуре производства;

—сочетание экономического стимулирования с другими методами мотивации;

—сочетание экономического стимулирования с экономическими санкциями, предусматривающими материальную ответственность организаций и отдельных работников.

Организационно-административные методы базируются на власти,

дисциплине и ответственности. Организационно-административное воздействие осуществляется в следующих основных видах:

— прямое административное указание, которое имеет обязательный характер, адресуется конкретным управляемым объектам или лицам, воздействует на конкретно сложившуюся ситуацию;

— установление правил, регулирующих деятельность подчиненных (нормативное регулирование), выработка стандартных процедур административного воздействия;

— разработка и внедрение рекомендаций по организации и совершенствованию тех или иных процессов, подвергаемых организационно-административному воздействию;

— контроль и надзор за деятельностью организаций и отдельных работников.

Основной формой реализации и применения организационно-административных методов управления является распоряжение и оперативное вмешательство в процесс управления в целях координации усилий его участников для выполнения поставленных перед ними задач.

В целом объективной основой использования организационно-административных методов управления выступают *организационные отношения, составляющие часть механизма управления*. Поскольку через их посредство реализуется одна из важнейших функций управления — *функция организации*, задача организационно-административной деятельности состоит в *координации действий подчиненных*. Нередко, и справедливо, критикуются попытки абсолютизации административного управления, однако следует иметь в виду, что никакие экономические методы не смогут существовать без организационно-административного воздействия, которое обеспечивает четкость, дисциплинированность и порядок работы. Важно определить оптимальное сочетание, рациональное соотношение организационно-административных, экономических и социальных методов.

Подход, согласно которому сфера воздействия экономических методов расширяется только за счет вытеснения организационно-административных методов управления, нельзя признать правомерным ни с научной, ни с практической точки зрения. Организационно-административные методы в основном опираются на власть руководителя, его права, присущую организации дисциплину и ответственность. Однако административные методы не следует отождествлять с волевыми и субъективными методами руководства, то есть администрированием.

Организационно-административные методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением, систему административных средств поддержания трудовой дисциплины и т. д. Они призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда. Эти методы регламентируются правовыми актами трудового

и хозяйственного законодательства, социального регулирования.

В рамках организации возможны такие формы проявления организационно-административных методов:

1) обязательное предписание (приказ, запрет и т. п.);

2) согласительные меры (консультации, компромиссы);

3) рекомендации, пожелания (совет, разъяснение, предложение, неформальное общение и т. п.).

Организационно-административные методы отличает от других четкая адресность директив, обязательность выполнения распоряжений и указаний: их невыполнение рассматривается как прямое нарушение исполнительской дисциплины и влечет за собой определенные взыскания. Это методы принуждения и действуют они до тех пор, пока труд не превратится в первую жизненную потребность.

Одна из главных задач современной системы управления — создание наиболее благоприятных условий для реализации возможностей управляемой системы, которые появляются благодаря использованию различных методов управляющего воздействия, *расширяющих права и ответственность разных субъектов самоуправления.*

При изучении проблемы самоуправления возникает ряд вопросов: как понимать самоуправление и каковы внешние и внутренние формы его проявления? Каков уровень развития самоуправления в современных условиях? Как зависят система планирования, организационная структура, хозрасчетные отношения, оплата труда и другие подсистемы управления от степени развития самоуправления?

Самоуправление предстает как процесс превращения человека, трудового коллектива из объекта управленческой деятельности в ее субъект. Это особый вариант организации управления, когда каждый из них сам решает вопросы в пределах отведенных полномочий, распределения ресурсов, трудовых функций и совместного заработка. Речь идет об ассоциациях грудящихся, регулирующих реальное соединение работников со средствами производства и распределение по труду, — то есть осуществляющих ключевые организационно-экономические процессы. В этом смысле самоуправление соединяет в себе груд и руководство, иными словами, складывается новый тип социально-экономических отношений между равноправными субъектами в процессе их совместной трудовой деятельности. Такие отношения можно назвать условно подходом «снизу». А именно на этом уровне самоуправления вырабатываются те направления и способы его дальнейшего развития и углубления, которые могут быть распространены и на более «высокие» ступени управления.

Преобразование хозяйственного механизма организации объективно предполагает демократизацию управления (самоуправление). Сегодня решать вопросы повышения эффективности управления можно только через *заинтересованность и творческую деятельность всех работников, осознавших себя полноправными и реальными участниками управления произ-*

водственными и социальными процессами. Новый хозяйственный механизм предусматривает высокую степень *децентрализации управления, является гарантом становления и развития самоуправления на разных уровнях социальной организации.* При этом самоуправление рассматривается не как антипод управления, а как реальное средство вовлечения в управленческую деятельность не только большого числа работников, но и всех уровней управления.

В сложившихся условиях необходимо отойти от рассуждений о том, насколько следует ослабить или усилить централизм. Нужен такой подход к централизации и децентрализации в управлении, согласно которому централизация обеспечит *гармоничное, системное развитие в целом, а децентрализация — принятие и реализацию «свободных решений» каждым субъектом управления, работающим на принципах самоуправления.* Другими словами, речь идет о признании прав субъекта управления не только за государственными органами и общественными организациями, но и за *социальными группами и трудовыми коллективами.* Следует учитывать и то, что «прямые» демократические принципы имеют свои пределы эффективности и не могут влиять на решение всех без исключения управленческих вопросов. В итоге выявляются функции (обязанности) и им распределение по уровням управления, при котором самоуправление может быть наиболее эффективным. Такой подход отражает тактику и стратегию руководства, где родились и получили распространение различные формы прогрессивной организации труда и всей общественной жизни. В этих условиях принцип демократического централизма превращается в принцип демократического управления, что в идеале соответствует самоуправлению.

Характер самоуправления в рыночных структурах независимо от его проявления объективно способствует развитию и совершенствованию самоуправления, так как личный экономический и социальный интерес каждого участника производственного процесса ставится в зависимость от эффективности управления организацией в целом. Коллективная материальная и моральная заинтересованность побуждает все субъекты управления участвовать в обсуждении всех аспектов общественной деятельности, принятии и реализации управленческих решений на коллективной основе. Обязательным становится и участие в проведении учета вложенного труда и контроля за уровнем потребления и сохранением товарно-материальных ценностей. Таким образом, функция контроля трансформируется в самоконтроль.

Самоуправление предусматривает не только выбор и самостоятельное принятие субъектом управления тех или иных решений, но и их обязательное выполнение. Кроме того, каждый член коллектива несет личную ответственность за выполнение решений. С одной стороны, оно предполагает определённую самостоятельность организационно-хозяйственных звеньев учреждения по отношению к высшим органам управления, то есть наделение правом принимать самостоятельные решения по ряду вопросов

(в данном случае речь идет не о самоуправлении, а об участии в управлении), а с другой стороны, — **полную самостоятельность на базе слияния субъекта и объекта управления.**

Самоуправление возможно только в таких экономических условиях, в которых каждый работник и трудовые коллективы реализуют себя в качестве субъектов собственности. В условиях самоуправления труд соединяется с управлением через отношения собственности. Так как экономической формой их реализации является корпоратизм, то более благоприятные условия для развития самоуправления складываются на нижнем уровне, где корпоративные отношения проявляются наиболее значимо, их развитие и внедрение подводит прочный экономический фундамент под процессы самоуправления и демократизации всей деятельности местных субъектов управления.

Однако корпоративное самоуправление реализуется с большим трудом. Наряду с общими причинами торможения процесса (сохранение старых методов руководства, например, администрирования, вызванных инерционным характером общественного сознания) существуют и частные причины внутри трудовых коллективов (конфликтность, различная степень профессиональной пригодности). Кроме того, в действительности сложно определить соотношение между самостоятельностью и самоуправлением. Данные понятия не тождественны. За термином *самостоятельность* скрываются неоднозначные, разнородные явления. Так, в преобладающем большинстве случаев расширение самостоятельности в определенных ее формах означало усиление экономической власти администрации на разных уровнях, а не развитие **са**моуправления. Это одно из основных противоречий становления самоуправления в организации.

Анализ участия в управлении коллективом показывает, что одна часть работников занимается управлением активно, а другая (большая часть) — пассивно. Это объясняется их неравным доступом к управленческой деятельности из-за различий в компетентности, предполагающей, кроме профессиональных качеств, и информированность членов трудового коллектива о течении производственно-хозяйственных процессов. Не имея достаточного количества информации, общество, трудовой коллектив (отдельные его члены) лишены возможности **на** только принимать управленческие решения, но и участвовать в их подготовке и реализации, качественно выполнять функцию контроля.

В целом методика *комплексной мотивации людей* включает три основные группы приемов:

1) приемы мотивации работников: постановка перед работником четких и достижимых целей (например, рабочим, превысившим оговоренную норму выработки, выплачиваются премии); модификация поведения (применение наказаний и наград с целью улучшения поведения человека); переподготовка (прохождение курса обучения перспективным специалистам за счет организации);

2) приемы мотивирования работы: усовершенствование рабочих мест и расширение сферы деятельности работников (т. е. такое распределение обязанностей в организации, при котором на работников возлагается больше ответственности за ее деятельность в целом); гибкий график работы (т. е. такой режим труда, при котором работники могут самостоятельно планировать время начала и окончания работы); телекоммуникации и домашние офисы (т. е. работа на дому с подключенными к офису телефоном, компьютером и факсом); сокращение рабочего времени и деление функциональной нагрузки как способ минимизировать число увольнений;

3) приемы мотивирования организационной деятельности: расширение полномочий сотрудников (предоставление работникам больших возможностей для участия в повседневных делах организации); участие в достижении целей (получение регулярных денежных вознаграждений за успешные результаты коллективной работы) и др.

В целом очень важно понять, что *возможности использования различных методов управления неразрывно связаны с саморазвитием социальных систем, которые все в большей мере становятся субъектами управления и решают все большее количество назревших вопросов на основе самоуправления.*

Важно отметить, что использование сложной техники управления, нацеленной на саморазвитие управляющей системы, возможно: а) с помощью совокупности методов (экономических, административно-организационных, социальных, политических, духовно-культурных); б) с наполнением их научным содержанием, прежде всего социальным проектированием.

Сила научных методов состоит в том, что они позволяют получить достоверную информацию об объеме анализа, обеспечивают надежную проверку знаний, дают возможность прогнозировать будущее состояние объекта, указывают средства воздействия, обеспечивающие желанное его изменение. Они могут рационализировать процесс принятия решений в социальной сфере.

Такие научные методы, как моделирование, прогнозирование, экспертные оценки, имеют многовековую историю. И все же имеются достаточные основания органически связывать современный инструментарий управления с научно-технической революцией, с ее эпохальными достижениями.

Она не только обновляет и повышает эффективность традиционных, веками используемых методов и средств, но и провоцирует революцию в методах и средствах управления. Все большее значение в принятии управленческих решений играет *моделирование социальных процессов.*

Иногда оптимальную модель понимают как прототип, или шаблон, который механически прилагается к различным конкретным явлениям и процессам. Это понимание ошибочно. Для достижения хороших результатов при решении практических проблем необходимо всегда «работать по

заказу», и создать такую теоретическую модель, которая способна отражать главные, но специфические признаки определенного явления или процесса.

Большие возможности оптимизации управления раскрывает *кибернетическое моделирование*. Как считают крупные ученые, характерной чертой кибернетического подхода является тенденция к упрощению (аппроксимации) сложных объектов с целью изучения их основных параметров, на основе чего раскрывается их глубинная сущность. Основной путь современной научной характеристики таких объектов связан с построением для них соответствующих моделей с последующим увеличением их информационной содержательности.

Процесс совершенствования социальных моделей полезно рассматривать как процесс их постепенного обогащения или проработок, начиная обычно с самых простых моделей.

В настоящее время наука и практика располагают самыми разнообразными по характеру и предназначению методами и формами моделирования социальных процессов. В данном случае нас интересуют те модели, которые непосредственно обслуживают управление, создают предпосылки его оптимизации. Для управления сложными системами следует выработать качественно новые модели, но при этом полезно использовать и семантические и прагматические отношения.

Нет сомнений, что внедрение математики в эту область имеет огромное значение. *Математическое моделирование* дает возможность использовать современные методы и технические устройства в познании и повышать идентичность моделей. Наряду с этим следует моделировать и качественную сторону социальных явлений, специфика которых полно раскрывается философией, социологией и целым комплексом общественных наук.

Важное место в управлении социальными системами в настоящее время занимает *прогнозирование*. Всякое, даже самое элементарное, решение предполагает определенное предвидение, поскольку этим решением проектируется действие в будущем. Выборка эффективных решений, особенно глобального и стратегического характера, требует умения предвидеть главные направления развития в данной сфере общества в целом и действовать сообразно с их закономерностями. При прочих равных условиях, чем больше вероятность появления в будущем определенного события, тем, естественно, солиднее база для принятия решения. Только на основе верных, научно обоснованных прогнозов можно действовать с перспективой, а результаты деятельности субъективного фактора совпадут в наибольшей степени с замыслом государственной политики, с целями преследуемыми субъектом управления.

Прогноз как форма социального предвидения описывает возможную степень достижения тех или иных целей в зависимости от способа действий. При этом он может и должен охватывать как управляемые, так и от-

носительно неуправляемые (стихийно протекающие) процессы.

Прогнозы выполняют ряд функций: ориентировочную, нормативную, предупредительную и др. Они нацеливают органы управления на решение перспективных проблем, определяют условия, при которых можно реализовать прогностическую модель, предупреждают о возможных отклонениях от нее. Таким образом, прогнозы выступают как необходимый элемент всего процесса управления, содействуют его оптимизации.

Роль и значение прогнозирования особенно сильно проявляются в условиях научно-технической революции, которая усложняет связи в социальном организме и повышает динамику процессов в обществе. Научно-техническая революция требует еще в большей степени, чем прежде, идеального опережения, верного предвидения возможного развития последствий деятельности субъекта управления.

Прогнозирование, как и моделирование, — это сложная научно-исследовательская и логико-конструктивная деятельность. Она должна быть организована так, чтобы давать необходимую информацию при подготовке управленческих решений. Значение прогнозов в управлении социальными процессами заключается, прежде всего, в том, что они выступают предплановыми документами. Прогнозирование имеет задачей не констатировать возможное будущее, а помогать плановой деятельности, содействовать ее оптимизации. Разумеется, следует иметь в виду, что для выполнения этой функции необходима серьезная теоретико-прикладная работа, посредством которой знание, содержащееся в прогнозе, трансформируется так, что может служить основой оптимального планирования.

Моделирование и прогнозирование социальных систем — тесно связанные между собой виды деятельности. В известном смысле прогноз можно рассматривать как модель будущего. С другой стороны, модель какой-либо системы неминуемо повышает свою познавательную и управленческую роль, если базируется на перспективных изменениях в ней, а значит, на прогностической информации. Метод моделирования широко используется в прогностической деятельности.

Науке и практике известны и различные методы *экспертных оценок*, которые успешно используются в прогнозировании и в наработке управленческих решений. Сопоставление различных суждений, внимательный разбор, анализ аргументов, которые они содержат, синтез оценок обеспечивают необходимую достоверность прогноза и способствуют подготовке и принятию оптимальных решений.

В современных условиях в связи с возросшей сложностью управленческого процесса формируется специфический вид труда, обслуживающего управление, — *консультативный труд* и соответствующий метод управления. В развитых европейских странах функционирует множество обществ, бюро, организаций, которые вырабатывают экспертные оценки и дают консультации руководителям. Крупные ученые отстаивают создание системы коммуникаций между специалистами по управлению и руково-

дством организаций.

В структуру управления компаниями все чаще вводится фигура (informal man), которой не дана власть и которая не несет ответственности за какой-либо сектор работы. Это советник прецедента или генерального управляющего, *независимый эксперт*, оценивающий положение вещей в компаниях не с позиции какого-либо подразделения или службы, а в широком, стратегическом масштабе. В отличие от специалистов, привлекаемых из консультативных фирм по управлению на основе договоров, этот эксперт является как бы доверенным лицом высшего руководства, посвященным во все намерения и тайны, относящиеся к долгосрочной стратегии и предстоящей тактике. Его не тяготит бремя текущей оперативной работы, груз прежних традиций и ошибок, он не ограничен тесными рамками служебной иерархии. От него требуются объективные оценки, смелые рекомендации крупного масштаба, которые могут существенно повлиять на положение дел.

Разновидностью независимой экспертизы служит введение в советы директоров компаний ученых, которые специализируются по вопросам экономики, рыночных отношений, финансов, капиталовложений, социального управления. Постоянно работающий в университете или научном центре ученый является одновременно и одним из директоров компании. Не отвечая за определенный участок работы, и не будучи связан какой-либо отдельной производственной функцией, он может оказывать влияние на характер решений высшего руководства.

Когда рассматриваются пути и средства оптимизации работы по подготовке руководящих решений, следует иметь в виду и роль конкретных социальных и социологических исследований. Через них обеспечивается сбор информации об изучаемом объекте, раскрываются его характерные черты и тенденции развития, формируются выводы и рекомендации, которые помогают руководителю в его деятельности.

Процесс сбора и обработки информации качественно меняется в результате применения *электронно-вычислительной техники*, значение которой состоит в том, что она служит технической базой для разрешения исторического парадокса — наличие информационного голода на фоне изобилия первичной информации. Современное производство, техника и наука требуют от человека такой быстроты и точности реакций, которые находятся вне пределов его физиологических и психологических возможностей. Электронно-вычислительная техника обеспечивает ускоренную обработку огромных объемов информации и таким образом помогает руководителям в подготовке и принятии управленческих решений.

Большие возможности наиболее полно реализуются в *автоматизированных системах управления* (АСУ). Они повышают степень научной обоснованности управления, так как принятие решений не находится в зависимости от субъективного мнения и интуиции руководителя, а основывается на количественных характеристиках существующей и ожидаемой

ситуации, которые формируются на базе использованных социальных моделей и вычислительной техники. АСУ содействуют освобождению руководства от механического выполнения большой текущей работы и сосредоточению внимания на творческом решении наиболее важных перспективных вопросов упрощения. Повышая оперативность управления, автоматизированная система предполагает активное участие человека в управленческом процессе. Именно человек принимает окончательное решение на основе оценки различных вариантов, учитывая дополнительную информацию.

Современные наука и техника, не отменяя и не подменяя человека, играют огромную и все возрастающую роль в управлении социальными процессами. Эпохальные научно- технические достижения открывают принципиально новые возможности рационализации управления, преодоления субъективизма и волюнтаризма в руководящей деятельности, оптимизации процесса решения управленческих задач. Естественно, эти возможности реализуются различным образом в зависимости от характера социальных отношений, политической надстройки.

Результаты ряда исследований, проведенных академиком Д. С. Чернавским с использованием математического моделирования и методов динамической теории информации, убедительно свидетельствуют о том, что информация и информационные процессы играют ключевую роль в эволюции живого вещества. Их изучение дает надежду понять в будущем причины биологической асимметрии и такого феномена, как единый биологический код, проливает свет на такие тонкие явления, как возникновение цели в неживой системе в результате се самоорганизации. А ведь это один из этапов в процессе зарождения жизни.

Хотелось бы также подчеркнуть, что изучение методами биоинформатики информационных аспектов реально протекающих процессов эволюции биологических систем, поможет вскрыть и понять некоторые общие закономерности информационных процессов в природе, которые затем можно использовать при изучении информационных процессов в социальной сфере, а также при конструировании различного рода знаковых, языковых, технических и других искусственно создаваемых человеком информационных процессов и технологий.

Пока мы имеем два достаточно изолированных сектора научного знания: один из них относится к объектам неживой природы и биосферы, другой — к объектам социальной сферы. Преодоление этой разобщенности — одна из самых сложных проблем науки, поэтому **исследование общих закономерностей и особенностей информационных процессов, протекающих в объектах социальной и биологической природы,** — это «прорывное» перспективное направление, способствующее достижению целей устойчивого развития в рамках всей цивилизации и отдельных наций.

Среди научных средств познания особая роль принадлежит методам

диагностики, которые направлены на комплексную оценку ситуации, выявление проблем, «болевых точек». Они опираются на наличие норм, нормативов, ориентиров, которые выступают основой социального измерения. Социальная диагностика имеет ряд циклов: диагноз, прогноз, проект, внедрение. Они же опираются на методы сбора и анализа информации (социологической и статистической). Сами методы диагностики имеют свои технологии:

I этап включает общее ознакомление с объектом, постановку задач, выявление состава диагностируемой ситуации, выбор показателей и методик;

II этап обычно связан с измерением и анализом процессов;

IIIэтап — построение выводов, заключение по результатам диагностики и предложения по изменению положения дел к лучшему.

Методы диагностики невозможны без других научных методов. **К методам глобального регулирования относятся, прежде всего биосферные.**

Сохранение биосферы сегодня является главной целью всех людей, живущих на планете Земля. Для этого наука предлагает ноосферный способ производства, в основе которого лежит рост духовности всех народов. России, в силу исторических причин, особенностей ее духовной культуры, менталитета, природного и интеллектуального потенциала предопределено быть лидером мри переходе человечества к ноосферному способу производства.

Для перехода на ноосферный этап развития человечество должно опираться на:

а) учение о биосфере-ноосфере — научный стержень такого духовного явления, которое получило на Западе название «русского космизма»;

б) все мировые достижения, России в том числе, в области науки и культуры, в области освоения космоса, высоких технологий, генной инженерии, формирования Солнечной системы, солнечно-земных связей, основ космических ритмов и других открытий науки, которые, наконец, должны быть поставлены на службу человечеству — не целям его выживания, а достойному развитию и процветанию, самореализации личностей на планете Земля — общем доме всех ее народов;

в) все достижения образования, литературы, искусства, в том числе достижения русского театра (школ К. Станиславского, М.Чехова, В. Мейерхольда), российской исполнительской музыкальной школы, музыкального творчества, искусства балета, шахматной школы, художественного творчества и т. п.;

д) ноосферное развитие должно базироваться на четком понимании того, что человек является частью природы и должен подчиняться ее законам. Без сохранения природы невозможно продолжение рода человеческого.

Все методы управления, которые субъектом управления используются целостно, системно, основаны на выражении закономерностей движения человеческого мышления, взятого в качестве субъективного отражения объективного мира, присущих ему закономерностей, которые как бы «переводятся» в сферу человеческого сознания и используются как средства объяснения и реальной возможности изменять окружающую действительность.

Среди приоритетов в разработке проекта устойчивого развития мира, необходимо выделить принципы более справедливого социально-экологического обустройства мира, реализация которых будет способствовать утверждению целей реального гуманизма. Поэтому необходимо разработать «общецивилизационную карту» потребляемых и вырабатываемых ресурсов (полезных ископаемых, энергетических, водных, лесных, производственных, климатических и др.), что позволит судить о характере их использования и необходимых мерах оптимизации этого процесса. Ясно одно: наиболее ресурсопотребляющие регионы, отдельные страны, достигшие высокого уровня индустриально-технического развития, наиболее загрязняющие промышленными и биологическими отходами окружающую среду, должны взять на себя пропорционально большие расходы по восстановлению равновесия в биосоциальной картине мира. Компенсировать нанесенный урон они могут не только вывозом товаров, капиталов, финансовых средств, но и современными наукоемкими технологиями (информационными, обучающими техническими, человековедческими, социально мотивирующими и другими нетрадиционными ресурсами) на основе тех международных стандартов, показателей (индикаторов), которые могут быть установлены мировым сообществом, его международными организациями. Это, несомненно, будет способствовать преодолению системного кризиса в управлении, рациональному распределению нетрадиционных ресурсов (человеческих, интеллектуальных, управленческих и др.). Между тем пока при глобальном проектировании нередко в качестве приоритетов выступают устаревшие ценности, развитие рынка, производства, совершенствование техники. Последние часто трактуются как самоцель, а не как средство реализации сущностных сил человека.

Абсолютизируя рыночные, технические и производственные ценности, человечество слишком медленно продвигается к осознанию приоритета духовно-культурных факторов. Но именно они все в большей степени определяют контуры как глобальных перемен, так и разрушений в области биосоциальных систем.

Видимо «прорыв» в разработке и реализации концепции ноосферно-корпоративного развития может начаться с принятия мировым сообществом неотложных мер, связанных с духовно-культурным развитием. Это по существу может стать точкой отсчета мобилизации интеллектуальных и нравственных усилий. Однако духовно-культурное развитие современной цивилизации серьезно отстало от темпов технического прогресса. Эта сфе-

ра остается разорванной, деформированной и закрытой для многих людей.

В центре разбалансированных социальных и экологических систем состоит социально и духовно униженная личность, творческий потенциал которой все в большей мере направляется не на созидание, поддержание равновесия в мире, а на его разрушение, агрессию по отношению к внешней среде (социальной и экологической). Человек нуждается в равновесии ума и сердца, в гармонии с живой природой и себе подобными. Этот экологический баланс может возродить уже не природа, а человек, «и тогда возникает проблема: какими средствами? Как повысить качество самого человека? Как перестроить зло в добро, а катастрофическую действительность — в гармоничную? Как создать творца ноосферы?»

Думается, создание и внедрение современных технологий саморазвития человека, возрождение его внутреннего «я» начинаются с раскрепощения творческих возможностей, духовные способностей личности. Еще В. Соловьев считал, что суть вопроса, какой должна быть стратегия создания ноосферы (постцивилизационной системы), состоит в том, чтобы человек стал творческой личностью и сознательным охранителем и созидателем ноосферы. Феномен пробуждения творчества в личности обусловлен многими причинами, прежде всего мотивами созидания, саморегуляции и нахождения смысла деятельности. Поэтому основополагающими принципами разработки и внедрения общецивилизационных проектов, программ ноосферно-корпоративного развития должны стать технологии творческого саморазвития личности, прежде всего превращения всех граждан в реальных совладельцев разных форм собственности. Без этого личность никогда не избавится от «отрицательного заряда» в реализации своих сил, от разрушительных действий против природы и общества. Нет других регуляторов, которые бы поставили человека в положение ответственной зависимости перед настоящим и будущим, перед своей семьей, коллективом, перед природой, обществом и самим собой. Для успешной реализации, а не просто декларирования этих принципов, необходимо разработать ряд организационно-управленческих технологий. К их числу, в первую очередь, относятся инновационные социальные технологии государственного управления, обеспечивающие «прохождение научных разработок во власть», в практику управления экосоциальными процессами.

В связи с этим науке должны быть обеспечены независимый статус в мировом сообществе, свобода в экспертных оценках деятельности властных структур и осуществление независимого социального и экологического контроля за действиями политической власти, отдельных лидеров, аппарата управления. Без этого, как показывает исторический опыт, даже самые наукоемкие проекты и программы глобального развития останутся нереализованными.

Сами научные исследования в этой области не могут ограничиваться только концептуальными разработками и моделированием, они нуждаются в глубоком информационном обеспечении, поэтапном внедрении, иннова-

ции среды, использовании многообразных социологических, статистических, методов управления математического моделирования пищальных процессов и др.

Предстоит решить ряд сложных вопросов, связанных с созданием благоприятного правового, политического и нравственного пространства для достижения целей ноосферного развития. Оживление, активизация работы по созданию и внедрению общецивилизационной концепции устойчивого развития — это, несомненно, необходимое условие расширения ее национальных модификаций, повышения их качества и действенности. Сдерживание его в общемировом масштабе вовсе не означает, что бесполезна работа по формированию национальных стратегий устойчивого развития. Уже разработаны и приняты такого рода документы в Великобритании, Нидерландах, КНР, США, которые стали общенациональным планом развития той или иной страны, определяя стратегические и тактические цели, приоритеты внутренней и внешней политики, показатели и пути их достижения. Они, как правило, разрабатываются с участием широких слоев общества, его различных социальных институтов, прежде всего науки, различных политических партий и движений. Россия и в этом, к сожалению, составляет печальное исключение.

Тем не менее, при разработке и реализации подобных документов следует учесть не только вышеизложенные общецивилизационные принципы, но и ряд специфических обстоятельств, обусловленных особенностями нашего исторического развития.

России, как никогда раньше, необходима национальная парадигма устойчивого развития. Без нее невозможны критический анализ прошлого, объективная и всесторонняя оценка сложившейся ситуации, определение ясных целей дальнейшего развития, поиск эффективных средств их достижения. Между тем отсутствие концептуальных разработок, слабость стратегической власти были и остаются основной причиной переживаемых нами сегодня бед. Более того, кризис управления будет углубляться.

Достойный для России выход из этого положения один — в приоритетном порядке включить в сферу управления и распоряжения общественными делами свой интеллектуальный ресурс.

Решая стратегические задачи и определяя перспективные цели, мы не можем не учитывать, что страна находится в экстремальной ситуации системного кризиса, крайнего напряжения сил, жесткого испытания для граждан. Поэтому приоритетными являются социальные технологии, сдерживающие разрушение, технологии стабилизации, призванные остановить деградацию экономики, социального пространства, духовно-культурной жизни. С их разработки и внедрения, видимо, и начнется движение к устойчивому развитию страны.

Кроме того, особую значимость приобретают технологии возрождения и укрепления государственности, духовных ценностей, без чего в российском пространстве невозможно ни решение социально-экономических

проблем, ни цивилизованное введение рыночных механизмов, ни успешное осуществление курса реформ. Без подъема национального самосознания, патриотического потенциала народа и российской государственности не приходится рассчитывать на успех в возрождении Отечества. Порочной ошибкой «демократов» следует признать именно то, что они дали полный простор технологиям разрушения.

Учитывая уникальность своего геополитического положения, Россия не только может, но и должна осуществить «прорыв» в концептуальном освоении мировой политики, четко определить свое место в ней и приоритеты. Опираясь на международное право, мировые стандарты, ей следует более активно ставить вопрос о разработке и скорейшем внедрении в практику международных отношений крупных проектов и программ в области цивилизованной стратегии ноосферного развития, определив свою роль как великой Державы.