

Современная управленческая культура менеджмента и местного сообщества

Чтобы выжить, нам необходимо изменить стиль мышления, говорил еще А. Эйнштейн. Этот тезис гениального ученого подтверждается всей историей развития управленческой мысли, практикой современного менеджмента и его современной культурой освоения рыночного пространства.

По проблемам управленческой культуры сегодня написано немало книг и научных статей, однако ее один элемент - интеллектуально-творческий остается недостаточно раскрытым, но именно он приобретает сегодня решающее значение на пути инновирования системы муниципального управления.

Инновирование управления, как известно, начинается с выдвижения неординарных смелых идей, которые затем находят свое проектное и технологическое воплощение.

В чем состояла прорывная идея японской системы управления, в том числе и на местном уровне, когда страна выходила из кризиса после Второй мировой войны? Приоритетным ресурсом развития, при отсутствии многих других, стал человеческий капитал и социальные технологии, направленные на его мобилизацию.

Известный американский специалист в области управления Уильям Оучи, характеризуя японскую систему управления как совокупность духовных и культурных ценностей, сложившихся естественным путем и логически вытекающих из своеобразия японской нации, подчеркивал, что основой ее развития и превращения в супердержаву послужило доверие, тонкое понимание людей, близкие к родственным отношениям.

С этим нельзя не согласиться. В центре японского менеджмента действительно стоит «человеческий ресурс». Связь техники и человека осуществляется через технологии. 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, ощущения защищенности, что мотивирует человека к эффективному труду. Здесь созданы уникальные методики истинно человеческих отношений на производстве, которые органично сочетаются с традиционной японской культурой корпоративности, что и дает в итоге основное отличие японского менеджмента от американского, где основное внимание уделяется организационно-техническому аспекту производства. Наконец, японцы обращаются к конституции принца Сетоку, — «Гармония превыше всего и всякого поощрения и похвалы достойно пресечение несправедного поведения».

К числу основных черт японской модели управления и соответствующей ей управленческой культуры 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 выделение в качестве приоритетных ресурсов модернизации и развития человеческого ресурса и работы с персоналом управления;

=> сохранение, поддержание и приумножение нравственных норм, без которых нельзя сделать ни шага в управлении, особенно в период модернизации общества, его реформирования.

Мировой культурный опыт свидетельствует, что в обществе нельзя ставить цели и добиваться их осуществления любыми средствами. Если они безнравственны, несут зло большинству людей, нации, нарушают основные моральные ценности - человеческую жизнь, ее самоценность, игнорируют смысл человеческого общежития — гуманизм, альтруизм, то любое реформирование общества бесперспективно, лишено смысла и обречено на торможение и затухание. Хорошо известно, что нравственность, мораль, наряду с правом, - основные регуляторы общественной жизни, без использования которых нельзя реформировать ни одно общество, добиваться цивилизованного развития.

Очевидно, в опыте Японии в его технологизированном виде уже заложен прообраз управленческой культуры XXI века.

Традиционно считается, что для формирования культуры менеджмента достаточно экономических знаний и немного правовых. Нередко забывается, что такое понимание менеджмента было исчерпано уже в 30-е гг. в период «великой депрессии», или системного кризиса, который охватил западный мир. Именно тогда президент США Рузвельт пророчески заметил в одной из своих приветственных речей, обращенной к губернаторам штатов в Белом доме, что «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», ориентированный тогда на управление, как на вид человеческой деятельности, где «поиск лучших, более компетентных людей для выполнения функций - начиная от президентов наших крупных компаний и до домашней прислуги включительно - никогда не был более настоятельным, чем в наше время, и спрос на знающих, хорошо обученных людей никогда не превосходил в большей мере ограниченности предложения».

Именно в 30-е гг. в понятие «хорошее обучение» прочно вошло усвоение разных отраслей знаний: от социологии, политики, морали, истории, психо-

логии, теории сложных систем до информатики, логики, математики, технологий 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, во-первых, в сферу управления пришли представители разных отраслей знаний, во-вторых, стало осуществляться непрерывное обновление накопленных знаний, постоянное переобучение персонала управления.

И что же становится приоритетным в обучении и постоянном пополнении знаний управляющих, менеджеров?

Оказывается, даже не экономика, не право, не технические технологии, а поведение человека в организации, в обществе, законы раскрытия творческого потенциала как менеджера, так и каждого человека, культура человеческого общения.

Словом, знание и понимание человека, возможностей его поведения в социальной организации — важнейший элемент управленческой культуры и суть менеджеральной революции, которую переживает мир, что, несомненно, составит основу новой культуры XXI в.

Руководители японских фирм обнаружили секрет овладения социальной энергией людей и использования их потенциалов с большей эффективностью, чем кто бы то ни было. Эти секреты реализуют хорошо обученные и талантливые организаторы-управляющие, менеджеры. 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 этого склада 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 менеджеров выделяют фигуру преобразующего лидера, суперталанта организации дела, способного создавать новые организационные структуры, решать неординарные задачи.

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

По вопросам типологии лидерства имеется большая научная литература, проводятся исследования в этой области. Это понятно: обнаружилась острая нужда в руководителях нового типа, способных к инновациям, жесткой

борьбе на рынке, могущих, одним словом, выиграть сражение.

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

Постепенно преодолевается господствовавшее ранее представление, что «капитанами 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 хорошо организованы и действуют на основе познанных принципов организационной культуры, которая начинает занимать важное место в управленческой культуре в целом. Эта тенденция постоянно усиливается. Прежде всего, потому, что социальная организация — средство интеграции разных потенциалов многообразных творческих индивидуальностей. Эта тенденция их объединения, а не разъединения становится ведущей.

Организационная культура - система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников в данной организации, отличающейся 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 есть, во-первых, целенаправленная система, которая, во-вторых, является частью (одной или более) целенаправленных систем и, в-третьих, части которой — люди — имеют собственные цели.

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

Построение системы управления — есть, прежде всего, ответ на разные воздействия со стороны внешней и внутренней среды.

Характером организации определяется и стиль управления. Например, если среда организации и технологии стабильны, цели определены, люди по своему складу технократы, исполнители, а не творцы - 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. Он все в большей мере переходит от централизованного к децентрализованному.

Концепция культуры организации была разработана в начале 80-х гг. в

США под влиянием трех научных течений: исследований в области стратегического управления, теории организации, исследований индивидуального поведения организаций. В конце 70-х гг. эти теории во многом зашли в тупик, но они в своем содержании уже накопили основы теории культуры организации. В научной литературе разработаны типологии культуры организации, выявлены признаки и нормы их наиболее эффективного функционирования и развития, классифицированы цели.

Особый интерес вызывают исследования в области инновирования в социальных организациях, механизмов их изменения.

В современных условиях, когда динамика перемен нередко ставит организацию в кризисную ситуацию, могут оказаться полезными выводы специалистов менеджмента о необходимости отказаться от догм в отношении к кризисам. Преодолеть кризис, выйти из него с наименьшими потерями можно только будучи к нему готовым, имея твердый план действий в условиях кризиса. Система управления им должна предусматривать: анализ готовности предприятия (организации, региона) к действиям в различных кризисных ситуациях; выявление областей действия организаций, наименее устойчивых в условиях кризиса; создание постоянной «группы 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. Самым 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 управления ею, которые давно назрели, но по каким-либо причинам тормозятся и постоянно откладываются.

Необходимо понять, что живая творческая мысль - начало всех начал, прежде всего инновационных. В Индии наука об умственном развитии называется «раджа-йога». Раджа-йога — это теория и практика концентрации мышления, творческого подхода к управлению собой посредством мысленного контроля¹.

Качество мышления, его интенсивность и направленность в российском обществе - наиболее пострадавшая сторона общественной жизни.

Такое состояние общественного самосознания базируется, прежде всего, на оковах тоталитарного сознания, на слабости его творческих начал, прежде всего, теоретического ядра мировоззрения, которое было лишено целостности и системности восприятия мира в условиях его новой картины, происходящей информационной и управленческой революции. Поэтому назревшая смена ценностей, мировоззренческих ориентиров, всего стиля мышления происходит в российском духовном пространстве трудно, болезненно, в условиях наступившего культурного шока. Интеллектуальные и творческие воз-

возможности массового сознания оказались значительно подорванными обветшавшей в последнее время системой официальной пропаганды, где возобладали элементы формализма, скандирования лозунгов, озвучивания цитат.

Живое общение людей «от разума к разуму», «от сердца к сердцу» было во многом заменено изучением речей и произведений «партийных вождей», которые сами оказались интеллектуально и нравственно несостоятельными.

Образовавшийся вакуум в общественном сознании очень быстро стал заполняться технологиями разрушения самосознания. К их числу относятся, прежде всего: массовая культура с наследием культа насилия, эгоизма, секса, антиинтеллектуализма; система давления на общественное мнение, формирования его апатии, безразличия на основе фальсификации информации СМИ; внедрение чуждых религиозных сект и учений; многочисленные формы подавления теоретического сознания, насаждение отрывочности и несистемности восприятия мира.

Сегодня общество, общественное сознание готовы сбросить оковы прежних стереотипов, преодолеть сложившийся культурошок, выйти на принципиально новые пути освоения социального пространства. Можно сказать, что в его духовной жизни накопился потенциал развития, который основан на глубоких народных традициях подлинной культуры, прочных опорах природного ума и образованности, широты и эмоциональности восприятия жизни, наконец, на тех жестоких испытаниях, которые не только разрушают душу народа, но и закаляют ее, подсказывают верные выходы из создавшегося духовного тупика.

Назрел прорыв в общественном сознании, в основу которого должна быть положена универсальная технология формирования и распространения объединяющей национальной идеи.

Однако общественное сознание базируется на индивидуальном самосознании многих людей, поэтому каждый человек может и должен развивать в себе способность к нестандартному мышлению, которое и является основой рождения социальной инновации.

Технологии формирования нестандартного мышления сегодня известны:

1. Необходимо знать, как мы думаем, для того чтобы правильно построить собственный процесс мышления с учетом слабых и сильных сторон работы механизма мышления — мозга.

2. Философ Сократ был уверен, например, что главные идеи ему были продиктованы его внутренним голосом. Интуиция - это таинственный и драгоценный дар, который дан человеку, но он пока не умеет пользоваться им. Киплинг так писал об использовании подсознания: «У меня есть шесть верных слуг, которые обучили меня всему, что я знаю. Имена их таковы: Что, Почему, Когда, Как, Где и Кто. У нас умный дух, но ему нужно задавать вопросы».

3. Самостоятельность мысли. Она не должна обязательно соответствовать мнению большинства, она должна быть каждый раз собственным открытием в результате личных усилий в понимании мира. Тогда исчезают клише мыс-

ли, ее различные имитации.

4. Акт сознания автоматически не обусловлен извне — он есть личное усилие мысли и личный поступок каждого сознающего. Конечно, он совершается как ответ на вызов внешней среды. Мышление начинается с проблемной ситуации, но ее освоение может быть разным: на уровне привычных «клише», прошлого опыта, вчерашних знаний. Способность увидеть то, что не вмещается в рамки ранее усвоенного, принятие решения в условиях неопределенности — свойство тренированного инновационного творческого мышления.

Два стереотипа сознания сегодня прочно препятствуют утверждению инновационного мышления. Стереотип первый — тоталитарное сознание. Годы, десятилетиями нагнетался порок одномерности восприятия, нетерпимости к инакомыслию, и как следствие, — агрессивность сознания, усредненный тип мышления, исключая индивидуальность оценок, неординарность восприятия, нетерпимость к полярности мнений.

Необходим переворот в сознании: никто не располагает монопольным видением истины. Ее поиск — дело всех граждан, отдельных лидеров, которые вправе высказывать разные суждения, в том числе противоположные. Последние ищут согласия не путем конфронтации, а интеллектуального диалога, сопоставления разных подходов и принятия взвешенных, всесторонне выверенных решений.

Поиск решений идет в разных слоях общества, разными людьми, словом, они принимаются в «лаборатории» общества, его коллективной мысли, а не только на «Олимпе», где нередко за счет подавления гражданского «я», многообразия имеющихся подходов рождаются убогие политические решения, якобы выражающие высшие интересы.

Пассивность гражданского сознания — во многом следствие его одномерности и патриархальности. Таким сознанием легко манипулировать, оно всегда только созерцательно и абсолютно непригодно для выхода из неординарных ситуаций, в которые сегодня попало наше общество. В сжатые сроки оно должно пройти путь от пассивного созерцания к вершинам творческого неординарного мышления в области обустройства гражданской жизни. Другого выхода нет: необходим принципиально иной мотивационный механизм и к жизни в целом, и к труду. Патриархальность сознания в гражданских вопросах не приблизит граждан России к цивилизованному решению их проблем, не поможет найти достойные выходы из сложившейся ситуации.

Следующий стереотип — маргинальность сознания, неуважение к личности, творческой индивидуальности, одаренности, талантливости. В сознание людей внедрили ложный тезис — все люди одинаковые, все могут, только создавай условия или давай должность. Появилось огромное количество средних людей с низкими творческими возможностями, но большими амбициями, непомерными претензиями. Неординарность, талантливость вызывала и вызывает у них зависть, раздражение, а нередко и отторжение. Это тупиковый путь развития. Признание одаренности, талантливости, создание атмо-

сферы уважения к неординарности каждого, а не только избранных — это главный путь очищения гражданского сознания.

Только нормальное взаимодействие людей, разно одаренных, с разными потенциалами, но цивилизованно взаимодействующих в рамках социальной организации в процессе творческой деятельности, - путь к инновационному успеху в любой социальной организации, муниципальном сообществе в частности.

В процессе социализации личности все в большей мере возрастает роль технологий саморазвития личности, когда сам человек волен выбирать свой жизненный путь, отвечать за свои действия в мире, что и обращает человека к его самосознанию.

Исследования о возможностях личности Наполеоном Хиллом (20-30 годы XX века) стали доступными лишь в 1966 и породили прикладное направление психориентологии. Целью их было изучение методов ориентирования психики в сторону успеха, потенциальности личности. В 1966 году Хозе Сильвой была создана программа развития разума и управления стрессом («метод Сильва»), в 70-80-е годы появилось понятие о «голографических единицах мышления — мыслеобразах». Поиск методик раскрытия потенциала личности как главного субъекта управления продолжается.

Можно сказать, что эти исследования имеют принципиальное значение для повышения качества управления и становления инновационной управленческой культуры в XXI веке, потому, что любое управление: во-первых, начинается, прежде всего, с управления самим собой. Во-вторых, в интеллектуальных системах управления будущего творческие личностные начала будут играть все большую, во многом определяющую роль.

Поэтому все работы по кадровому потенциалу, управлению персоналом, кадровой политике опираются на методологический принцип — понять и раскрыть творческий потенциал человека, занятого сложнейшей работой — управлением общественными делами. Понимание и практическое использование этого принципа в формировании муниципальной кадровой политики представляется чрезвычайно важным. В муниципальном управлении личностные качества человека имеют особое значение потому, что управленческое воздействие на этом уровне больше носит интеллектуально-мотивационный характер, хотя понимание этого на профессиональном уровне нередко отсутствует. Именно поведение человека в организации особого типа, каковой и является местное сообщество, представляется наиболее значимой проблемой муниципального управления, муниципальной кадровой политики, муниципальной науки в целом.

Начальному этапу формирования системы муниципального управления присущи пока нерациональность и нечеткость разделения полномочий, прав и ответственности между федеральным и муниципальным уровнями управления, различными органами муниципального управления, несовершенство правовых основ, практическое отсутствие экономической и финансовой базы, фактическая отстраненность населения от процесса принятия решений,

неотлаженность форм, методов и организационных структур управления.

Однако наличие пока слабо решаемых проблем так называемого верхнего управления, отсутствие целесообразной политики центра по развитию местного сообщества, всестороннему разворачиванию местного самоуправления не избавляют местное сообщество от ответственности перед населением, от необходимости и в этих условиях накапливать потенциал развития — совершенствоваться своими силами муниципальное управление, располагающее, в свою очередь, огромным внутренним потенциалом саморазвития. Муниципальное управление состоит как бы из двух составляющих: внешнего воздействия (местного управления) и местного саморегулирования, самоуправления. Организация для местного самоуправления также имеет двоякий смысл: создание и проектирование организации субъектом управления и самоорганизация, где процесс ее становления идет снизу и характеризуется в большей мере как самопроявление внутренних сил организации. Нет необходимости противопоставлять эти два процесса. Децентрализация управления, опирающаяся на самоуправление, является самым надежным механизмом совершенствования любой социальной системы. Причем, при разумном уровне децентрализации, которая в состоянии обеспечить и гармоничное целостное развитие системы, и принятие «свободных решений», начинают в полной мере работать принципы неформальной организации, основанной на «истинно человеческих» отношениях, и мотивации к саморазвитию через нравственные, творческие поисковые стимулы. В итоге появляются новые источники развития, которые невозможны при внешнем воздействии. Такой подход к управлению отражает современную тактику и стратегию, которая порождает в конечном счете такие мощные источники развития, которых нет в формальных структурах.

Местное сообщество является организацией особого рода, с сильно развитыми неформальными связями. С одной стороны, этот тип организации обеспечивает упорядочение технической, экономической и правовой сторон деятельности управляемой системы. Другое значение этого слова — коллектив, усилия которого направлены на достижение конкретных, общих для него целей средствами морально-психологического воздействия, создания внутренних законов коллективного поведения и благоприятного социального климата в местном сообществе.

Весьма плодотворным с теоретической и практической точек зрения в этой связи явилось предложение известных американских специалистов в области менеджмента Т.Питерса и Р.Уотермена рассматривать организацию как единство основных переменных: структуры, стратегии, систем и процедур управления, совместных ценностных установок, совокупности приобретенных навыков, умения, стиля управления и состава работников.

Именно поэтому все известные законы, принципы и механизмы управления в особого рода организациях, каковыми являются местные сообщества, приобретают свою специфику: целеполагание носит местный характер, опирается на изучение коренных интересов и потребностей данного сообщества,

его ментальности; принятие управленческого решения невозможно без всестороннего учета общественного мнения людей. Социальный контроль осуществляется публично не только в юридической форме, но и в виде повседневной нравственной и коллективной ответственности и т. п. Планирование также включает в себя ряд новых элементов и иных масштабов: вплоть до планирования бюджетов семьи, трудовых ассоциаций и жизненных планов отдельного человека, который тесно связан с местным сообществом и во многом реализует себя в нем.

Используя общие принципы и современные методы управления, в том числе прогнозирования, социального моделирования, органы местного самоуправления не могут не учитывать этих особенностей местного сообщества, которые пока игнорируются, что сковывает силы саморазвития, в том числе и творческого человека — главного субъекта управления.

Совершенно очевидно, что говорить о системе местного управления в России пока рано: слишком мало функций реализуется самим населением и зарождающимся частным капиталом, слишком многие местные вопросы все еще решаются государством (либо через региональные органы власти с помощью присущих им рычагов). В значительной мере поэтому сегодняшняя функциональная структура его органов далека от той, которую имеют страны с развитой системой муниципального управления и самоуправления.

При этом необходимо иметь в виду низкую активность населения и частного капитала в решении местных вопросов, а также стремление переложить многие функции, выполнявшиеся ранее органами государственного управления, на органы местного управления без предоставления соответствующих ресурсов. Поэтому сейчас система управления на местном уровне, несмотря на разнообразие региональных условий, удивительно единообразна и недостаточно эффективна.

Для эффективного выполнения своих функций система управления местным сообществом должна быть сложной и учитывать, что сегодня местное сообщество неразрывно связано:

- => с другими местными сообществами;
- => районом;
- => внешними учреждениями;
- => регионом, центром и со всем миром.

От внешней среды оно получает информацию, ресурсы — словом, целую систему воздействий, в том числе нередко и негативных. Поэтому местное сообщество должно отрабатывать систему адекватного реагирования на внешние факторы, которая зависит от качества информационно-аналитического обеспечения, стратегического планирования, кадрового наполнения и т. п.

Долгое время считалось, что такого воздействия на местное сообщество нет, либо оно в своих отрицательных проявлениях нейтрализуется государством. Но сегодня ситуация резко изменилась в связи с глобализацией всех процессов, происходящих в мире, и осуществляющейся информационной ре-

волюцией. На местное сообщество непосредственно обрушивается целый ряд негативных последствий этих явлений, на которые оно не может не реагировать. К числу деформирующих факторов окружающей среды, как считают ученые, относятся: истощение озонового слоя; концентрация газов в атмосфере, сокращение площади лесов, загрязнение земель и воздуха, воды и пищи, ухудшение условий проживания людей в целом, деформация социальной среды; урбанизация, ведущая к утрате исторических корней и разрушению морально-этических связей; деформация форм власти, приводящая к такому стилю поведения, когда политики не смотрят дальше очередных выборов, не ставят и не решают долгосрочных и масштабных проблем; «деформация» самого человека, его усреднение, узкая специализация, утрата образного восприятия и целостного мышления и т. п.

С одной стороны, оградить личность от этих и других вредных воздействий внешней среды может не только общество в целом, но каждое местное сообщество, отслеживающее эти процессы и учитывающее степень их воздействия на муниципальное управление. С другой, местному сообществу необходимо осваивать социальные инновации, облагораживающие местное жизненное пространство.

Главная функция местного сообщества, в отличие, скажем, от государства, общества в целом, которые призваны обеспечивать преимущественно национальную безопасность, конституционную, военную и дипломатическую защищенность личности, — создать определенный запас прочности в охране личной безопасности каждого, его семьи, ближайшего окружения, высокого качества жизни и социального здоровья населения, комфорта его жизненных условий в целом, благоприятного социально-психологического самочувствия, что является неперенным условием простого и расширенного воспроизводства жизненных сил каждого человека и нации в целом.

Важно отметить, что в местном сообществе управление непосредственно выходит на личность. Для реализации управленческого потенциала местного сообщества имеет принципиальное значение правильная оценка творческого потенциала каждого человека, его инновационных возможностей, что позволяет использовать нетрадиционные методы управления — быстрого восприятия инноваций, использования всей совокупности мер социально-психологического влияния и развития. И здесь мы встречаемся с самым богатым ресурсом человеческой личности — творческим преобразующим мышлением, которое и творит новое, и быстро воспринимает инновацию. И если не переломить сегодня консерватизм, существующий на местном уровне, то нет средств затем изменить стиль мышления и на «верхних этажах» управления. Инновирование стиля мышления, поддержка и понимание инноваций, формирование творческих личностей, способных к современному управлению, их выявление, развитие и выдвижение — одна из самых существенных управленческих функций местного сообщества.

Творческое мышление отрицает косность, догматизм, устарелые взгляды, является внутренним механизмом, двигателем идеально-преобразующей че-

ловеческой деятельности, а, следовательно, и творческого процесса как единства материально-преобразующей и идеально-преобразующей деятельности.

В процессе творческой мыслительной деятельности создается новая понятийная схема (революция мысли), которая позволяет по-новому рассмотреть имеющиеся факты, выявить новые, неизвестные пока связи и отношения объекта, что приводит к изменению сложившихся представлений о нем, к новым видам материального творчества (революция действия).

Вот это те революции, которых нам так не хватает. Конечно, непосредственное эмпирическое измерение уровня творческого мышления, видимо, практически невозможно, но механизмы его формирования известны - это обучение творчеству, инновирование современного образования и включение человека в различные виды творческой деятельности.

Нововведение превращается в действительный факт человеческой практики только тогда, когда оно необходимо обществу, отвечает назревшим общественным потребностям. Для этого нужно также, чтобы оно было психологически воспринятым теми социальными группами (общностями), которым оно предназначается. Поэтому здесь кардинальное значение приобретает вопрос о целенаправленной деятельности субъективного фактора в процессе утверждения нововведений в отдельных сферах общественной жизни. Так, на передний план выступает проблема социально-психологической готовности кадров воспринимать и осуществлять нововведения в социальной практике. Это — целостный личностный комплекс, выполняющий функции непосредственно «запускающего» механизма поведения личности, который охватывает действия позитивного понимания и оценки, практического утверждения и популяризации технических и социальных нововведений.

Он разделяется на два относительно самостоятельных компонента:

1) готовность воспринимать нововведения, которые интерпретируются как актуальная динамическая установка личности на формирование устойчивой позитивной результативной позиции по отношению к новшествам;

2) установка личности на осуществление реальных практических действий, направленных на внедрение данных нововведений в деятельность конкретных социальных институтов, муниципальных образований.

Совершенно очевидно, что уровень готовности руководящих кадров воспринимать и утверждать нововведения на практике с достаточной достоверностью дает представление об уровне их творческого мышления.

Понятие «инновационное поведение» есть осознание, потребность и ориентация на нестандартное, нерутинное, творческое мышление и действие. Инновационное поведение охватывает инновационную потребность, инновационную готовность, инновационную активность и инновационную деятельность. Инновационная потребность — это потребность в самостоятельном творческом самоосуществлении, реализации собственного оригинального вклада в решение личных и социальных проблем. Инновационной готовностью является актуализация этой потребности в конкретных решениях и намерениях, то есть это превращение потребности в непосредственный мо-

тив к действию. Инновационная активность - это целенаправленное отношение человека к изменению (перемене) данного факта, явления, процесса в рамках личной или общественной жизнедеятельности. Инновационная деятельность означает совокупность действий и поступков личности, посредством которых осуществляется какая-либо инновация.

Решение этой социологической проблемы силами местного сообщества чрезвычайно важно. Инновационный консерватизм мышления, отторжение неординарных идей, предложений, особенно в сфере управления, — это тот груз прошлого, который тянет местное сообщество назад. Здесь должна сформироваться, во всяком случае не погибнуть, такая «я — концепция», которая мотивирует личность к развитию. Имеется глубокое противоречие между тем интеллектуальным инновационным потенциалом, которым располагает каждое местное сообщество, и уровнем его использования в разных видах деятельности, особенно управленческой, которая по своей природе не терпит рутины, застоя, а требует постоянного обновления, принятия неординарных решений. Эта проблема имеет огромное теоретическое и практическое значение, и многое в этом отношении зависит от местного сообщества, которое сегодня, чтобы стать системой, открытой к восприятию инноваций внешней среды, а не суррогатов культуры, вчерашних стереотипов, должно всемерно поддерживать дух творческой атмосферы сообщества, совместного восприятия поиска новых идей собственного развития, «выращивания» управленцев-менеджеров новой генерации. Это важнейший элемент формирования муниципальной управленческой корпоративной культуры и основанного на ней подлинного местного самоуправления, освобожденного от пороков «верхнего управления», бюрократизма, бумаготворчества, безрезультативной суеты.