

Учебно-методическое пособие по курсу «Прикладные аспекты теории управления» предназначено для бакалавров, обучающихся по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». В нем излагается теоретическое и тематическое содержание курса, предлагаются темы семинарских занятий, задания для обсуждения в группе, ситуационные задачи, вопросы для контроля знаний. Учебно-методическое пособие по курсу «Прикладные аспекты теории управления» подготовлено на кафедре государственного и муниципального управления Института управления, экономики и финансов КФУ.

Прикладные аспекты теории управления



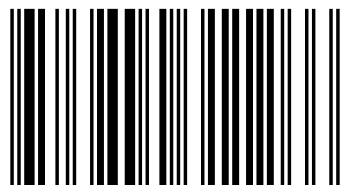
Ирина Глебова  
Эльвина Гильмутдинова  
Андрей Воробьев

# Прикладные аспекты теории управления

учебно-методическое пособие

Глебова Ирина Станиславовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления КФУ. Гильмутдинова Эльвина Рамилевна, ассистент кафедры государственного и муниципального управления КФУ. Воробьев Андрей Анатольевич, ассистент кафедры государственного и муниципального управления КФУ.

Глебова, Гильмутдинова, Воробьев



978-3-8443-1126-6

 **LAMBERT**  
Academic Publishing

**Ирина Глебова  
Эльвина Гильмутдинова  
Андрей Воробьев**

**Прикладные аспекты теории управления**



**Ирина Глебова  
Эльвина Гильмутдинова  
Андрей Воробьев**

**Прикладные аспекты теории  
управления**  
учебно-методическое пособие

**LAP LAMBERT Academic Publishing RU**



## **Imprint**

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: [www.ingimage.com](http://www.ingimage.com)

Publisher:

LAP LAMBERT Academic Publishing

is a trademark of

International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group

17 Meldrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius

Printed at: see last page

**ISBN: 978-3-8443-1126-6**

Copyright © Ирина Глебова, Эльвина Гильмутдинова, Андрей Воробьев

Copyright © 2017 International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group

All rights reserved. Beau-Bassin 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<u>Организационно-методические указания</u> .....	3
<u>Регламент дисциплины</u> .....	6
<u>Методические рекомендации для студентов</u> .....	7
<u>Глава 1. Теоретические аспекты государственных и национальных интересов и особенности их формирования</u> .....	10
<u>1.1. Понятие государственного интереса и его эволюция</u> .....	10
<u>1.2. Принципы строительства национального государства и его характерные черты</u> .....	13
<u>1.3. Государственный и национальный интерес: их соотношение</u> .....	19
<u>1.4. Внутренние и внешние государственные интересы России</u> .....	25
<u>Вопросы по теме</u> .....	29
<u>Примерные тестовые вопросы</u> .....	30
<u>Доклады по теме</u> .....	31
<u>Глоссарий</u> .....	31
<u>Список рекомендуемой литературы</u> .....	32
<u>Глава 2. Манипулятивное воздействие как механизм формирования общественного мнения</u> .....	34
<u>2.1. Манипулятивное воздействие: сущность, особенности</u> .....	34
<u>Подготовка манипулятивного воздействия и его стадии</u> .....	36
<u>2.2. Механизмы манипулятивного воздействия</u> .....	44
<u>2.3. Манипуляция сознанием в политической и экономической сфере</u> .....	50
<u>Вопросы по теме</u> .....	59
<u>Примерные тестовые вопросы</u> .....	60
<u>Доклады по теме</u> .....	62
<u>Глоссарий</u> .....	62
<u>Практическое задание на тему: "Манипуляции сознанием человека"</u> .....	63
<u>Манипулятивная игра "Выборы"</u> .....	64
<u>Список рекомендуемой литературы</u> .....	66
<u>Глава 3. Управление этническими отношениями</u> .....	67
<u>3.1. Этнические и национальные отношения: понятия, особенности</u> .....	67
<u>3.2. Процесс управления этническими отношениями</u> .....	70
<u>3.3. Современные тенденции управления этническими отношениями в России</u> .....	73
<u>Вопросы по теме</u> .....	83
<u>Примерные тестовые вопросы</u> .....	83
<u>Доклады по теме</u> .....	85
<u>Глоссарий</u> .....	85
<u>Список рекомендуемой литературы</u> .....	86
<u>Глава 4. Социальная природа власти. Феномен лидерства</u> .....	87
<u>4.1. Понятие феномена лидерства</u> .....	87
<u>4.2. Функции лидера. Стили лидерства</u> .....	90
<u>4.3. Эффективное лидерство. Качества современного лидера</u> .....	95

<u>4.4. Теории лидерства</u> .....	100
<u>Вопросы по теме</u> .....	106
<u>Примерные тестовые вопросы</u> .....	107
<u>Доклады по теме</u> .....	109
<u>Глоссарий</u> .....	110
<u>Деловая игра "Лидер в группе"</u> .....	111
<u>Тест на определение стиля руководства</u> .....	112
<u>Список рекомендуемой литературы</u> .....	113
<u>Глава 5. Политические элиты</u> .....	114
<u>5.1. Сущность, структура и функции политической элиты</u> .....	114
<u>5.2. Классические теории политической элиты</u> .....	119
<u>5.3. Типы политических элит и проблема ротации</u> .....	125
<u>5.4. Политическая элита России: история и современность</u> .....	129
<u>Вопросы по теме</u> .....	134
<u>Примерные тестовые вопросы</u> .....	135
<u>Доклады по теме</u> .....	137
<u>Глоссарий</u> .....	137
<u>Список рекомендуемой литературы</u> .....	138
<u>Глава 6. Организационная культура</u> .....	139
<u>6.1. Сущность и функции организационной культуры</u> .....	139
<u>6.2. Структура организационной культуры</u> .....	141
<u>6.3. Типология организационных культур</u> .....	144
<u>6.4. Факторы формирования организационной культуры</u> .....	147
<u>Вопросы по теме</u> .....	152
<u>Примерные тестовые вопросы</u> .....	152
<u>Доклады по теме</u> .....	153
<u>Глоссарий</u> .....	154
<u>Тест "Какой вид организационной культуры вам больше всего подходит"</u> .....	155
<u>Список рекомендуемой литературы</u> .....	157
<u>Темы презентаций по дисциплине</u> .....	158
<u>Список вопросов для итогового контроля</u> .....	160

## Организационно-методические указания

**Целью освоения дисциплины «Прикладные аспекты теории управления»** является научить студентов с помощью различных социологических подходов и методов изучать, анализировать процесс управления социальных системах (на государственном и муниципальном уровнях, в организации или группе), выявлять существующие противоречия и причины их вызывающие.

### Задачами курса

Студенты, завершившие изучение данной дисциплины должны:

#### 1. Знать:

- теоретические концепции современной теории управления;
- теоретические основы социальных аспектов управления;
- объективные закономерности управленческого процесса в целом;
- принципы действия механизма теории управления;
- основы манипуляционного воздействия;
- особенности проявления государственного интереса в пространстве и

во времени;

- суть и направления национального интереса.

#### 2. Уметь:

- выделять теоретические и прикладные компоненты теории управления;
- применять социологические подходы к анализу действительности на практике для решения проблем, возникающих при управлении социальными системами;

- рассматривать управление в социальных системах на трех уровнях (на государственном уровне, в организации и группе) с социологических позиций;

- выделять субъект, объект управления, внутреннюю и внешнюю среду, внутренние и внешние факторы, воздействующие на социальную систему;

- отличать управленческое воздействие от манипуляционного.

#### 3. Владеть:

- навыками анализа практических ситуаций для поиска возможных решений;
- должен демонстрировать способность и готовность;
- применять социологические подходы к анализу действительности на практике для решения проблем, возникающих при управлении социальными системами;
- рассматривать управление в социальных системах на трех уровнях (на государственном уровне, в организации и группе) с социологических позиций;
- выделять субъект, объект управления, внутреннюю и внешнюю среду, внутренние и внешние факторы, воздействующие на социальную систему;
- отличать управленческое воздействие от манипуляционного;
- анализировать практические ситуации для поиска возможных решений.

#### **Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования**

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ОД.3 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и относится к обязательным дисциплинам. Осваивается на 3 курсе, 5 семестр.

Представленная программа предназначена для студентов, обучающихся по направлению государственное и муниципальное управление, уже получившие знания по таким дисциплинам как "Социология", "Теория управления", "Политология", "Демография", "Теория организации".

Знания по "Социологии управления" являются необходимыми для изучения в дальнейшем таких дисциплин как, "Исследование социально-экономических и политических процессов", "Социальная психология", "Управление общественными отношениями".

#### **Требования к уровню освоения содержания дисциплины**

Курс «Социальное управление» предполагает чтение лекций, проведение семинарских занятий, консультаций. Самостоятельная работа предусматривает изучение основной рекомендованной литературы. В целях более глубокого изучения материала предполагается анализ конкретных ситуационных задач по тематике семинаров.

**Итоговая форма контроля** – зачет, на котором требуется показать знание основных проблем курса и продемонстрировать умение применять полученные навыки в практической работе.

## Регламент дисциплины

### Исходные данные:

Лекции	36
Семинары	36
Отчетность	Зачет
Количество баллов, выделенных на курс	100

### Распределение баллов по видам занятий:

Блоки	Вид задания	Количество баллов
1.	Контрольные работы	25
	Ответы на семинаре, выполнение индивидуальных проектов, подготовка презентаций	15
	Проведение деловых игр, дополнительных групповых заданий	10
2.	Зачет	50

## Методические рекомендации для студентов

Практические занятия и семинары являются одной из основных форм образовательного процесса, ориентированной на усвоение студентами теоретического материала и выработку практических компетенций. Основной целью практических занятий является комплексный контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия. Подготовка к семинарам предполагает самостоятельную работу студентов по изучению материала по конкретной теме.

Самостоятельная работа студента преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества, формирование общекультурных и профессиональных компетенций.

В рамках практических занятий предполагается выполнение следующих видов заданий, на которые должна быть ориентирована самостоятельная работа студентов:

- устное выступление;
- участие в дискуссии и обсуждении отдельных вопросов;
- подготовка докладов.

Одной из форм самостоятельной работы студента при изучении дисциплины является подготовка устных выступлений. Целями устных выступлений являются:

- формирование умения грамотно осуществлять выбор литературы и первоисточников по теме сообщения и доклада;
- анализ наиболее важных результатов концептуальных научных исследований по выбранной теме;
- структурированная и логичная подача;



- осуществление взаимодействия с преподавателем и студентами при последующем обсуждении сообщения или доклада.

Подготовка устного выступления включает в себя следующие этапы:

- 1) определение примерного плана выступления в соответствии с темой;
- 2) работа с рекомендуемой литературой по теме выступления;
- 3) выделение наиболее важных и проблемных аспектов исследуемого вопроса;
- 4) предложение возможных путей интерпретации проблем, затронутых в сообщении или докладе;
- 5) выработка целостного текста устного выступления.

Кроме того, при выступлении возможно использование наглядных материалов, например, таблиц, иллюстраций, схем. Оптимальным методом завершения устного сообщения или доклада была бы дискуссия с аудиторией по теме выступления.

При устном выступлении студенту следует придерживаться регламента, т.е. соблюдать указанное преподавателем время выступления. Как правило, продолжительность выступления с устным ответом на занятии не превышает 10 – 15 минут.

Ряд вопросов к семинарским занятиям выносятся на обсуждение. Для подготовки к участию в дискуссии по данному вопросу студент должен:

- 1) изучить теоретический и практический материал по данному вопросу, ознакомиться со статистическими данными и соответствующими нормативно-правовыми актами;
- 2) изучить различные точки зрения ученых и специалистов по данному вопросу;
- 3) сформулировать свою точку зрения и подготовить аргументацию для ее обоснования;
- 4) обдумать альтернативные взгляды на указанную проблему и подготовить контраргументы.

Дискуссия в рамках семинарских занятий по каждому из вопросов должна занимать в среднем 10-15 минут. Преподаватель в рамках данного обсуждения должен выполнять роль модератора, направляющего беседу. Студенты, участвующие в дискуссии, должны отвечать по очереди, не перебивать друг друга, внимательно выслушивать позицию каждого отвечающего, рационально обосновывать свой доклад, уходить от эмоциональных ответов.

## **Глава 1. Теоретические аспекты государственных и национальных интересов и особенности их формирования**

### **1.1. Понятие государственного интереса и его эволюция**

Государственный интерес (одного государства) - объективно значимые цели и задачи государства как целого; представляет собой общественный интерес, переломленный через деятельность государства. Государственный интерес может быть определен как объективно существующие и субъективно понимаемые долгосрочные фундаментальные потребности общества, политически институализированные в качестве целей национального государства, что обеспечивает его дальнейшее развитие в качестве единого субъекта.

Государственный интерес (интерес правительства) можно определить как все то, что способствует укреплению внешнего и внутреннего статуса государства (правительства) и созданию благоприятных условий для его нормального функционирования. Государственный интерес – интересы общества, отдельных его институтов или социальных групп наиболее значимые для обеспечения его устойчивого функционирования и развития, делегированные государству для обеспечения, а также интерес самого государства как социального института.

Государственный интерес можно рассматривать с одной стороны как выражение объективных интересов и потребностей общества, решение и удовлетворение которых общество делегировало государству. Сюда входит удовлетворение частных интересов различных социальных групп и формирование баланса между ними и общенациональных интересов, связанных с выполнением государством своих базовых функций. С другой стороны, государственный интерес – это интерес государства как общественного субъекта, как социального института, выраженный в объективных потребностях людей, включенных в его сферу деятельности. Эти два подхода можно рассматривать как взаимодополняющие, комплексно описывающие государственный интерес. Игнорирование того или иного подхода создает серьезные проблемы в обществе.

Классификация государственных интересов:

- 1) интересы государственные (одного государства);
- 2) интересы групповые (нескольких государств, в том числе государств одного цивилизационного типа);
- 3) интересы международного сообщества в целом (общечеловеческие).

Соответственно интересы государственные можно подразделить на:

- 1) интересы внутреннего развития (внутренние);
- 2) интересы государства как субъекта международных отношений (внешние).

Государственные интересы представляют собой иерархическую структуру и делятся по:

а) сферам: политические, экономические, военные, идеологические, культурные, информационные;

б) уровню устойчивости во времени: непосредственные (до 1 года), кратковременные, или краткосрочные (от 1 до 5 лет), среднесрочные (от 5 до 20 лет), долгосрочные, или долгосрочно-будущие (от 20 до 50 лет), далекое будущее (более 50 лет);

в) степени важности для общества и государства: жизненно важные (20-50 и более лет) - имеют стратегическое значение для общества и государства и связаны с сохранением, приумножением и защитой национальных ценностей, девальвация и утрата которых поставили бы под вопрос идентификацию или даже само существование народа; важные, или тактические; периферийные, или оперативные;

г) отношениям между участвующими сторонами: конфронтационные, расходящиеся, совместные;

д) географической направленности: глобальные, региональные, локальные. Наряду с представленными существуют и другие классификации национальных интересов государства, которые также имеют право на существование.

Вообще, государственный интерес - категория абстрактная и субъективная, поскольку ее параметры определяются картиной мира и ценностной системой,

господствующей в данном обществе и государстве. Как отмечал Дж. Розенау, «определение национального интереса никогда не может быть ничем иным, как системой умозаключений, исходящих из аналитической и ценностной базы политики»

Интересы формируются и реализуются для того, чтобы изменить, преобразовать те усилия, при которых удовлетворяются наличные потребности. В более широком плане осознанными интересами движутся общества и государства, мировая история.

Потребности и интересы формируются в узких рамках максимально возможного огосударствления основных интересов духовной и политической жизни под эгидой националистической, партийной или религиозной верхушки и вне реального воздействия общественности на государственную политику.

Осуществление государственных интересов предполагает при необходимости и применение легитимного принуждения, наряду с приоритетным использованием методов убеждения, сдерживания, побуждения и других видов ненасильственного воздействия на тех или иных субъектов.

В интересах государственных и всего общества необходимы:

- тщательная подготовка, обсуждение и издание соответствующих законов; твердое обеспечение общественного порядка, безопасности, охраны труда и окружающей природной среды;
- осуществление права как системы общеобязательных социальных норм; решение вопросов гражданства; введение справедливой системы налогов; участие в мирном разрешении социальных конфликтов;
- надежная охрана государственных границ, оборона страны от возможной агрессии.

Государственные интересы получают свое выражение и закрепление в основном законе страны, ее Конституции, а также в других законных и подзаконных актах и государственно-правовых документах. В рамках мирового сообщества деятельность государств регламентируется Уставом ООН, нормами и

принципами международного права. Существуют также регламентации в отдельных регионах, направленных в рамках Европы.

Определяющий характер общегосударственных интересов объективно вытекает и из тех социально-экономических, политических, идеологических и юридических условий, которые составляют основу политического строя и на основании которых эти интересы формируются и обеспечивается их реализация.

Обеспечение интересов – это создание необходимых условий, предпосылок для движения интересов от формирования к реализации. Оно имеет экономические, политические, идеологические, правовые, нравственные, культурные и другие аспекты. Формой отражения государственного интереса может также быть как теория управления так и само государственное управление как реальность или любой из институтов, элементов государственного управления (например, принципы, функции, методы и т.д.). В государственном управлении важнейшими средствами выражения, формирования и реализации интересов являются те экономические, идеологические, политические, правовые, нравственные, культурные и психологические возможности, которые используются тем или иным субъектом для выражения, формирования и реализации конкретных интересов. В числе таких возможностей можно назвать деятельность граждан по реализации своих прав, стоимость, цену, правотворческую деятельность государства и другие.

## **1.2. Принципы строительства национального государства и его характерные черты**

Национальное государство (государство-нация) — конституционно-правовой тип государства, означающий, что последнее есть форма самоопределения и организации той или иной нации на определённой суверенной территории и выражает волю этой нации. Положение о национальном характере государства закреплено в конституциях некоторых государств, как, например, в статье 1-й Конституции Румынии. В идеале такое государство предполагает, что все граждане (подданные) такого государства имеют общий язык, культуру и

ценности, а также, что все они являются частью единого общества, с его институтами и его проблемами. Большинство современных стран включают многие элементы национального государства.

В национальном государстве на первый план выходит понятие нации, народа, для обеспечения суверенитета которого, неприкосновенности и целостности его территории необходима сильная национальная государственная власть. Теперь не династия, а нация выступает в качестве главного политического актёра государства. Нация заключает с властью общественный договор, который теперь и определяет легитимность власти. Нация (от лат. *patio* — племя, народ) — социально-экономическая, культурно-политическая и духовная общность индустриальной эпохи. Поскольку это власть определенной страны и определенного государства, то возникает Нация-государство, политическое понятие, из которого и вырастает национальное государство. Стремление к суверенитету и обретению собственного государства теперь являются сущностной чертой любой нации.

Многими учеными национальное государство рассматривается как закономерная и обязательная форма государственного устройства в период зарождения и укрепления буржуазного общества и, следовательно, как существенное дополнение идеи буржуазно-правового государства. По словам В.М. Межуева, «с такой точки зрения, правовое государство, защищающее интересы частного лица, его политические и экономические свободы, не может не быть одновременно и национальным государством, защищающим территориальную выделенность и политическую целостность нации, гарантирующим ей развитие национального рынка и сохранность национальной культуры»

Национальное государство как политико-правовая реальность возникает из необходимости уточнения традиционного статуса подданных государства, к которым теперь, в отличие от иностранцев, применяются более строгие критерии политической лояльности, а также определенные законом гражданские права и обязанности. Одной из важнейших функций национального государства стало регулирование миграции населения. Принцип государства-нации определяется,

прежде всего системой международных отношений и не является одной лишь реализацией стремления национальных движений к созданию собственной государственности. В этом состоит смысл международного признания новых государств или, напротив, непризнания сепаратизма и мятежных территорий; этим же объясняется и жёсткая политика богатых стран в отношении нищих мигрантов. Реальным субъектом национального государства может выступать два рода наций: этнического и гражданского происхождения. Первый вид нации создаётся этничностью, дающей такие объективные критерии национальной принадлежности, как общее происхождение, общий язык, общая религия, общая историческая память, общая культурная идентичность. Соответственно, национальное государство с единой этнической основой стремится отождествить свои политические границы с этнокультурными. Такого рода национальные государства характерны, к примеру, для Центральной и Восточной Европы (Венгрия, Чехия, Польша и др.).

Нация гражданского происхождения в качестве отправной точки имеет неэтническую (и в этом смысле космополитическую) идеологию (мифологию). В роли таковой могут выступать: идея народного суверенитета, "права человека", коммунистическое мировоззрение и т.д. В любом случае нация гражданского происхождения делает акцент на неприродных аспектах национальной общности, хотя она тоже предполагает наличие таких естественных объединяющих моментов, как общий (государственный) язык, общие культурно-исторические традиции и т.п. Классическими государствами, образованными на основе наций гражданского происхождения, были Франция и США. В 20 веке возник такой вид наций гражданского происхождения как "социалистические нации", многие из которых были составлены из нескольких этнических общностей (СССР, Чехословакия, Югославия и др.) хотя население многих национальных государств гражданского происхождения полиэтнично, это само по себе не означает его меньшую сплочённость по сравнению с населением национальных государств моноэтнического происхождения. Однако, как показывает исторический опыт (в особенности, распад "социалистических наций"), политика больших этнических



групп создаёт потенциальную или актуальную угрозу для существования гражданских наций. В результате процессов модернизации и глобализации указанное выше различие наций-государств становится все более и более относительным. С одной стороны, ни одно из современных этнонациональных государств не является вполне моноэтническим, а существующие или появляющиеся в нём этнические меньшинства не спешат ассимилироваться в господствующей (титульной) этничности (нации). С другой стороны, ни одно национальное государство гражданского происхождения никогда не было вполне "плавильным котлом" для этнических характеристик населявших его граждан. Последние, выражая полную лояльность к национальному государству и развивая сообразную ему культурную идентичность, вместе с тем могут сохранять важные признаки своего этнического происхождения (язык, традиции), - как, к примеру, "русские армяне" в РФ или "американские китайцы" в США. С учётом нарастающей конвергенции различных типов национальных государств, можно выделить ряд общих для них признаков:

- национальный язык как средство официальной коммуникации;
- система официально принятых национально-государственных символов (герб, флаг и др.);
- государственная монополия на легитимное применение насилия и на налогообложение;
- рационально-бюрократическая администрация и общее для всех законодательство;
- устойчивая валюта с национальной символикой;
- доступ к рынку труда и социальные гарантии для "граждан" и соответствующие ограничения для "не-граждан";
- по возможности единая система образования;
- разработка и пропаганда национально-патриотических идей и символов
- приоритет национальных интересов во внешней политике.

Можно сделать вывод, что в любом случае этническая принадлежность еще не характеризует принадлежность к той или иной нации. Можно быть армянином по своему этническому происхождению и считать себя принадлежащим к французской нации. Нация же - это государственная, социальная, культурная принадлежность индивида, а не его антропологическая и этническая определенность.

Перечислим основные характерные черты национального государства:

1) определяющая черта национального государства в наличии особой политической структуры – нации, которая обеспечивает высокий уровень согласия и стабильности в обществе, отражает существование развитой гражданской культуры и сплоченности вокруг общих ценностей и интересов. При этом нация становится «способом интеграции всех элементов гражданского общества в политическое единство – государство», самоопределение которых происходит по принципу «единство в многообразии»;

2) национальное государство выступает как полиэтническая и мультикультурная общность людей, с высокой степенью интегрированности основных социокультурных групп;

3) характерно наличие развитого гражданского общества (с формальным равенством его членов) и частной сферы, не пересекаемой с государственной;

4) формирование и проведение государственной политики, отвечающей национальным интересам, устанавливаемым в результате компромисса и выявленных посредством демократических процедур;

5) повышенное значение суверенитета национального государства, выступающего в виде органичного синтеза суверенитета народа, нации и государства;

6) постиндустриальный характер экономики, построенной на началах либерального капитализма и основанной на предпринимательской инициативе большого класса свободных собственников;

7) развитая и унифицированная инфраструктура внутренней коммуникации (транспортной, информационной), свобода передвижения, интенсивность миграционных потоков, территориальная проницаемость;

8) для политического сознания характерна общенациональная идеология (официально выраженная или неявная, но от этого не менее осознаваемая, ясная для понимания и разделяемая большинством граждан, по поводу которой достигнут консенсус политических элит), а также единая система политических и моральных ценностей;

9) наличие официального государственного языка(ов), общепризнанной и высококочтимой государственной символики (флага, герба, гимна);

10) факт международного признания и легитимации национального статуса. Национальное государство – это статусная характеристика, присвоенная и признанная в процессе внешней и внутренней легитимации. Но даже и не имея высокой степени сплоченности национального самосознания в обществе, то или иное государство рассматривается внешней средой как единое в политическом и культурном плане образование, выступает в качестве одной нации. Этот парадокс метафорически можно назвать дилеммой национальных ожиданий, когда принципиальные различия, с точки зрения составляющих данное общество групп, нивелируются и признаются несущественными внешней средой;

11) преимущественно светский характер публичной власти на фоне гарантированного права на свободу совести и религиозных убеждений;

12) особый дизайн политических институтов, заключающийся в наличии сильного центрального правительства (в условиях как унитаризма, так и федерализма). Особенно тенденция к централизации политической власти важна на этапе становления национального государства.

На основании выделенных признаков национального государства можно уточнить его первоначальное определение: это такая правовая, суверенная, территориальная организация публичной власти, которая легитимно выражает и отстаивает коренные (культурные, духовные, политические и экономические)

интересы обособленной и сплоченной на основе осознания своей целостности и единой исторической судьбы устойчивой общности людей – нации.

Можно сделать вывод, что образование национальных государств имеет своей предпосылкой систему не только этнических, но и общечеловеческих ценностей, которые обращены не к обособленным друг от друга группам, а к индивидам, способным отделять себя от своей группы, мыслить независимо от нее. Нация и есть межиндивидуальная коммуникация людей на базе некоторых общих для них ценностей и норм, задаваемых уже не общим происхождением, кровным родством или просто совместным проживанием, а культурой, т. е. системой некоторых вынесенных вовне символических образований

### **1.3. Государственный и национальный интересы: их соотношение.**

Экономическая составляющая национально-государственных интересов всегда и повсеместно выступала в наиболее явной и очевидной форме. Стремление к обеспечению нормальных условий воспроизводства, а затем - к укреплению экономического могущества и процветанию было пусть и интуитивно понятной, но главной пружиной и во внутренней, и во внешней политике государства с момента его образования. Осознание этого проявилось как в наивной, но мудрой формуле И.Посошкова: "то государство богато, в котором богат народ", так и в рассуждениях Ф.Энгельса, писавшего: "Сколько ни было в Персии и Индии деспотий, последовательно расцветавших, а потом погибавших, каждая из них знала очень хорошо, что она прежде всего совокупный предприниматель в деле орошения речных долин, без чего там невозможно было какое бы то ни было земледелие". Поддержка и защита отечественного предпринимательства, земледелия, промышленности и торговли независимо от форм и типов хозяйствования, а также от сословных, цеховых и иных групповых интересов была главной составляющей национально-государственных интересов. Позднее здесь большую роль начинает играть развитие отечественной науки и образования как решающих факторов экономического успеха.

С этим всегда было связано - осознанно или неосознанно - понимание той очевидной истины, что могущество государства и благополучие его народа определяются в конечном счете величиной национального богатства (не случайно экономисты со времен Адама Смита и Ивана Посошкова и до наших дней пишут о богатстве народа), производимого национального дохода.

И если обратиться к истории России, то мы увидим, как красной нитью через нее проходит политика защиты и поддержки производителей и торговцев. Эта линия четко просматривается со времен становления торгового пути "из варяг в греки" и реализуется усилиями Новгорода, Твери и Москвы, через создание по указу Василия III Васильурской (Макариевской, позже Нижегородской) ярмарки, через меры Петра I по развитию мануфактур и открытию для России морских путей, наконец, через всю последующую российскую историю, помнящую реформы С.Витте и П.Столыпина, НЭП и индустриализацию и еще многое-многое другое.

Налоговые реформы и охрана купеческих караванов от разбоя, строительство железных дорог и даже войны, обеспечивающие освоение богатых природных ресурсов и выход на морские просторы, - все это независимо от чисто внешней мотивации диктовалось в конечном счете экономическими детерминантами национально-государственных интересов.

Здесь речь вовсе не идет о нравственной стороне дела или об оправдании тех или иных политических акций. Тем более что так поступали все страны. Важно понять, что национально-государственные интересы были и остаются сегодня главными движущими силами как внутренней, так и внешней политики. Меняются, становятся более "цивилизованными" лишь формы и методы их защиты и проведения в жизнь.

Все сказанное непосредственно связано с критическим осмыслением современных реалий России, масштабов разрушения ее экономического и научно-технического потенциала, породивших эти разрушения причин и, разумеется, с разработкой конструктивных программ ее возрождения как великой державы. Все действия властей, их стратегические решения, различного рода программы должны

оцениваться не на основе эмоций и субъективных привязанностей, а строго выверяться с точки зрения их соответствия национально-государственным интересам.

Принцип поддержки и защиты отечественного предпринимательства вовсе не означает курса на изоляцию от мирового хозяйства или автаркию. Он лишь предполагает разумное, поэтапное движение к открытости экономики, не допускающее нанесения ущерба национально-государственным интересам страны и предусматривающее разумное использование протекционизма. Через это прошли все страны, являющиеся сегодня высокоразвитыми.

Переход от использования протекционистских мер к проведению политики "открытых дверей", а иногда и обратно весьма показателен с точки зрения подвижности, изменчивости национально-государственных интересов, их зависимости от уровня экономического развития страны и соотношения сил в мировой торговле. Подобные повороты сопровождаются соответствующими теоретическими обоснованиями, предшествующими изменению внешнеэкономической политики или оправдывающими эти изменения.

В отличие от прагматически мыслящих политиков ученые-теоретики склонны абсолютизировать свои положения, считать сформулированные ими выводы непререкаемыми, некоей абсолютной истиной, пригодной во все времена и для всех стран. Однако конкретная направленность национально-государственных интересов, равно как и механизмы их реализации не могут не меняться. Устойчива лишь их связь с поддержкой и защитой отечественного предпринимательства, производства и обмена, а также науки и образования.

Что касается отечественных производителей, то данное понятие требует некоторых пояснений. К ним относятся все те, чья деятельность способствует увеличению национального богатства страны и производимого ей валового национального продукта. Ни национальность, ни гражданство, ни форма собственности не имеют к данному понятию никакого отношения. Это может быть предприятие, целиком принадлежащее иностранному капиталу, но действующее в России и действующее эффективно. Оно умножает экономическую мощь нашей

страны и богатство, увеличивает (в случае экспорта продукции) валютные поступления, создает новые рабочие места, содействует (хотя бы через налоговую систему) решению экономических, социальных и экологических задач.

Поэтому привлечение иностранного капитала в виде прямых частных инвестиций (в отличие, например, от займов, за которые придется расплачиваться если не нам, то детям или внукам) отвечает национально-государственным интересам России. Разумеется, оно должно отвечать и интересам инвесторов.

Национально-государственные интересы — это совокупность исторически сложившихся в едином государственном пространстве общих интересов.

"Национальные государственные интересы, — пишет Фельгенгауэр, — нельзя выработать, если общество не ощущает себя единой социальной сущностью с некими едиными интересами. Когда же подобного давления нет, правители склонны не хуже любого обычного гражданина решать на высшем уровне собственные личные проблемы." В подобном отношении категория "национальный интерес" в политической науке сродни концепту "блага" в нравственной философии. Государственный интерес — это результирующая интересов нации, общества и его слоев/страт, а также индивидуальных интересов. Чем лучше, эффективнее государство отражает эти интересы, тем оно прочнее и стабильнее.

Этот термин, введенный Макиавелли для выражения претензий государства на право. Категория "национальный интерес" вошла в общественно-политический дискурс России более века назад. "Национальный интерес" - основополагающее, методологически важное понятие государственной политики, выражающее важнейшие ориентиры развития нации и пути приращения ее мощи, а также направленность действий руководства страны, всех органов государственной власти на благо народа и всех граждан России. У каждого государства выстраивается своя система ценностей — интересов. Это политическая независимость страны, группы стран, условия их физического выживания, недопустимость любого вмешательства извне в жизнь государства, неприкосновенность его границ, наращивание ресурсной базы, а на ее основе - экономической, военной, финансовой, научно-технической и другой мощи страны,

усиление ее геополитического влияния, рост благосостояния населения, культурный, нравственный, интеллектуальный прогресс общества.

Национальные интересы — это осознанные потребности государства, определяемые экономическими и геополитическими его отношениями, культурно-историческими традициями, необходимостью обеспечения безопасности, защитой населения от внешней угрозы и внутренних беспорядков, экологических катастроф и т.д.

Сам термин “национальный интерес” пришел в российскую политологию из западной англоязычной политической литературы, в которой он имеет значение “государственного интереса”. Национальные интересы понимают преимущественно как интересы государственные, поскольку западные страны представляют собой мононациональные государства (не сколько в этническом аспекте, сколько в социальном).

Нация представляет двуединство гражданского общества и государства. Западные политологи не испытывают особых затруднений в использовании такого понятия, как “национальный интерес”. По умолчанию национальный интерес предстает как обобщающий интерес, который снимает противоречие между интересами государства и гражданского общества. Говорить сегодня о существенных различиях в основополагающих ценностях гражданского общества индустриально развитых стран не приходится. Граждане в нем вполне достигают рационально мотивированного взаимопонимания, т.е. взаимопонимания, свободного от чьего-либо господства. Подразумевается, что представители гражданского общества, независимой общественности оказывают влияние на государственную политику. Внутренние задачи, частные интересы граждан имеют приоритет при формировании внешнеполитического курса. Национальные интересы в такой интерпретации включают в этот курс такие параметры, как приобретение ресурсов и повышение материального благосостояния населения. “Что хорошо для граждан, то хорошо для государства” — таков принцип подхода к национальным интересам в странах с развитым гражданским обществом.



В отечественной же политологии выявляются расхождения принципиального порядка в понимании национальных интересов России.

В России, где находится в начале становления гражданское общество, где осуществляется переход от традиционалистских структур к современным, идейно-политического консенсуса по вопросу национальных интересов нет. Продолжаются поиски цивилизационной идентичности, что вызывает острую и болезненную борьбу между западниками-либералами (“атлантистами”) и славянофилами-государственниками (“евразийцами”). В фокусе этой борьбы стоит вопрос: “Кто является субъектом национального интереса?” Первые считают Россию европейской страной и выделяют универсальное цивилизационное преимущество Запада. Следование в русле западноевропейской политики отвечает, по их мнению, национальным интересам. Гражданское общество они считают субъектом, определяющим содержание национальных интересов. Исходя из этого, высший интерес состоит в проведении экономической реформы, которая сделает Россию богаче и свободнее.

Другая часть политического спектра идентифицирует Россию как евразийскую страну и резко дистанцируется от либерального понимания национальных интересов. Для этой части национальные интересы обусловлены, в первую очередь, задачами сохранения и укрепления государственности. Именно государство обладает несомненным приоритетом при формировании внешнеполитического курса. Здесь “национальный интерес” приравнивается к “государственному”. Обеспечение государственной безопасности непосредственно связывается с программой усиления государственного регулирования экономики. Высший национальный интерес для них — возрождение России и ее державного величия.

Россия никогда не существовала как этническое государство, и сегодня им не является, однако абсолютное большинство государств постсоветского пространства ориентированы на построение этнических государств.

Россия исторически складывалась как союз этносов, культур, земель, основу которого составляла общая цель, скрепленная общегосударственными ценностями

и интересами. Последние не отрицали многообразия этнических интересов населяющих ее субъектов, не фиксировали факт превосходства одной национальности над другой. Напротив, обстоятельства порождали формирование политического единства этносов. Это нашло отражение в том, что ряд общих условий при этническом многообразии предопределило в качестве национального интереса “всемерное укрепление государства как организующего начала, призванного обеспечить территориальную целостность и внешнюю безопасность и выработать адекватные формы сосуществования различных национально-этнических, религиозных и культурных общностей. Вот почему исторически сложившиеся национальные интересы России стали преимущественно интересами государственными” (С. Кортунов).

Национально-государственные интересы России по своему содержанию и формам проявления не являлись идентичными на конкретно-исторических этапах ее развития. Менялись ориентиры, ценности, идеалы, механизмы и методы их достижения, что сказывалось на существенном понимании и осуществлении взаимосвязи общества, государства и личности. В зависимости от приоритета отдельного элемента этой триады выстраивались и формировались определенные интересы социальных субъектов. Скажем, превалирование роли государства вело к значительному ущемлению собственно общественных интересов и главное — интересов отдельных личностей. Государственные интересы ставились выше всех иных интересов, что порождало “имперский” характер России, ее великодержавность.

#### **1.4. Внутренние и внешние государственные интересы России**

У каждого государства имеются свои национально-государственные интересы, связанные с его осознанными потребностями.

Гражданское общество в России находится в начале своего становления. Поэтому идейно-политического консенсуса по вопросу национальных интересов нет. В России продолжают поиски цивилизационной идентичности, проще сказать, вопроса о национальном российском патриотизме.

Россия всегда существовала как многонациональное государство, однако абсолютное большинство государств постсоветского пространства стремится к построению этнических государств, что в геополитическом плане ослабляет всё постсоветское пространство.

По своему содержанию и формам проявления национально-государственные интересы России на конкретно-исторических этапах её развития изменялись. Например, преобладание роли государства вело к значительному ущемлению собственно общественных интересов и главное - интересов отдельных личностей. Государственные интересы ставились выше всех иных интересов, что порождало "имперский" характер России и её великодержавность.

Основные интересы личности, общества и государства в настоящее время в России являются единой системой национальных интересов. Россия заявила о своём переходе к правовому государству и гражданскому обществу. При этом интересы личности объявлены первоосновой общественных и государственных интересов, хотя последние не являются чем-то вторичным или второстепенным. Государственные интересы российского государства состоят в защите конституционного строя, суверенитета и территориальной целостности России, а также в установлении политической, экономической и социальной стабильности, в безусловном исполнении законов и поддержании правопорядка, на основе партнёрства и развития международного сотрудничества.

Государственные интересы России, согласно концепции национальной безопасности, определяются как в области экономики, во внутривнутриполитической, международной, оборонной и информационной сферах, так и в социальной области, духовной жизни и культуре. Во внутривнутриполитической сфере эти интересы состоят в обеспечении гражданского мира, национального согласия, территориальной целостности, единства правового пространства, стабильности государственной власти и её институтов, правопорядка и др.

На современном этапе главными задачами для России являются укрепление российской государственности, совершенствование и развитие федерализма и местного самоуправления. Для реализации конституционного принципа

народовластия требуется согласованное функционирование и взаимодействие во всех органах государственной власти, а также наличие жёсткой вертикали исполнительной власти и единства судебной системы России. Всё это обеспечивается конституционным принципом разделения властей, чётким функциональным распределением полномочий между государственными институтами, укреплением федеративного устройства России. Важная цель защиты российского федерализма — это недопущение превращения и трансформации федеративных отношений в конфедеративные.

Во внешней политике приоритет отдаётся обеспечению безопасности и целостности России, как социально-экономической, политической, национально-исторической и культурной общности, с защитой экономической и политической независимости государства, развитию отношений российского государства с ведущими государствами мира, а также полноправному участию России в мировых, европейских и азиатских экономических и политических структурах.

**Важнейшими национально-государственными интересами России являются:**

- сокращение угрозы крупномасштабной войны и укрепление стратегической стабильности, последовательная демилитаризация отношений России и НАТО;
- предотвращение конфликтов, управление кризисами, урегулирование споров в пространстве бывшего СССР;
- включённость в мирохозяйственные связи на максимально выгодных для национальной экономики условиях.

Россия в условиях перехода к новой системе международных отношений, претерпела глубокую трансформацию в качестве участника системы международных отношений. Российское государство столкнулось с серьёзными геополитическими изменениями и даже временной дезориентацией в определении главного противника на международной арене. Произошла перегруппировка сил, коалиций и союзов. Изменились прежние идеологические стереотипы, произошла смена политических режимов, возникли новые государства.

Происходящие процессы не могли не ослабить внешнеполитические позиции России. На Западе широкое распространение получил тезис о том, что СССР проиграл "холодную войну". На самом деле в "холодной войне" проиграли все, а выиграли все, когда она закончилась. На Западе заговорили о "ненанесении ущерба интересам СССР". Такие формулировки свидетельствуют о том, что сложилось новое геополитическое соотношение сил, далеко не в пользу России. Над Россией возникла реальная перспектива утраты её статуса как великой державы на мировой арене.

Запад желает исключить Россию из механизма принятия решения по ключевым вопросам европейской и мировой безопасности путём расширения НАТО на Восток и включения в него государств — бывших членов Варшавского Договора: Чехии, Венгрии и Польши, а в дальнейшем и за счёт стран Балтии, Украины и других стран. Западные страны желают представить Россию в роли "побеждённой державы" и не имеющей равноправного статуса в международных делах. При таком положении дел в Европе и в мире в целом Россия должна в максимальной степени использовать все возможные дипломатические средства, переговорный процесс.

Главной задачей внешней политики самостоятельной России является возрождение и укрепление её международных позиций. На реализацию этой задачи нацелены разработанные Правительством РФ Основные положения концепции внешней политики Российской Федерации.

**Основные положения концепции внешней политики Российской Федерации:**

- формирование государственности России и защита её территориальной целостности;
- создание условий, обеспечивающих стабильность и необратимость политических и экономических реформ;
- активное и полноправное участие России в строительстве новой системы международных отношений, где ей было бы обеспечено достойное место.

Под угрозой национальной безопасности страны и жизненно важным интересам её граждан рассматриваются любые действия, направленные на подрыв целостности Российской Федерации; препятствие интеграционным процессам в СНГ, а также нарушение прав и свобод человека; вооружённые конфликты в сопредельных государствах. Особо важное значение для защиты внешнеэкономических интересов России имеет сохранение и развитие хозяйственных связей с бывшими союзными республиками во всех сферах экономики.

Во внешней российской политике в центре внимания остаются и её отношения со странами Востока и Центральной Европы. Для России большую значимость имеют отношения и со странами Западной Европы. Эти отношения важны с точки зрения вхождения их в формирующееся политическое, экономическое, правовое, социальное пространство, ядром которого выступает Европейское сообщество. А в Азиатско-Тихоокеанском регионе внешнеполитические российские приоритеты включают в себя развитие сбалансированных и стабильных отношений со всеми странами, особенно с Китаем, Японией и Индией.

**Вопросы к теме:**

- 1) Что означает государственный интерес?
- 2) Какие классификации государственных интересов существуют?
- 3) Приведите примеры столкновения интересов внутри государства.
- 4) Чем отличаются внутренние и внешние государственные интересы?
- 5) Что представляют собой национальные интересы России?
- 6) Какие основные национально-государственные интересы России?
- 7) Приведите примеры и отличительные стороны государственных и национальных интересов страны.
- 8) Государственный интерес носит объективный характер?
- 9) Какие существуют основные положения концепции внешней политики Российской Федерации?

10) Какие признаки существуют у национальных государств?

**Примерные тестовые вопросы:**

1. Принципами разработки государственного интереса являются:

- a) целесообразность;
- b) приоритетность;
- c) причинно-следственные связи;
- d) социальная ответственность;
- e) ценностные установки;
- f) верно только А и Г;
- g) верно только А, Б, Г;
- h) все верно.

2. Классификация государственных интересов:

- a) интересы государственные (одного государства);
- b) интересы групповые (нескольких государств, в том числе государств одного цивилизационного типа);
- c) интересы международного сообщества в целом;
- d) верно только А и В;
- e) верны все варианты.

3. Интересы общества, отдельных его институтов или социальных групп, наиболее значимые для обеспечения его устойчивого функционирования и развития, делегированные государству для обеспечения, а также интерес самого государства как социального институт – это:

- a) государственные интересы;
- b) национальные интересы;
- c) личные интересы;
- d) групповые интересы.

4. Термин “национальный интерес” пришел в российскую политологию из:

- a) восточной англоязычной политической литературы;
- b) западной европейской политической литературы;
- c) западной англоязычной политической литературы;
- d) восточной европейской политической литературы.

5. Классификация государственных интересов (найдите соответствия):

А) интересы государственные	1) нескольких государств, в том числе государств одного цивилизационного типа
Б) интересы групповые	2) одного государства
В) интересы международного сообщества в целом	3) общечеловеческие

**Доклады по теме:**

1. Государственный интерес.
2. Механизм разработки государственного интереса.
3. Столкновение интересов внутри государства.
4. Эволюция государственных приоритетов.
5. Социальная ориентация современного государства.
6. Государственные интересы России.

**Глоссарий:**

1) Государственный интерес (одного государства) - объективно значимые цели и задачи государства как целого; представляет собой общественный интерес, переломленный через деятельность государства.

2) Национально-государственные интересы — это совокупность исторически сложившихся в едином государственном пространстве общих интересов.

3) Национальное государство (государство-нация) — конституционно-правовой тип государства, означающий, что последнее есть форма



самоопределения и организации той или иной нации на определённой суверенной территории и выражает волю этой нации.

4) Национальные интересы — это осознанные потребности государства, определяемые экономическими и геополитическими его отношениями, культурно-историческими традициями, необходимостью обеспечения безопасности, защитой населения от внешней угрозы и внутренних беспорядков, экологических катастроф и т.д.

5) Нация (от лат. *natio* — племя, народ) — социально-экономическая, культурно-политическая и духовная общность индустриальной эпохи.

#### **Список рекомендуемой литературы:**

1) Баранов Н.А. Политические отношения и политический процесс в современной России: План и содержание курса / Авт.-сост. Н.А.Баранов. СПб: Изд-во БГТУ. 2003.

2) Бауман З. Индивидуализированное общество. М.,2002.

3) Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества. М.,2004.

4) Белл Д., Иноземцев В.Л. Эпоха разобщенности: Размышления о мире XXI века. М., Центр исследований постиндустриального общества, 2007.

5) Блинов А.С. Национальное государство в условиях глобализации: контуры построения политико-правовой модели формирующегося глобального порядка // М. :Макс Пресс, 2003.

6) Вебер М. Хозяйство и общество / Пер. под ред. Л. Г. Ионина. — М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2007.

7) Гаджиев, С.К. Политология: учебник / К.С. Гаджиев. - М.: Логос, 2007. - 488 с.

8) Илларионов А. Фридман и Россия: Судьба великого экономиста как ответ на вопрос, почему одни страны процветают, а другие приходят в упадок // Публикации Института Катона. — 18.11.2007 г.

9) Яковенко И.Г. Российское государство национальные интересы, границы, перспективы, Яковенко И.Г., 2008. - 320 с.

## **Глава 2. Манипулятивное воздействие как механизм формирования общественного мнения**

### **2.1. Манипулятивное воздействие: сущность, особенности**

Характер и сущность манипулирования особенно отчетливо проявляются в сравнении с другими способами воздействия на сознание и поведение людей. Господствующий класс имел и имеет множество способов воздействия на умы и поступки людей. Подкуп, шантаж, угроза применения насилия и само насилие - все это давно используется для того, чтобы сориентировать человеческие поступки в желаемом направлении. Но квалифицировать подобное влияние как манипулирование нельзя. Во многих случаях том, кто пользуется такими методами, совершенно безразлично, верит человек в правильность и справедливость того, что ее заставляют делать. Того, кто влияет, в таком случае интересует только одно - достичь желаемого. Такое воздействие является открыто насильственным и принудительным.

В процессе манипулирования лицо, оказывающее влияние, постоянно стремится к тому, чтобы индивид, который является объектом воздействия, признал сам, что единственно правильным для себя поступком является именно внушаемый. Чтобы достичь этого, манипулятор прибегает не к принуждению, а убеждению, основанному на преднамеренном обмане или, еще лучше, внушении. Он должен создать в сознании своих «жертв» двойную иллюзию: во-первых, что действительность именно такова, какую он себе воображает, и, во-вторых, что реакция на эту действительность зависит от самого человека, который является объектом манипулирования.

Незаурядные возможности влияния на широкие слои населения возникли благодаря средствам массовых коммуникаций (пресса, радио, кино, телевидение, интернет, реклама) и прогрессу современной техники. В нынешнем капиталистическом обществе эти средства массового воздействия преимущественно принадлежат монополистической буржуазии, которая

использует их как некий механизм управления обществом, манипулирования сознанием и поведением.

В процессе ознакомления с литературой по манипуляции довольно скоро обнаруживается частый повтор одних и тех же тем, которые в разных сочетаниях как лейтмотивы включаются в круг обсуждаемых авторами проблем. Совокупность этих тем можно свести к нескольким группам (даны в порядке, соответствующем частоте их упоминания):

- 1) оперирование информацией,
- 2) сокрытие манипулятивного воздействия,
- 3) степень и средства принуждения, применения силы,
- 4) мишени воздействия
- 5) тема роботообразности, машиноподобия адресата воздействия.

Манипуляция сознанием «манипуляция» - латинское слово manus — рука (manipulus — пригоршня, горсть, от manus и ple -наполнять).

Манипуляция:

- 1) способ господства путем духовного воздействия на людей через программирование их поведения,
- 2) воздействие, направленное на психические структуры человека, осуществляемое скрытно и ставящее своей задачей изменение мнений, побуждений и целей людей в нужном власти направлении.

#### **Подготовка манипулятивного воздействия и его стадии**

Итак, манипулирование – это воздействие одного индивида на другого, с целью выполнения последним воли первого. Манипулирование встречается везде и всегда. Отношения в обществе невозможны без манипулирования. За редким исключением психика каждого индивида подвержена манипулятивным воздействиям извне.

Подобное становится возможным потому, что психика индивида как бы изначально предрасположена к некой особой восприимчивости, которую видимо и можно назвать манипулированием: наш психический аппарат устроен так, что всегда кто-то один может управлять другим вследствие предрасположенности

последнего к выполнению приказа извне, т.е. приказа, поступающего от внешнего манипулятора, а не от его сознания (или, лучше сказать, от подсознания, поскольку любая команда изначально образуется в подсознании, а позже передается сознанию). Именно в бессознательных структурах психики берут начало любые мысли индивида, рождаются его желания, которые после трансформируются в поступки и действия, совершаемые уже при посредстве сознания.

В процессе манипулирования на бессознательные и подсознательные структуры психики оказывается воздействие, которое вызывает в ней провоцирование того или иного базового инстинкта. Это вызывает, в свою очередь, определенный психический дискомфорт и заставляет объект манипулятивного воздействия скорее принять условия манипулятора.

Степень успешности манипуляции в значительной мере зависит от того, насколько широк арсенал используемых манипулятором средств психологического воздействия и насколько он гибок и искусен в их использовании.

Манипуляция может осуществляться неосознанно, а может и осмысленно, поэтому в той или иной степени каждая манипулятивная попытка предполагает хотя бы элементы планирования. В качестве планируемых действий выступают подстройка к особенностям ситуации и адресата воздействия, подготовка адресата, организация самой ситуации.

Манипулятивное мастерство реализуется в двух процессуальных стадиях: в стадии подготовки и в стадии непосредственной манипуляции.

В рамках подготовительного периода осуществляются следующие манипулятивные процедуры.

1. Выбор мишеней воздействия. В соответствии со своими намерениями манипулятор должен осознать, какого рода воздействие он собирается осуществить в том или ином случае, для чего следует точно выбрать мишени воздействия.

Мишень психологического воздействия – это те психические структуры адресата, на которые оказывается влияние со стороны инициатора воздействия.

Таковыми мишенями воздействия являются:

- потребности, интересы, склонности;

- мировоззрение, убеждение, верования;
- знания о мире вещей, о людях, явлениях и отношениях;
- способ мышления, стиль поведения, привычки, умения, навыки, квалификация;
- психические состояния, чувства и эмоции.

Необходимо знать адресата воздействия, так как то, что может оказать воздействие на одного адресата, с другими не сработает. Выбор мишеней воздействия предполагает сбор информации об адресате воздействия.

2. Контекстуальное оформление – организация условий воздействия таким образом, чтобы обеспечить успех манипуляции. Организация взаимодействия заключается в том, чтобы проконтролировать "внешние" переменные ситуации взаимодействия, прежде всего, физические условия.

К физическим условиям относятся место взаимодействия и его оформление. Возможности для манипулятивного воздействия различаются в зависимости от того, происходит ли оно в официальной или неофициальной обстановке (в рабочем кабинете, на природе, в бане, на улице и т.д.).

Опытный манипулятор тщательно учитывает все эти условия. Подбором условий взаимодействия решается ряд задач: повышение вероятности возникновения у адресата воздействия определенных реакций, изолирование адресата для обеспечения возможности влияния на него без помех, создание условий для повышения внушаемости.

1) Установление контакта. Без установления контакта никакое эффективное общение невозможно, поэтому в литературе по деловому общению ему придается столь большое значение. В случае манипулятивного взаимодействия успех манипулятора зависит от умения войти в контакт и удерживать его.

Особый вид контакта составляет присоединение. Техника присоединения к партнеру по общению разработана в нейро-лингвистическом программировании: это присоединение по движениям, позе, жестам, мимике, присоединение к ведущей репрезентативной системе (визуальной, кинестетической, аудиальной). Присоединение осуществляется и по эмоциональному состоянию.

В процессе присоединения ищется общая почва, к примеру, применяется обращение к объекту манипуляции со словами "земляк", "коллега", "братья-славяне", "мужики" и т.д.

Другой вид присоединения – "присоединение к ..." подразумевает реальное разделение участником общения намерений, интересов, взглядов, действий партнера по общению.

Заметим, что установление контакта само по себе вовсе не является манипулятивным приемом. Присоединение или подстройка необходимы в любом процессе общения, как важнейшая его составляющая, без которой невозможно сколько-нибудь длительное время поддерживать отношения. Манипуляция начинается тогда, когда установление контакта используется для формирования доверия, которое потом будет использовано в манипулятивных целях. Здесь используются все приемы аттракции, чтобы создать о себе благоприятное впечатление, стимулируется симпатия, формируется ситуация откровенности, вытесняется желание скрыть информацию.

В работе Е. Л. Доценко перечислены факторы, управление которыми манипулятором позволяет влиять на события в соответствии со своими замыслами. К ним относятся психологическое пространство взаимодействия и информационно-силовое обеспечение.

Психологическое пространство взаимодействия складывается между общающимися сторонами с момента установления контакта. Как и физическое пространство, оно имеет свои измерения. Каждое событие, происходящее в этом пространстве, кем-то из партнеров инициируется, организуется, а его развитие куда-то направляется. Событие совершается взаимными усилиями партнеров по общению. Для описания как статических состояний психологического пространства, так и его изменений, используются понятия: территория, дистанция, пристройка, инициатива, уровни воздействия, динамика воздействия. Управление данными факторами составляет важную часть арсенала психологического воздействия.

Территория – часть межличностного пространства, которую тот или иной партнер считает своей.

Психологически территория межличностного взаимодействия воспринимается на разных уровнях:

- на кинесическом – как физическая территория: мой кабинет, моя комната, мой рабочий стол, моя половина аудиторного стола, мой автомобиль, пространство под ногами в переполненном автобусе и т.д.;
- эмоциональном: мои чувства, эмоции, настроение, реакция;
- операционном: моя работа, мой индивидуальный способ ее выполнения, мой стиль деятельности;
- предметном: мои мысли, мои идеи, мой род занятий;
- личностном – все то, что значимо для меня (отсюда "не лезьте в душу").

В результате присоединения образуются общие психические поля, на каждом из которых определяются "свои территории" и "ничейные" зоны. При манипуляции происходит тайное проникновение на чужую территорию – вторжение в интимное пространство, проникновение в чужую душу, искажение и передергивание мыслей и т.д.

Дистанция – степень удаленности партнеров друг от друга, определяемая наличием межличностных преград, стоящих на пути сближения людей. При манипуляции происходит постоянное нарушение дистанции как в физическом смысле, так и в социальном, и психологическом. Задача манипулятора состоит в том, чтобы сократить дистанцию между собой и адресатом до максимально возможного минимума.

Пристройка, отражающая взаимное расположение партнеров по общению уже рассматривалась в гл. 11 настоящего учебника. Манипулятор старается пристроиться наиболее удобным образом для целей манипуляции.

Инициатива выступает начальным моментом управления процессом взаимодействия со стороны одного из партнеров. Выступая инициатором некоторого события, партнер берет на себя ответственность за него.



Наличие явного и скрытого уровней воздействия является важнейшей характеристикой манипулятивного воздействия.

Явный уровень воздействия выполняет функцию "легенды", "мифа", маскирующего истинные намерения манипулятора.

Скрытый уровень воздействия – тот, на котором тщательно утаиваются от адресата как сам факт воздействия, так и его цель.

Исследователи манипуляций подчеркивают технологическую неизбежность маскировки манипулятивного намерения, без которой манипуляция просто не состоится.

Скрытое воздействие, однако, скрыто от адресата лишь психологически. Обычно оно встроено в сюжет "легенды" как набор вполне легальных элементов. Они могут выглядеть или как часть данной легенды (если манипуляция достаточно искусна), или как случайные включения, на которые обычно не обращают внимания. Эти элементы выполняют роль "приманки", на которую, как надеется манипулятор, должен "клюнуть" адресат.

Динамика воздействия включает в себя темп и паузы.

Темп общения – это скорость, с которой развиваются межличностные события, выполняются реализующие их действия. Темп взаимодействия может выступать манипулятивным средством: при манипуляции он навязывается адресату, будь то стремительный темп, мотивируемый срочностью совершения действия, принятия решения, или неоправданно замедленный темп, провоцирующий адресата воздействия на определенные действия.

Значение пауз при манипуляции также велико, недаром говорят: "Взял паузу – держи".

Тонкость манипулятивного воздействия в значительной степени зависит от мастерства манипулятора в использовании средств коммуникации – как вербальных, так и невербальных.

Информационное оформление манипуляции с целью оказания психологического давления на собеседника рассмотрены в работах Р. Бендлера, Дж. Гриндера, Е. Л. Доценко, В. М. Карасика, Т. М. Николаевой.

В качестве информационного оформления манипуляции используется метаязык.

Манипулятивный метаязык отражает намерение манипулятора подтолкнуть собеседника к тем мыслям или действиям, которых он от него и добивается. "Вы так не думаете?", "Чувствуете?", "Не так ли?" – все эти вопросы подразумевают однозначно положительный ответ, что позволяет манипулировать собеседником. Фразы "Вы можете быть уверены" или "Вне всяких сомнений" направлены на ту же реакцию – собеседнику дают понять, что он достаточно умен, чтобы быть уверенным, или намекают, что он и так уже все знает. "Должен" переводится как "по моему мнению" и является одним из самых распространенных манипулятивных метаслов. "Вне всякого сомнения, вы сознаете, что должны поступить правильно", наверняка означает "Сделай так, как я хочу!" Фраза "Я бы мог кое-что добавить" направлена на то, чтобы слушатель воскликнул: "Продолжайте, продолжайте!" Утверждение "Дело не в деньгах, дело в принципе" подразумевает "Дело только в деньгах".

Помимо использования метаязыка, существуют следующие способы психологического давления на вербальном уровне:

1) использование универсальных высказываний, которые невозможно проверить, и которые по этой причине не подлежат обсуждению: "Все мужчины подлецы", "Все преследуют свои интересы", "Все берут взятки", "На всякого мудреца довольно простоты";

2) генерализация (расширенные обобщения):

- на группы людей: "Нужны ответственные люди. Но ведь они студенты" (скрытая генерализация – "Студенты не могут быть ответственными людьми");

- во времени ("всегда", "постоянно", "вечно");

- неявное указание на общепринятые нормы (фраза "Вы даже компьютер не выключили" оказывает большее психологическое давление, чем простое указание "Выключите компьютер");

3) маскировка под пресуппозиции (неявные допущения): "Несмотря на их отношения, их все-таки послали вместе в командировку" несет подтекст "У них "такие" отношения";

4) неопределенный референтный индекс. "В министерстве считают...", "Есть мнение...", "говорят, что...", неопределенное "они";

5) умножение действий, имен, ситуаций: "Ох, уж эти мне контролеры...", "Из-за чего у нас бухгалтеры увольняются?" (по факту одного увольнения);

6) "коммуникативный саботаж", при котором предыдущая реплика игнорируется, а в ответ вводится новое содержание: "Я могу получить справку?" – "Вы что, объявления не читаете?";

7) двусмысленность'. "Будете стараться, получите премию" (затем можно сказать, что старания были недостаточны);

8) замещение субъекта действия: "История не простит нас...", "Какое у нас сегодня настроение?";

9) подмена эмоционально-оценочных понятий нейтральными коррелятами, и наоборот: "товары сэконд-хэнд" вместо "вещи, бывшие в употреблении", "рэкетиры" вместо "бандиты", "киллер" вместо "убийца, душегуб", обратимость "шпион" – "разведчик";

10) неявные допущения, вводимые в информационный обмен лингвистическими средствами: "Как вы понимаете, это от меня не зависит" (допущение "Вы сами понимаете" навязывается партнеру как само собой разумеющееся);

11) модальные операторы долженствования и возможности: "Мужчины должны быть терпеливыми", "Преподаватели должны повышать успеваемость", "Невозможно понять, когда вы шутите...";

12) Неконгруэнтность сообщения, т.е. одновременная подача противоречащих друг другу сообщений. Так, при противоречии между словами и интонациями адресату приходится выбирать, на какое сообщение реагировать. Какая бы реакция ни была, манипулятор всегда может возразить, что имел в виду другое.

В результате проведенного анализа в работе Е. Л. Доценко был сделан вывод о том, что в манипулятивных целях могут быть использованы все те же технические приемы, что и в неманипулятивных целях. На уровне технологии в арсенале средств психологического воздействия трудно представить что-нибудь специфически манипулятивное.

#### **Примеры для манипуляций из природы.**

Растение обрамляет свои тычинки и пестик роскошной привлекательной декорацией — цветком, выделяющим к тому же ароматный нектар. Насекомые устремляются на запах и цвет, платя за нектар работой по опылению.

Богомол притворился сухим листиком, не отличишь. Он создал невинный и скромный ложный образ, успокаивающий жертву.

Пчела-разведчица, найдя заросли медоносов, летит в улей и исполняет перед товарищами танец, точно указывая направление на цель и расстояние до нее.

#### **Ученые о манипуляции:**

3. Фрейре приходит к следующему умозаключению : «До пробуждения народа нет манипуляции, а есть тотальное подавление. Пока угнетенные полностью задавлены действительностью, нет необходимости манипулировать ими».

Ведущие американские социологи П. Лазарфельд и Р. Мертон укаывают на важные аспекты в области управления: «Те, кто контролируют взгляды и убеждения в нашем обществе, прибегают меньше к физическому насилию и больше к массовому внушению. Радиопрограммы и реклама заменяют запугивание и насилие».

Популярный специалист в области управления С. Паркинсон отмечал: «В динамичном обществе искусство управления сводится к умению направлять по нужному руслу человеческие желания. Те, кто в совершенстве овладели этим искусством, смогут добиться небывалых успехов»

Ведущий специалист по американским СМИ профессор Калифорнийского университета Г. Шиллер утверждал: «Соединенные Штаты совершенно точно можно охарактеризовать как разделенное общество, где манипуляция служит

одним из главных инструментов управления, находящегося в руках небольшой правящей группы корпоративных и правительственных боссов... С колониальных времен власть имущие эффективно манипулировали белым большинством и подавляли цветные меньшинства».

Бердяев рассуждая о демократии, отмечал: «Для многих русских людей, привыкших к гнету и несправедливости, демократия представлялась чем-то определенным и простым, — она должна была принести великие блага, должна освободить личность. Во имя некоторой бесспорной правды демократии мы готовы были забыть, что религия демократии, как она была провозглашена Руссо и как была осуществлена Робеспьером, не только не освобождает личности и не утверждает ее неотъемлемых прав, но совершенно подавляет личность и не хочет знать ее автономного бытия.»

## **2.2. Механизмы манипулятивного воздействия**

Способов манипулятивного воздействия множество, и не всегда они используются по отдельности, часто для эффективности воздействия применяются комбинации приемов и способов.

### **1. Ложное переспрашивание.**

Данный способ манипулирования используется для того, чтобы изменить общий смысл сказанного, изменяя его значения себе в угоду. Манипулятор как будто бы в целях уяснения, переспрашивает, повторяя вами сказанное лишь в начале, далее подменяет слова и в целом смысл.

Предельно внимательно вслушивайтесь в то, что вам говорят. Услышав искаженный смысл, тут же поправляйте.

### **2. Показное безразличие и невнимательность.**

Когда один человек пытается доказать свою правоту, убедить в чем-то другого, тот показывает свое безразличие и к собеседнику, и к тому, что он говорит. Манипулятор рассчитывает на стремления оппонента во что бы то не стало доказать свою значимость, использовать те факты, ту информацию, которую

ранее он не собирался разглашать. То есть попросту выведывается нужная информация.

Защита от манипуляции – не поддаваться на провокацию.

### 3. Поспешное перескакивание на другую тему.

Озвучив одну тему, манипулятор стремительно переходит к другой, тем самым не давая возможности собеседнику опротестовать первую или как-то в ней усомниться. Делается это с целью фиксации этой информации (не всегда правдивой) в подсознании собеседника. Это способ манипуляции можно характеризовать как внушение с дальнейшим использованием.

Следует внимательно относиться к услышанному и подвергать все анализу.

### 4. Цитирование слов оппонента.

В данном случае манипулятор цитирует, причем неожиданно, слова оппонента. В большинстве случаев слова частично искажаются.

Защищаясь, можно ответить тем же, выдумать фразу и выдать ее за слова манипулятора, некогда им сказанные.

### 5. Мнимая ущербность.

Манипулятор показывает свою слабость, добиваясь снисходительного к себе отношения. В такие моменты манипулируемый перестает всерьез воспринимать человека как конкурента и соперника, его бдительность притупляется.

Не поддаваться этому приему манипуляции можно только в случае, если вы всегда будете любого человека воспринимать в серьез и видеть в нем, сильного соперника.

### 6. Ложная влюбленность.

Очень распространенный прием манипулирования. За счет признания в любви, в почтении и уважении, можно добиться куда большего, нежели просто попросив.

### 7. Неистовый гнев и яростный напор.

Немотивированным гневом манипулятор вызывает у человека желание успокоить своего собеседника и рассчитывает, что тот пойдет на определенные

уступки. Так же, как и предыдущий, этот способ манипуляции достаточно распространен.

Противодействие:

Не обращайтесь на ярость собеседника, не начинайте его успокаивать, а покажите свое безразличие к его поведению, это собьет его с толку;

Или наоборот, касаясь манипулятора (не важно, руки или плеча) и смотря ему прямо в глаза, начните резко взвизгивать свой агрессивный темп, отвечая ему. С помощью одновременного воздействия визуального, кинестетического и аудиального раздражителя манипулятор вводится в транс. И уже вы можете ставить ему свои условия, вводить в его подсознание свои установки.

Можно подстроиться, вызвать в себе подобное расположение духа и постепенно начать успокаиваться, успокаивая и манипулятора.

#### 8. Ложная спешка и быстрый темп.

Манипуляция возможна за счет навязывания очень быстрого темпа речи и проталкивания своих идей. Манипулятор, прикрываясь спешкой и отсутствием времени, забалтывает своего собеседника, который, не успевая не то чтобы ответить, а даже подумать, тем самым демонстрирует свое молчаливое согласие.

Болтливость, говорливость и многословность манипулятора можно прекратить вопросами и переспрашиванием. Сбить темп поможет, например, такая уловка как – «Извини, мне надо срочно позвонить. Подождешь?»

#### 9. Высказать подозрительность и вызвать оправдания.

Этот способ манипулирования используется для ослабления защитного барьера психики человека. Роль манипулятора — в каком либо вопросе разыграть подозрительность, ответной реакцией на которую будет желание оправдаться. Этого он и добивается. Защитный барьер ослаб, можно «проталкивать» нужные установки.

Защитой здесь выступает осознание себя уверенной в себе личностью. Покажите манипулятору, что вам все равно, если на вас обижаются, и вы не побежите догонять, если он захочет уйти. Влюбленные возьмите на вооружение, не позволяйте собой манипулировать!

#### 9. Ложная усталость.

Манипулятор дает понять, что сильно устал и не в состоянии, что-либо доказывать и выслушивать возражения. И по тому манипулируемый быстрее соглашается с его словами, и, идя у него на поводу, не утомляет его возражениями.

Не поддавайтесь на провокации.

#### 10. Подавить авторитетом.

Тонкость этого способа манипуляции заключается в специфике психики человека – поклонение и слепое доверие авторитету в какой-либо области. Манипулятор, пользуясь своим авторитетом, давит на человека, и часто мнение, совет или просьба, лежат вне пределов его авторитетности. Как же можно отказать от просьбы или не согласиться с таким человеком?

Верьте в себя, в свои способности, в свою индивидуальность и исключительность. Долой низкую самооценку!

#### 11. Вызвать сопротивление.

Известно, запретный плод сладок, и психика человека устроена так, что ему часто интересно именно то, что находится под запретом или для достижения чего необходимо приложить усилия. Манипулятор, как тонкий психолог, пользуясь этими особенностями человеческой психики, вызывает у объекта своего воздействия такие желания. Конечно себе в угоду.

Всегда помните свои интересы. Принимайте решения, хорошо подумав, взвесив все «за» и «против».

#### 12. От частности к ошибке.

Манипулятор обращает внимание объекта манипуляций лишь на одну деталь, не позволяя рассмотреть картину в целом, и заставляет его на основании этого сделать выводы. Применение этого способа манипулирования людьми широко распространено в жизни. Многие люди делают выводы и судят о каком-либо предмете или событии, не обладая подробной информации и не располагая фактами, порой даже не имея собственного мнения по этому вопросу, они судят, основываясь на мнениях других. Манипуляторы этим пользуются и таким образом навязывают свое мнение.



Увеличивайте свой кругозор, развивайтесь, работайте над повышением уровня собственных знаний.

### 13. Ирония с усмешкой.

Манипулятор, как будто сомневаясь в словах оппонента, специально выбирает ироничный тон разговора, провоцируя его на эмоции. В эмоциональном состоянии, в гневе человек впадает в измененное состояние сознания и более подвержен внушению.

Эффективной защитой против этого способа манипуляции служит полное безразличие.

### 14. Сбить с мысли.

Манипулятор, чтобы направить разговор в нужное ему русло, постоянно перебивает мысли собеседника.

Не обращайтесь на это внимание, или, используя речевые психотехники, попробуйте высмеять манипулятора и если вы находитесь в коллективе, на его перебивания всерьез обращать внимание уже ни кто не будет.

### 15. Ложное признание выгодных условий.

В данном случае идет намек от манипулятора на более выгодные условия, в которых будто бы находится объект манипуляции. Манипулируемый начинает оправдываться и открывается для внушения, которое незамедлительно следует.

### 16. Имитация предвзятости.

Манипулируемый ставится в такие условия, когда ему надо отвести подозрение в предвзятости к манипулятору. И он сам начинает его нахваливать, говорить о его добрых намерениях, тем самым дает себе установку не реагировать критично на слова манипулятора.

Если уж вы попали в такую ситуацию, опровергните свою предвзятость, но не нахваливая манипулятора.

### 17. Ввести в заблуждение специфической терминологией.

Манипулирование осуществляется за счет применения манипулятором в разговоре неизвестных манипулируемому терминов. Последний попадает в неловкое положение, и боясь показаться неграмотным, боится, что эти термины обозначают.

Не стесняйтесь и не бойтесь уточнить не понятное для вас слово.

18. Навязывание ложной глупости.

Говоря простым языком, этот способ манипуляции заключается в том, чтобы опустить человека ниже плинтуса. В ход идут намеки на его безграмотность и глупость, что приводит объект манипуляций в состояние временного замешательства. Тогда-то манипулятор и производит кодирование психики.

Не обращайтесь внимания, тем более, если знаете, что перед вами грамотный манипулятор, опытный мошенник или гипнотизер.

19. Навязывание мысли повторяемостью фраз.

При этом способе манипулирования, за счет неоднократного повторения фраз, манипулятор внушает объекту какую-либо информацию.

Не стоит фиксировать внимание на том, что говорит манипулятор. Можно поменять тему разговора.

20. Ложная невнимательность.

Манипулятор играет на собственной якобы невнимательности. Добившись нужного результата, он как Наблюдение и поиск схожих черт.

Манипулятор выдумывает или находит некую схожесть между собой и манипулируемым, невзначай обращает на это внимание, тем самым повышает доверие к себе и ослабляет защиту. Можно действовать, продвигать идею, внушать мысль (используя другие способы и приемы манипулирования), просить.

Защита – резко сказать манипулятору о своей с ним непохожести.

21. Навязывание выбора.

Манипулятор ставит вопрос так, что не дает объекту иного выбора варианта кроме как из тех, которые он предложил. Например, официант в ресторане, спрашивая, подойдя к вашему столику – «Какое вино вы сегодня будите пить — красное или белое?», заставляет вас задуматься над выбором из предложенного им, а вы, допустим, планировали заказать себе дешевенькой водочки.

Четко и ясно представлять, что вы именно хотите и не забывать о своих интересах и планах, чего бы это не касалось.

Основной секрет манипуляции - обход контроля. Основные механизмы здесь следующие:

- 1) скрытое, не замечаемое человеком воздействие,
- 2) обман контроля. Ловко замаскированное манипулирование под другое воздействие,
- 3) неожиданное воздействие, к которому человек не готов и к которому не успевает включить контроль,
- 4) использование ловушек, в которые попадает человек,
- 5) воздействие на подсознание,
- 6) воздействие на эмоции и глубинные слои человеческой психики. Мы видим и чувствуем, что в нас это срабатывает, в нас манипуляция действует, но это действие от нас скрыто и мы ничего не можем с этим поделать.

### **2.3. Манипуляция сознанием в политической и экономической сфере**

Современный человек живет в интеграции четырех взаимосвязанных систем или же сфер: политической, экономической, духовной и социальной. Непосредственно все 4 сферы оказывают сильное влияние на самого человека, но сейчас же мы рассмотрим больше политическую сферу и те механизмы, которая она использует для манипулирования человеческим сознанием.

Важнейшими функциями политической сферы являются – интеграция и регуляция, выполнение которых зависит от способности политических органов влиять на сознание и психологию масс для одобрения и выполнения ими политических решений. Это требует постоянного совершенствования идейно-психологического воздействия на массовое сознание, основанное на изучении, знании основных форм и уровней сознания и психологии граждан.

Можно рассматривать два способа идейно-политического воздействия. С одной стороны, это политико-идеологическое убеждение, предполагающее честное, прямое обращение к людям, к их сознательному, критическому мышлению. С другой — косвенное, скрытое, с махинациями, ложью апеллирование к иррациональному, инстинктивному, отсталым взглядам в

человеке. В период общественных кризисов политико-управленческие круги часто отказываются от методов убеждения, прибегая к манипулированию, являющемуся способом скрытого социального управления политическим сознанием и поведением граждан с целью принудить их действовать (или бездействовать), иногда вопреки собственным интересам. Осуществляясь незаметно для управляемых, манипулирование имеет преимущество перед силовыми способами реализации господства.

Технология общегосударственного манипулирования основывается на систематическом внедрении в массовое сознание социально-политических мифов, иллюзий, идей, норм, ценностей, которые должны восприниматься без критического осмысления, на веру. Политические деятели для манипулирования используют закономерности массовой психологии.

1. Массовое сознание отличается сознательным и бессознательным пониманием общественно-политической действительности. С одной стороны, рост культуры, образования, информированности расширяет возможности рационального осмысления строя, с другой неравномерность этих процессов, усложнение общественной жизни, ее противоречивость мешают человеку создать системный образ общественных событий и проблем. В результате у людей складывается бессознательное отношение к общественно-политической действительности. В политической практике сочетаются обе стороны, но манипулирование осуществляется через обращение к бессознательному. Следует обратить внимание на корреляцию между степенью демократичности общества и насаждением бессознательных политических взглядов, слепой веры.

2. Массовое сознание характеризуется также догматическим и критическим отношением к действительности. Правящие круги, прибегающие к манипулированию, заинтересованы в сдерживании критического отношения и культивировании догматического, чтобы обеспечить устойчивость своей власти. Для этого осуществляется деятельность по унификации мышления. Сознание формируется с опорой на стереотипы, авторитеты как критерий истины. В результате убеждения выступают как совокупность законченных, выверенных и

усвоенных мнений и представлений, не приемлющих другой точки зрения. Такой тип сознания характерен для тоталитарных, авторитарных режимов и весьма затрудняет реформирование и демократизацию общества и тогда, когда эти режимы рухнули.

3. Сочетание в массовом сознании привычного, традиционного и необычного, инновационного дает широкие основания для манипулирования. Обращение к традициям, обычаям, привычкам способствует сохранению устойчивости политической власти. Но для политического манипулирования наиболее важны мифы как фундамент иллюзорной картины мира. В бывшем СССР власть широко использовала, например, мифы о неизбежном крахе капитализма и торжестве коммунизма как совершенного, идеального общества, о частной собственности как источнике социального зла, о ведущей роли рабочего класса и др.

Профессор Г. Шиллер в книге “Манипуляторы сознанием” назвал пять мифов, которые использует правящая элита Запада, стремясь выдать желаемое за действительное:

- 1) об индивидуальной свободе и личном выборе граждан;
- 2) о нейтралитете важных политических институтов — конгресса, суда, президентской власти, средств массовой информации;
- 3) о неизменной эгоистической природе человека, склонности к потребительству;
- 4) об отсутствии в обществе социальных конфликтов, эксплуатации;
- 5) о плюрализме средств массовой информации, которые представляют единую индустрию иллюзорного сознания, контролируются рекламодателями.

Для политических мифов характерны следующие особенности:

- мифы не появляются спонтанно, а создаются искусственно, сознательно и целенаправленно;
- основу мифов составляют осознанные и культивируемые политиками коллективные чаяния и надежды, усвоенные массовым сознанием;

- в мифах соединяются два разнородных качества: трезвый расчет и фанатическая вера, позволяющие политикам освобождать себя от всех моральных преград;

- мифы не поддаются разрушению с помощью рациональных аргументов, и потому вполне правомерна их оценка как ненаучного знания; политические мифы в лучшем случае — полуправда;

- мифы непосредственно связаны с политической реальностью, они призваны оправдать тот или иной ход событий, обеспечивать абсолютную уверенность людей в правоте осуществляемых политических акций;

- политические мифы появились значительно позже мифов художественных, что обусловлено более поздним созданием политических структур и социальной дифференциацией.

Политическим мифам присуще противоречие. С одной стороны, они обладают особой устойчивостью, в основе которой находятся:

- a) взаимообусловленность мифа и массового сознания, ибо миф творится и поддерживается массовым сознанием, массовое сознание опирается на миф;

- b) живучесть элементов изначального сознания, которое значительно влияет на характер восприятия мифа и поведение;

- c) заинтересованность людей в политике и неспособность к обнаружению ее мифологического характера;

- d) осознание возможности находить смысл собственной жизни с помощью мифа.

С другой стороны, политические мифы весьма динамичны. Они могут исчезать и воспроизводиться вновь в зависимости от возникновения соответствующих потребностей.

Манипулирование предполагает богатый арсенал способов, приемов. Немало эгоистичных деятелей не гнушаются откровенным обманом, используя так называемую большую ложь, которая повторяется, пока не начинает восприниматься как правда. В демократическом обществе, в среде компетентных людей явная ложь “не срабатывает”, тогда используются частичная ложь,

скрывающая то, что более всего возмущает, правдоподобная ложь, когда за констатацией фактов скрывается ложное содержание, и приукрашенная ложь — провозглашение невыполнимых, но желаемых людьми обещаний (вспомним предвыборные кампании в России 1993 и 1995 годов). Используется также частичная правда, приходится обнародовать и полную правду, так называемую горькую правду. Такое признание неприятной истины сопровождается различными оправданиями, воздействующими на оправдательную психологию людей. Например, политического руководителя объявляют без вины виноватым или жертвой обстоятельств (его ввели в заблуждение подчиненные), он может покаяться, а “повинную голову меч не сечет”; он может прослыть жаждущим правды (вина умалется, ибо “лучше горькая правда, чем сладкая ложь”).

Кроме того, в манипулировании особое внимание уделяется ценностному подчинению. Это регулирование ценностей, когда в зависимости от обстоятельств политики выдвигают или “прагматические”, или “гуманистические” идеалы; идеализация ценностей, отнесение их к будущему, потенциальному бытию; абсолютизация ценностей, апеллирование к таким добродетелям, которые выдаются за вечные и неизменные, пишутся с большой буквы и могут использоваться в разных сочетаниях: Свобода, Равенство, Справедливость, Патриотизм, Демократия, Мир и т. д.

Тактика манипулирования не обходится без ценностного ориентирования интересов в соответствии с установленным критерием образа и качества жизни. Используется и ценностное камуфлирование (особенно ярко проявляется в межпартийной конкуренции, когда заимствуются лозунги, программные положения друг у друга в борьбе за электорат и потом оказывается, что под антисоциалистической риторикой консервативные партии проводят курс, близкий социалистическим партиям). Важными являются и ценностное ограничение и самоограничение интересов, предлагающие людям во имя национального возрождения, величия страны, ее радикального обновления откладывать удовлетворение своих требований, т. е. политика “затягивания поясов”. Этому служит и прием сваливания вины на других. Поиски “козлов отпущения” приводят

к “пережиткам капитализма”, “родимым пятнам”, к выявлению “вредителей”, “ренегатов” и пр.

Манипулирование предполагает и ценностное оправдание принудительного воздействия, и маскировку видов принуждения. Тоталитарные режимы широко использовали террор и репрессии, но и они были вынуждены прибегать к их оправданию и маскировке.

Исследуя различные формы и методы современного манипулирования, американский ученый Р. Гудин выделяет две главные модели манипулирования — психологическую и рациональную. Суть психологической модели заключается в выборе наиболее подходящих стимулов для приведения в действие именно тех психологических механизмов, которые способны вызвать желаемую для манипулятора реакцию. При таком подходе человек рассматривается как простой механизм, действующий по принципу стимул - реакция.

В рациональной модели манипулирование осуществляется не через использование психологических мотивов, а посредством обмана и вероломства. Среди форм манипулирования, относимых к этой модели, американский исследователь выделяет следующие:

- сокращение количества доступной для рядового гражданина информации;
- использование пропаганды, т. е. предоставление гражданам отчасти верной, но тенденциозной информации;
- использование секретности, т. е. преднамеренное утаивание информации, которая способна подорвать официальный политический курс;
- информационная перегрузка, т. е. сознательное предоставление чрезмерного объема информации с целью лишить рядового гражданина возможности адекватно усвоить и верно оценить ее; т. е. гражданин, не имеющий доступа к информации, вынужден полагаться на ее официальную интерпретацию.

Политика обмана имеет свои законы. Во-первых, ложь должна быть определенным образом дозирована и не переходить некоторых пределов, чтобы сохранить видимость правдоподобности. Во-вторых, политик должен хорошо



знать, что ожидает от него аудитория. Тот факт, что истина выступает порой в менее привлекательной форме, чем фикция, создает для политика определенную почву для маневрирования. Задача политика в этом смысле состоит, скорее, в поисках выгодных для него иллюзий, на которых он может “сыграть”. В-третьих, при манипулировании политикой руководствуются так называемой “логикой коллективного действия”, основанной на солидарности, т. е. политики понимают, что общественность теряет доверие ко всей группе политиков, если раскрывается обман одного из ее членов.

Американский институт анализа пропаганды, обобщая практику мировой журналистики, приводит следующие приемы манипулирования, обладающие, по мнению специалистов, внушительной эффективностью:

1) “наклейка ярлыков” (“присвоение прозвищ”) — наделение личности или идеи унижительным, оскорбительным либо смешным прозвищем, эпитетом, подрывающими их авторитет;

2) “рекомендация” (“свидетельство”) — использование для повышения популярности кандидата или предвыборного блока имен сочувствующих им известных артистов, ученых, спортсменов и прочих знаменитостей;

3) “перенос” — идентификация качеств и свойств какого-либо лица или политической идеи с качествами и свойствами известных и авторитетных лиц или идей, т. е. оценка по ассоциации;

4) “простые люди” (“свои ребята”) — идентификация интересов информатора или агитатора с интересами и чаяниями простых людей, молчаливого большинства нации, “соли земли” и т. п.;

5) “подтасовка карт” — откровенная фальсификация или искажение действительных фактов с помощью приемов, незаметных для масс;

6) “блестящая посредственность” (“наведение румян”) — оперирование привычными, банальными истинами, хорошо известными всем, но вместе с тем достаточно абстрактными для обывателя, над содержанием которых последний обычно не задумывается;

7) “общий вагон” (“вместе со всеми”) — внушение мысли об общепризнанности и разумности агитации (“все так думают”, “все так поступают”, “и это правильно”).

Однако тактика навязывания ценностей обратно пропорциональна приверженности людей своим убеждениям. Огромную роль в манипулировании играют средства массовой информации.

Но существуют пределы манипулирования. Препятствиями здесь являются опыт людей, неподконтрольные власти напрямую системы коммуникации, такие, как семья, друзья, знакомые, группы, значимые для человека. Однако защитные механизмы против манипулирования ослабевают, когда речь идет о новой проблематике, о которой нет устоявшегося мнения.

Определенным препятствием, сдерживающим манипулирование, являются разделение властей и принцип демократической организации средств массовой информации, что подразумевает наличие трех форм организации СМИ: частной, государственной и общественно-правовой при наличии контроля со стороны парламента, правительства или общественных советов.

Экономические методы обычно рассматривают в соотношении с административно-правовыми, когда речь идет о государственном регулировании экономики. Основное отличие экономических методов от административно-правовых, политических и прочих заключается в воздействии материальными, финансовыми средствами на интересы управляемых. Экономический фактор не есть орудие прямого насилия; он вынуждает управляемых поступать в соответствии с материальными потребностями, со стремлением обладать средствами для их удовлетворения или накапливать таковые.

Экономические методы – это формы и средства воздействия на социально-экономические условия жизни людей, коллективов, социальных общностей, организаций. Распределение и перераспределение материально-финансовых ресурсов государственными органами, регулирование финансовых потоков в стране, разработка и реализация бюджетов – главные инструменты управления экономическими методами. А применительно к человеку – это механизмы

материального стимулирования труда и предпринимательства. Важнейший стимул – прибыль, власть богатства, денег.

Экономические манипуляции начинаются с использования сложного, а лучше – безвыходного материального положения партнера, когда он готов согласиться на любую самую нежелательную для себя работу за ничтожное вознаграждение. К более тонким приемам экономических манипуляций можно отнести такие, как увеличение номинальной ставки заработной платы, выплата незначительных премий, доплат, компенсаций при несопоставимо высокой инфляции и сокращении покупательной способности; необоснованное снижение уровня оплаты труда, задержки и невыплаты.

Такого же рода действия могут иметь обратную направленность – когда объектом манипуляций становятся собственник материальных средств, работодатель. Забастовки и локауты, приуроченные к моменту, когда организация не сможет противостоять нажиму трудового коллектива, – такие же манипуляции. Сюда же можно отнести и любое другое преднамеренное несоблюдение формальных или подразумевавшихся договоренностей экономического характера.

Распространение криминальных манипуляций в сфере экономической деятельности является закономерным итогом процесса криминализации экономических отношений. Криминальные манипуляции сыграли заметную роль в проникновении организованной преступности в экономическую деятельность.

#### **Приведем пример манипуляции в торговле.**

В магазине покупатель выбирает товар, нерешительно рассматривая то более дешевые, то более дорогие вещи. В общем, определяется покупатель. И тут появляется продавец, который «помогает» выбрать товар:

— Эта модель лучше, но она, пожалуй, дороговата для вас!

Покупатель в ответ на эту реплику:

— Вот ее-то я и возьму!

На внешнем уровне продавец констатировал правдивые факты: высокое качество вещи и невысокие финансовые возможности покупателя. Скрытый смысл

этой манипуляции – расчет на желание покупателя хотя бы перед продавцом (и значит, в какой-то мере перед собой) выглядеть респектабельно.

Покупатель взял дорогую вещь, побаловав свое самолюбие и утерев (как ему кажется) нос продавцу. Куда не глянь везде манипуляции. Но, к сожалению, так у нас «запрограммирован человек», что чаще всего запоминает только отрицательный опыт, а о положительном то мы и забываем!

Манипулируя человеком, мы даем что-то взамен.

Наверняка к вам когда-либо на улице подходили люди с «подарком» от фирмы. Очень жизнерадостные, начиная со слов «Здравствуйте! », они торжественно объявляют, что в честь 500-летия их щедрой фирмы вы получаете бесплатно прекрасный набор вот в этой сумке, вместе с самой сумкой. И вручают ее вам!

Еще несколько секунд оптимизма и обаяния и вот вы уже начинаете верить в это чудо. Но оказывается, для того, чтобы вы окончательно вступили в права владения всем богатым содержимым этого саквояжа, необходим суший пустяк. Оплатить всего лишь одну вещь из этого богатства.

Какие-то там жалкие (по сравнению с содержимым) несколько сот рублей. И тут тоже манипуляция!

Манипуляция — это скорее система игр, это — стиль жизни. Одно дело единичная игра, цель которой избежать затруднительного положения; и другое дело — сценарий жизни, который регламентирует всю систему взаимодействия с миром.

### **Вопросы к теме:**

- 1) Каким образом может осуществляться неосознанная манипуляция? Приведите примеры.
- 2) Как реализуется манипулятивное мастерство?
- 3) Какие мишени психологического воздействия существуют?
- 4) Какие способы психологического давления на вербальном уровне существуют?

- 5) Перечислите способы манипулятивного воздействия.
- 6) Какие существуют технологии манипуляции сознанием человека в политической и экономической сфере? Приведите примеры.
- 7) Какие приемы манипулирования используют политики?

**Примерные тестовые вопросы:**

1. Форма управления, при которой игнорируются собственные цели и интересы объекта управления – это...

- А) социальная технология;
- Б) социальная инженерия;
- В) манипулирование;
- Г) бюрократия.

2) Какие манипуляции являются простейшими и входят в состав всех типов манипулирования?

- А) экономические;
- Б) идеологические;
- В) политические;
- Г) психологические.

3) Манипулятивная деятельность с помощью СМИ характеризуется категорией:

- А) идеология;
- Б) технология;
- В) пропаганда;
- Г) ценность.

4) Основанное на достоверном знании системное воздействие субъекта управления на объект, с тем, чтобы обеспечить его целостность, нормальное

функционирование и развитие в соответствии с закономерностями, действующими в данной среде:

- А) управление;
- Б) манипулирование;
- В) развитие;
- Г) систематизация.

5) Работник (чиновник), выполняющий свои функции в соответствии с установленными правилами, процедурами, манипулирующий властью бумаг, называется:

- А) управленец;
- Б) организатор;
- В) начальник;
- Г) бюрократ.

б) Н. Макиавелли в своем трактате ... рассматривает политическое поведение правителя, считая, что он должен непрерывно вести особую работу по завоеванию и удерживанию согласия подданных:

- А) «Царь»;
- Б) «Государь»;
- В) «Правитель»;
- Г) «Король».

7) Вид психологического воздействия, при котором мастерство манипулятора используется для скрытого внедрения в психику адресата целей, желаний, намерений, отношений или установок, не совпадающих с теми, которые имеются у адресата в данный момент – это ...

- А) бюрократия;
- Б) авторитаризм;
- В) манипуляция;

Г) управление.

8) Преднамеренное несоблюдение формальных или подразумеваемых договоренностей при безвыходном материальном положении объекта манипулирования, когда он готов согласиться на любую работу за ничтожное вознаграждение – это вид манипулирования:

- А) политическое;
- Б) экономическое;
- В) бюрократическое;
- Г) организационное.

**Доклады по теме:**

- 1) Управление и манипулирование.
- 2) Виды манипулирования.
- 3) Концепции манипулирования.
- 4) Принципы эффективного манипулирования.
- 5) Способы манипулирования сознанием человека.

**Глоссарий:**

1. Бюрократические (организационные) манипуляции сводятся к неисполнению управленческих функций и подменой их бесполезной, но внешне эффективной деятельностью.

2. Манипуляция – это способ господства путем духовного воздействия на людей через программирование их поведения,

3. Политическое манипулирование – это скрытое управление политическим сознанием и поведением людей с целью принудить их действовать или бездействовать в интересах манипуляторов, навязывание воли манипулятора манипулируемому в форме скрытого воздействия.

2) Экономические методы – это формы и средства воздействия на социально-экономические условия жизни людей, коллективов, социальных общностей, организаций.

3) Экономическое манипулирование – это то преднамеренное несоблюдение формальных или подразумеваемых договоренностей при безвыходном материальном положении объекта манипулирования, когда он готов согласиться на любую работу за ничтожное вознаграждение.

### **Практическое задание на тему: «Манипуляции сознанием человека»**

1. Для осмысления проблем манипуляции общественным сознанием важно понять основные личностные характеристики лиц, склонных к осуществлению манипулятивной деятельности.

В связи с этим студенты в группах по четыре-пять человек составляют портрет «манипулятора». Затем проводится обсуждение и сопоставление этих портретов.

В продолжение этой темы студентам предлагается выбрать человека из числа российских политиков, общественных деятелей настоящего или прошлого, который мог бы быть охарактеризован как манипулятор. Наличие у него манипулятивных склонностей доказывается на основании биографических данных, его высказываний, конкретных поступков.

2. Студентам предлагается описать наиболее типичные жизненные ситуации, провоцируемые манипуляции. Некоторые из них (например, покупка вещей в магазине или на рынке) разыгрываются в группе. В процессе их обсуждения обращается внимание на то, почему человек избрал именно этот способ взаимодействия, какие средства использовал «манипулятор» и как противодействовал им «объект» манипуляций.

Дальнейшая работа проводится в парах, где студенты вспоминают и рассказывают друг другу конкретные случаи из собственной жизни, в которых они оказались объектом манипуляций. При этом особое внимание обращается на переживания этой ситуации, желание или отказ в дальнейшем сотрудничестве с



«манипулятором». Если ситуация оказалась неразрешенной, студентам предлагается в группе проиграть ситуацию, выбрав более адекватные способы противодействия манипуляциям.

3. Студентам предлагается обратиться к Закону о средствах массовой информации и найти в нем статьи в той или иной мере касающиеся запрещения использования манипулятивных приемов в СМИ. В группе обсуждается, как они согласуются с другими статьями Закона.

4. Студентам предлагается в статьях, рекламе, публикуемых в трех газетах найти манипулятивные приемы, классифицировать их и обсудить в группе возможности применения манипуляций в средствах массовой коммуникации.

### **Манипулятивная игра "Выборы"**

Процедура группового коммуникативного тренинга. Направлена на развитие коммуникативных способностей, овладение ассертивным поведением.

**Качества.** Ассертивность

#### **Содержание**

Игра в целом имитирует процедуру выборов, включающую этап агитации и голосования. Однако для сложности, расширяющей пространство для манипуляций, введено следующее "новшество". Голосующим участникам игры выдаются примерно такие "бланки":

Фамилия кандидата	Партия	Место отметки
<b>1. Иванов</b>		<input type="checkbox"/>
<b>2. Петрова</b>		<input type="checkbox"/>
<b>3. Сидоров</b>		<input type="checkbox"/>
<b>4. Васильева</b>		<input type="checkbox"/>

Как видим, имеется четыре кандидата, принадлежащие к четырём разным партиям: "партия зелёной трапеции", "партия жёлтой трапеции", "партия зелёной окружности", "партия жёлтой окружности". Голосующий может отдать свой голос за одного из этих четырёх кандидатов. Для этого он проставляет галочку в одном из квадратиков. Это пассивные участники игры.

Активных участников игры - четверо. Следует обратить внимание, что они не ассоциированы напрямую с фамилиями кандидатов (один игрок - один кандидат). Между активными участниками (агитаторами) ведущий распределяет роли-инструкции (втайне от голосующих): один должен отстаивать интересы двух жёлтых партий, другой - двух зелёных, третий - трапеций, четвёртый - окружностей. Сообщается, что в конце будут подведены итоги и определится победитель среди агитаторов.

Подведение итогов производится путём "подсчёта голосов": каждая галочка за одного из кандидатов даёт два плюса двум разным агитаторам. Если кто-то проголосовал за Иванова, то свои плюсы получают агитатор за трапецию и агитатор за зелёный цвет.

Порядок игры примерно такой:

1. Ведущий выбирает четвёрку добровольцев-агитаторов.
2. Остальным игрокам сообщается, что они некоторое время должны постоять и подождать за дверью. Потом их будут по очереди приглашать, предлагать выслушивать на протяжении минуты "агитационные материалы". Потом поставить галочку рядом с фамилией понравившегося кандидата.
3. Ведущий распределяет роли-инструкции. Сообщает, что для агитации можно использовать любые способы (кроме физического принуждения, оскорблений и т.п.). Можно говорить что-то, можно показывать что-то. Задача агитатора - склонить избирателя поставить галочку в одном из нужных двух пунктов (например рядом с зелёным цветом).
4. По очереди приглашаются одиночные избиратели (если поджимает время, можно впускать их по двое или даже трое). Агитаторам даётся минута на то,

чтобы убедить. После этого избиратель должен сделать свой выбор, поставить галочку и отдать бюллетень ведущему.

5) Чтобы не терять времени, ведущий сразу же производит подсчёт голосов. В блокноте он пишет слова: "трапеция", "окружность", "зелёный", "жёлтый". Получив бюллетень, он ставит нужные отметки.

4) Ведущий может дать немного времени агитаторам перед началом следующей агитации: они могут отдохнуть и продумать дальнейшую тактику. Все агитаторы знают роли-инструкции друг друга, могут между собой переговариваться, кооперироваться.

5) Когда проголосовал последний, ведущий ставит последние отметки в блокнот и оглашает результат. Голосующим он объясняет, какие задачи были у агитаторов.

6) Сообщив, кто победитель среди агитаторов, ведущий организует дискуссию, на которой рассматриваются вопросы:

- почему этот агитатор оказался лучше других?
- на что опирались в своём выборе голосующие?
- на что вообще они обращали внимание?
- как можно было бы улучшить агитацию?

Для закрепления эффекта игру можно провести ещё один-два раза.

#### **Список рекомендуемой литературы:**

1. Аронсон Э., Пратканис Э. Эпоха пропаганды. Механизмы убеждения. - СПб. - М.: «Нева» - «Олма-пресс», 2002.

2. Знаков В.В. Макиавеллизм, манипулятивное поведение и взаимопонимание в межличностном общении //Вопросы психологии. 2002. №6.

3. Панкратов В.Н. Манипуляции в общении и их нейтрализация. - М., 2000.

4. Манипулятивная игра "Выборы" [Электронный ресурс] // А. Я. Психология (azps.ru) : [web-сайт].– Режим доступа: <http://azps.ru/training/manipulatio/vybory.html> (30.01.17).

5. Кара-Мурза С. Манипуляция сознанием. М. «Алгоритм». 2000. – 688с.

## **Глава 3. Управление этническими отношениями**

### **3.1. Этнические и национальные отношения: понятия, особенности**

Этнические общности постоянно взаимодействуют друг с другом, с другими субъектами социальной жизни.

Национальные отношения – это совокупность связей между этническими общностями, а также между этническими общностями и другими социальными общностями, органами государственной власти.

Национальные отношения всегда связаны с решением определенных этнических проблем, касающихся условий выживания и развития тех или иных этносов, в том числе проблем территорий, языка, духовной жизни, традиций, культуры, сохранения их самобытности и т.д. В силу этого они выступают как национально-этнические отношения, а понятия «национальные отношения» и «национально-этнические отношения» по своей сути тождественны.

Объективной предпосылкой возникновения и развития национальных отношений является существование отдельных наций (этносов, народов). Национальные отношения вплетены в политические, духовные, языковые, экономические, экологические отношения и преломляются в их содержании и формах, если в процессе их реализации решаются этнические проблемы существования тех или иных народов или же если экономические, политические и другие проблемы решаются в контексте национально-этнических проблем.

Субъектами национальных отношений выступают большие и малые этносы. Это такие великие народы, как русский, французский, китайский и т.д., и малые (в смысле малочисленные) народы Кавказа, российского и американского Севера, других регионов Земли.

В качестве субъектов национальных отношений могут выступать как представители этносов, так и разного рода социальные группы и слои населения, если речь идет о решении национально-этнических проблем.

Выделяются две категории национальных отношений: взаимодействие народов в производстве, культуре и политике и личные взаимоотношения между людьми, принадлежащим к разным этническим группам.

Национальные отношения находят свое выражение в общественных действиях, которые во многом зависят от индивидуальной мотивации и поведения субъектов общества.

Национальные отношения могут быть дружескими и взаимоуважительными, либо наоборот – враждебными и конфликтными.

Для современных национальных отношений в России характерны следующие особенности:

1) Снижение активности национальных республик, входящих в федерацию, по получению суверенитета и использованию права на отделение и образование самостоятельного государства;

2) Все отчетливее стала проявляться тенденция реассимиляции, то есть стремление определенной части нерусского населения, до некоторых пор причислявшего себя к русским, вернуть свою прежнюю этническую принадлежность;

3) Завершается решение проблемы языка. Необходимо учитывать, что в СССР было 10 языковых семей, включающих 162 языка. Все более укрепляется двуязычие: государственный русский и родной. Многие русские, проживающие в национальных республиках, владеют языком титульной нации;

4) Для современной России все более характерен плюрализм – самостоятельное, мирное сосуществование этнических групп. Но проявление элементов национализма со стороны представителей титульных наций в республиках РФ имеет место;

5) Снижение экономических показателей, разделение страны на бедные и богатые территории и регионы вызывают перекосы и в национальных отношениях. Растет нетерпимость и желание найти виновника бедности и обнищания в представителях народов Кавказа, евреях.

На фоне усиления тенденции к национальному самоопределению, подъема национального самосознания проявились центробежные, сепаратистские устремления этнополитических сил, ставящих свои амбиции выше жизненных интересов народов. Причинами межнациональных конфликтов на территории России можно считать следующие:

- Допущенные акты несправедливости и беззакония в отношении некоторых народов (например, переселение целых народов);
- Неравномерность экономического, социального и культурного развития республик, национально-культурных образований;
- Преобладание отраслевого принципа управления, в результате чего не всегда учитывались национальные условия и традиции, социальные и экономические интересы комплексного развития территорий;
- Общий социально-экономический кризис, охвативший государство;
- Изменение этнического состава населения отдельных регионов в результате демографических и миграционных процессов;
- Проблема взаимоотношений коренного и некоренного населения регионов;
- Рост национального самосознания; недооценка национального фактора властными структурами.

Поиск механизмов и способов их решения интенсивно ведется сегодня по многим направлениям. Заключение Федеративного договора, принятие новой Конституции, законов, регулирующих отношения между субъектами Федерации, двусторонние договоры о разделении полномочий – все это создает правовую базу для развития межнациональных отношений и для нормального функционирования всего общественного организма, успешного становления новой федеративной государственности. Накапливаемый в этом направлении опыт требует своего своевременного и всестороннего анализа с учетом того, что межнациональные отношения теснейшим образом связаны со всеми другими видами общественных

отношений, а их содержание и формы проявления детерминируются общей ситуацией в стране.

### **3.2. Процесс управления этническими отношениями**

В системе политического управления общественно-политической сферой жизнедеятельности общества важное место занимает управление этническими отношениями. Необходимость и значимость такого управления определяется формированием и функционированием таких социальных сообществ, как народы, нации, этнические группы, являющихся участниками всей системы общественно-политических отношений. Объектом управления в данном случае являются общественные отношения, виды деятельности и социальные роли, которые непосредственно связаны с воспроизводством материальных и духовных ценностей. Применительно к этническим отношениям управление направлено на упорядочение отношений этнических групп и отождествляется с нацеленной регуляцией их жизнедеятельности и взаимоотношений для обеспечения потребностей и интересов.

Управление этническими отношениями отличается от общего управления, прежде всего, специфическими объектами. Так, объектами политико-административного управления в данной сфере являются: граждане; народы (малочисленные, коренные, коренные малочисленные, титульные, репрессированные, реабилитированные); этнические группы (национальные меньшинства, диаспоры); нации (полиэтнические гражданские сообщества); национально-культурные организации, национально-культурные автономии, этнические советы, дома национальных культур.

В силу пространной номенклатуры и большой дифференциации объектов управления, разнообразия интересов целевых групп управленческая стратегия и тактика государства являются разнообразными и дифференцированными. Это определяется тем, что, не переставая быть субъектами самобытных национальных культур, разные народы, этнические группы и граждане создают и осваивают интернациональные культурные ценности в сфере науки и технологии,

организации производства, управлении, информатике, искусства. Иллюстрацией данного процесса является система этнических отношений в России, где множество народов во взаимодействии и межкультурном обмене создали масштабную культуру и мощную социальную и политическую действительность. Содержательно политическое управление этническими отношениями соотносится с национальной политикой – одним из наиболее сложных направлений общей внутренней и международной политики, государства, партии и других субъектов. Национальная политика государства реализуется в категориях функций и действий, направленных на создание условий для сотрудничества наций, народов, этнических групп, на удовлетворение их интересов в сфере культуры и политики, на предупреждение и разрешение конфликтов между ними.

В категориальном плане предметами управления в сфере отношений этнических групп, в сфере этнокультурных и этнополитических интересов выступают социальные и духовные ценности. Они произведены людьми в рамках культуры определенного народа и составляют ценности этнической культуры. Такие ценности имеют фундаментальное значение, они представлены широким спектром и разнообразную номенклатуру. По сути, культура народа в образном понимании – это и есть овеществленная этничность, что обязывает государство и общество с уважением относиться к этничности, этнической идентичности, этнокультурной идентификации, этнополитическому самоопределению и др.

В управлении выделяются два направления: а) управление, которое осуществляют специально созданные структуры; б) самоуправление, которые осуществляют граждане и коллективы. Первое направление обеспечивается инициативами граждан, этнических коллективов, народов, наций, которые стремятся к осуществлению (в их представлении) этнокультурной идентификации и этнополитического самоопределения. Второе направление обеспечивается инициативами государств, партий, общественных организаций, союзов, ассоциаций, которые стремятся к оптимизации (в их представлении) этнических отношений. Управление этническими отношениями, как и управление в целом, имеет два категориальных аспекта: статичный (структурный) и динамический



(функциональный). Первый аспект отражает устойчивость, определенность, последовательность управления. Второй аспект отражает динамичность, переменчивость, дифференцированность управления. В управлении этническими отношениями проявляются как объективные, так и субъективные факторы. Среди факторов объективного характера выделяются природно-географические условия этногенеза. На характер народа, его менталитет, его поведение и социальные стратегии влияют природа, климат, стихии, ландшафт. Для народа территория его происхождения и проживания не только обеспечивает жизненное пространство, но и продуцирует жизненную энергию.

Содержание политического управления этническими отношениями включает:

- общественно-политический аспект, направленный на поддержание гражданской целостности регионального сообщества и сбалансирование интересов этнических групп;
- социальный аспект, направленный на обеспечение высокого уровня этносоциальной жизни граждан;
- духовный аспект, направленный на организацию обмена этнокультурными ценностями этнических групп;
- организационный аспект, направленный на построение соответствующих функциональных и организационных структур.

Стратегия и тактика политического управления в сфере этнических отношений предполагает понимание и уважением властями этнического статуса объектов управления в его социальном и политическом выражении. В системе политического управления также значим общественный статус – групповой авторитет, коллективный этнический имидж, автостереотип; общественные инициативы, гражданская активность, групповая самореализация, самопомощь, самоорганизация, самоуправление.

### **3.3. Современные тенденции управления этническими отношениями в России**

Правовая основа регулирования межнациональных отношений в Российской Федерации представляет собой совокупность правовых норм, являющихся неотъемлемой составной частью комплексного института прав и свобод человека и гражданина. В общем объеме конституционно-правового регулирования прав и свобод личности указанным нормам принадлежит весьма значительная роль. Межнациональные отношения пронизывают все сферы жизни российского общества. Именно на уровне межнациональных отношений наиболее тесно соприкасаются интересы гражданского общества и личности, личности и государства. Принципиальные основы правового регулирования национальных отношений заложены в Конституции Российской Федерации. Именно Конституция определяет основные направления совершенствования национальных отношений, устанавливает важнейшие юридические гарантии прав и свобод личности. В этих условиях национальная политика российского государства должна строиться, прежде всего, на обеспечении максимально эффективной реализации тех принципов межнациональных отношений, которые заложены в Конституции.

При этом действующая Конституция не только закрепляет основные принципы национальных отношений, но и устанавливает разграничение предметов ведения между Федерацией и ее субъектами в области регулирования и защиты прав национальных меньшинств, защиты исконной среды обитания и традиционного образа жизни малочисленных этнических общностей.

Таким образом, в соответствии с положениями Конституции властное воздействие на межнациональные отношения в Российской Федерации осуществляется на двух уровнях – на уровне федерального центра и на уровне субъектов Федерации.

Так же на территории Российской Федерации действуют международные декларации и соглашения. Рассмотрим их.

Декларация ООН о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным меньшинствам (получившую название «Декларация

ООН о меньшинствах»), ратифицированная в России в 1994 г., обязует страну либо привести национальное законодательство в соответствие с положениями декларации, либо принять отдельные законодательные акты о защите прав национальных меньшинств. К международным правовым актам относится также «Рамочная конвенция о защите национальных меньшинств» Совета Европы, подписанная 1 февраля 1995 г. В Конвенции подробно перечисляются условия, позволяющие национальным меньшинствам выражать, сохранять и развивать свою самобытность: свобода религии, выражения, использования языка меньшинства и пр., изложены общие цели и принципы, касающиеся межгосударственных контактов, образования полного равенства религий, языков, средств массовой информации.

Данный перечень является далеко не полным списком международных нормативно-правовых актов, защищающих права лиц, принадлежащих к национальным, этническим или иным меньшинствам. В июне 1996 г. Президентом Российской Федерации была утверждена «Концепция государственной национальной политики Российской Федерации» (указ Президента Российской Федерации от 15 июня 1996 г. № 909), которая стала программным нормативным актом, определяющим все направление национальной политики в государстве. В то же время концепция носит не обязательный, а исключительно рекомендательный характер.

На сегодняшний день в России принят ряд законов, которые регулируют сферу национальных отношений, часть которых кратко рассмотрена ниже. Это Федеральный закон от 17 июня 1996 г. № 74-ФЗ «О национально-культурной автономии», Закон РФ от 25 октября 1991 г. № 1807-1 «О языках народов Российской Федерации», Федеральный закон от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации», Федеральный закон от 20 июля 2000 г. № 104-ФЗ «Об общих принципах организации общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации», Федеральный закон от 7 мая 2001 г. № 49-ФЗ «О территориях традиционного природопользования коренных малочисленных

народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации». Помимо этих, в нормативной базе российского законодательства существуют нормативно-правовые акты, в той или иной мере имеющие отношение к межнациональным отношениям.

В частности, к ним относятся: Федеральный закон от 31.05.2002 № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации», Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении граждан в Российской Федерации», Федеральный закон от 24.05.1999 № 99-ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом», Указ Президента Российской Федерации от 30.06.1996 № 803 «Об Основных положениях региональной политики в Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 12.05.2009 № 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года».

В российских законодательных актах нашло применение понятие народы России, в отдельных случаях, когда имеются в виду группы, проживающие на территории Сибири и Дальнего Востока, добавляется характеристика «коренные малочисленные», основным признаком которых принято считать традиционный уклад жизни без создания государственно-национальных или национально-территориальных образований. Исключение составляет закон «О национально-культурной автономии», где основное понятие – этнические общности. Добавив к списку дефиницию «многонациональный народ» из Конституции Российской Федерации, можно сделать вывод, что единая общность всего населения государства – народ – складывается из совокупности отдельных наций, которые, тем не менее, в отдельных законах называются народами. Усугубляет ситуацию терминологическая неопределенность во втором по значимости, после Конституции, документе – Концепции государственной национальной политики Российской Федерации. В международных нормативно-правовых актах относительно этого наблюдается единогласие: во всех документах лица, объединенные по этническому признаку, называются национальными меньшинствами.

Каждый регион является представителем одного из восьми федеральных округов РФ, образованных по национальному или территориальному принципу с этнокультурным составом населения.

Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года разработана в целях обеспечения интересов государства, общества, человека и гражданина, укрепления государственного единства и целостности России, сохранения этнокультурной самобытности ее народов, сочетания общегосударственных интересов и интересов народов России, обеспечения конституционных прав и свобод граждан. Стратегия основывается на принципах построения демократического федеративного государства, служит основой для координации деятельности федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов и органов местного, их взаимодействия с институтами гражданского общества при реализации государственной национальной политики Российской Федерации. Стратегия направлена на активизацию всестороннего сотрудничества народов Российской Федерации, развития их национальных языков и культур.

В результате деятельность органов государственной власти ограничена двумя разнородными границами. Можно провести демаркацию деятельности власти в области национальной политики по антитезе «разрешено — запрещено» с установлением определяющего принципа работы. Так, деятельность в области развития многообразия должна быть направлена на выработку идей единства, мира, гармонии, общей истории народов России, страны и пресечение доминирования по национальному (этническому), религиозному признаку, а деятельность в области единства — на поощрение многоязычия, воспитание уважения к истории, культуре народов России, тиражирование отечественной литературы на языках народов России и запрет ущемления прав на языковое и этнокультурное самоопределение. В связи с этим действия региональных властей не должны выходить за рамки заданных условий.

Концепции Архангельской и Астраханской областей вполне лаконичны, а Концепция Челябинской области многоаспектней и шире. Объектами национальных политик областей выступают народ России (согласно Концепции Челябинской области, просто народ), проживающий на территории той или иной области, национальные меньшинства, а в Архангельской и Челябинской областях также и коренные малочисленные народы (КМН). Деятельность региональных властей определяется в целом решением двух проблем: создание условий для социально-экономического и этнокультурного развития народов России и иных этнических общностей, проживающих на территории областей, упрочнение общероссийской гражданской идентичности.

Список задач властей Архангельской и Астраханской областей направлен на предупреждение межнациональных конфликтов, создание толерантности, защиту прав граждан независимо от национальной и религиозной принадлежности, языка и культуры. Причем сохранение и развитие этнокультурного многообразия в областях основано на формировании толерантности. Заметим, что задачи государственной власти по укреплению российской нации и защите прав КМН (в Архангельской области) и национальных меньшинств (в Астраханской области) четко не акцентируются. Возможно, такая ситуация обусловлена этнической гомогенностью и связанными с ней особенностями национальных процессов в областях, хотя Архангельская область позиционируется как территория проживания коренных малочисленных этносов, а Астраханская — как территория проживания самой крупной общины казахов в России.

Несколько иначе обстоит дело в Челябинской области. Здесь деятельность государственной власти для поддержки многообразия осуществляется через создание равноправия, межнационального согласия и сотрудничества, условий по взаимообогащению культур и традиций. Концепцию Челябинской области также отличает акцентирование деятельности власти на работе по усилению роли русского языка и защите прав, среды обитания и образа жизни КМН.

Концепция Бурятии объектами управления определяет проживающий в Бурятии народ, ее этнические группы, Республику Бурятия, конфессии Бурятии,

мигрантов, КМН, соотечественников (выходцев из Бурятии). Согласно Концепции Бурятии, «цели сохранения этнических культур и традиций этносов ориентированы на формирование у граждан единой российской общегосударственной идентичности. Для этого необходимо укрепление единства духовной, нравственной и социально-политической жизни народов, проживающих в Республике Бурятия» (это констатировалось Стратегией РФ).

Однако некоторые из механизмов сохранения и развития многообразия в Бурятии весьма своеобразны, например, «учет экономических интересов этнических групп в Бурятии, прогрессивных форм и опыта их традиционного хозяйствования при проведении региональной экономической политики», «поддержка в рамках действующего законодательства общественных объединений, способствующих сохранению национальных культур и более полному участию национальных групп в общественно-политической жизни республики». Таким образом, этнический характер Бурятии четко отражается в национальной политике, более того, власти расширяют его область влияния до политической. Кроме того, этническая и культурная специфика Бурятии (несмотря на преобладание русского населения) вызвала необходимость учета интересов конфессий республики, роли традиционных религий в воспитании чувства уважения и доверия между народами, а также формирования взаимосвязи национальных обычаев, традиций и обрядов с религией. Показательным является решение по становлению единства, общероссийского патриотизма в республике. Это создание чувства любви к малой родине (Бурятии), а также брендинг республики как единого туристского пространства, центра буддизма и региона с уникальной этнической культурой.

Концепция Татарстана разработана в соответствии с положениями Стратегии РФ. Объектами управления выступают народ, проживающей в Республике Татарстан; татарский народ; Республика Татарстан; мигранты; татары, проживающие в России и за рубежом. Несмотря на то, что политика

нацелена на развитие межнационального согласия, гражданского мира, веротерпимости и обеспечение конституционных прав человека и гражданина,

основные задачи и границы деятельности государственной власти республики соблюдены согласно Стратегии РФ.

Отличительной чертой развития духовно-культурного потенциала народа республики, помимо внедрения идей единства и дружбы народов, является формирование региональной и общероссийской идентичности. Более того, власть Татарстана, ввиду национального (этнического) характера образования региона, ставит задачи по укреплению республики как исторического, духовного и этнокультурного центра татарского народа, созданию условий для интеллектуальной, экономической и иной консолидации татар, проживающих в России и за рубежом. Весьма четко определена деятельность государственной власти по поддержке соотечественников (татар), проживающих в России и за рубежом. Помимо учета этнических и конфессиональных вопросов в области развития культур народов РФ, патриотизма и формирования единства российской нации, власть республики планирует «вовлекать представителей национальных сообществ в процесс развития торгово-экономических связей с регионами России, странами ближнего и дальнего зарубежья, являющимися их исторической родиной».

Концепции РС(Я) и Татарстана приняты после введения в действие Стратегии РФ. Однако власть Якутии иначе подходит к пониманию национальной политики, механизмов и границ ее осуществления. Согласно Концепции, объектами управления являются граждане России, народ республики (народ Якутии, многонациональный народ Якутии), жители республики, КМН, казачество, проживающие за пределами республики якутяне, этнические меньшинства, мигранты, Республика Саха (Якутия). Основная цель национальной политики Якутии — поддержка и развитие этнического, культурного и языкового многообразия, защита языковых, культурных, религиозных и иных прав граждан Российской Федерации. Следует отметить, что в Якутии основным направлением реализации национальной политики стало развитие многообразия, тогда как созданию единства уделяется недостаточное внимание.



Согласно Концепции РС(Я), культурное и духовное развитие жителей Якутии, совершенствование межэтнического и межрелигиозного диалога должны выстраиваться на принципах популяризации достижений национальных культур, пропаганды межнационального мира и взаимоуважения между народами и религиозными организациями, в том числе с позиции формирования мировоззрения, скрепляющего российскую нацию. Как Татарстан и Бурятия, Якутия выделяет в особую группу этносы и культуры, исторически связанные с регионом. В связи с этим основной акцент сделан на защите прав и интересов коренных малочисленных народов Севера, на укреплении традиционных духовных ценностей коренных народов республики и развитии казачества.

Как власти Татарстана и Бурятии, власть Якутии важным направлением деятельности определила укрепление Республики Саха (Якутия) как субъекта Российской Федерации, в равной мере отстаивающего права и интересы представителей всех этнических общностей, составляющих единый многонациональный народ Якутии. По сравнению с Татарстаном и Бурятией такая трактовка укрепления государственности в Якутии, на наш взгляд, не обеспечивает прерогативы отдельных этнических или культурных общностей.

Несколько иной подход к решению вопросов регулирования межэтнических отношений характерен для Концепции Москвы, основанной на поддержании и развитии исторически сложившихся традиций внутригородской жизни, солидарности городского сообщества. В результате Концепция исходит из задач сохранения особой культурной среды — городского сообщества, ставшей приоритетной в деятельности властей. В основу работы государственной власти города положена реализация таких дуальностей, как «патриотизм — интернационализм», «гражданская идентичность — этническая идентичность», но в силу особой роли и миссии столицы страны укрепление русского языка, духовной и культурной общности российского народа являются главными механизмами конструирования городского сообщества.

Таким образом, Стратегия РФ и региональные концепции исходят из понимания слова «нация» как этноса, где границы этноса и его культуры,

территории проживания, языка совпадают. Однако на фоне определения «нация — этнос» Стратегия РФ одновременно оперирует таким пониманием слова «нация», как надэтническое сообщество, единое гражданское сообщество государства, соответственно, в этом контексте «национальный» означает не этнический, а государственный. В результате слово «национальный» приобретает двойной смысл, а сама национальная политика становится полисемичной. Принцип единства и многообразия, раскрывающийся как единство через многообразие и как многообразие через единство, становится базисом деятельности государственной власти, а нарушение его влечет политико-правовые последствия для власти.

Сравнительный анализ показывает, что задачи по развитию этнокультурного многообразия субъектами Российской Федерации достигаются разными способами, начиная от толерантности и заканчивая согласием и миром. Также не все регионы обращают внимание на проблемы адаптации мигрантов, укрепления русского языка. Нивелирование задач и механизмов государственной национальной политики обусловлено особенностями этносоциальных процессов в субъектах Российской Федерации. Региональные власти склонны делать акценты на наиболее актуальных региональных вопросах. Например, проблемы развития русского языка мало актуальны для регионов с преобладающим русскоязычным населением и незначительным притоком иммигрантов. Тем не менее проблема многообразия хорошо воспринимается и решается регионами.

Достаточно сложной и недоработанной в региональных концепциях является задача формирования единства. Не все регионы используют в своих концепциях понятие «российская нация», большинство оперируют термином «общероссийская гражданская идентичность». Более того, только в Татарстане устанавливается задача укрепления духовной общности многонационального народа России (российской нации). Даже в Якутии, принявшей Концепцию после введения в действие Стратегии РФ, такая задача ставится опосредованно, как и в Архангельской и Астраханской областях, хотя их концепции были приняты в 2007 г. Конечно, дефиниция «российская нация» гораздо глубже, чем воспроизведение ее в рамках гражданского единства и гражданской идентичности. Формирование

русской нации продвигается весьма аморфно в силу либо непонимания механизмов ее конструирования, либо скрытого протеста регионов против желания федеральной власти унифицировать культурное пространство многонационального общества.

Национальные регионы выстраивают свою политику на принципах единства правового поля страны. Но власти национальных республик придают этническим и культурным факторам особую роль в их влиянии на общественную жизнь региона, вплоть до включения их в политическую сферу. При этом позиционирование и предоставление некоторых привилегий осуществляются не только в отношении того или иного этноса и (или) культуры, но и самого субъекта Российской Федерации — республики.

Безусловно, многообразие общественной жизни, особенно в культурной сфере, тяжело отразить в правовых нормах, где упорядочивание и единство толкования — основа правотворчества. Тем не менее некоторые законодатели расширяют понимание социальных процессов. Например, власти Москвы попытались привнести в понимание государственного управления национальными процессами тот факт, что на развитие культурной сферы страны влияют не только этносы и этнические группы, но и религия (христианство, мусульманство, буддизм), причем этнические и религиозные интересы и степень их выраженности индивидуальны. Власть Татарстана существенно дополняет границы единства и многообразия, определяя, что свобода на этническое самоопределение — это не только определение и указание своей национальности, но и право на внесение изменений, в том числе в официальные документы, а также удаление из них записей о национальности.

Действительно, правовые нормы имеют некоторые шоры, обусловленные сложностью сферы регулирования и отсутствием четкой теоретико-методологической основы, общей догмы. Думается, что снижение влияния государственной власти на развитие многообразия и перенос этой обязанности на гражданское сообщество позволит деполитизировать и уменьшить негативные

эффекты в обществе. Для повышения эффективности правовых норм важны четкость в их постановке и реальность в их осуществлении.

Этничность для России — элемент одновременно конфликтности и интеграции. Исходя из сложившихся сегодня факторов социальной среды, область государственного управления этническими процессами вряд ли уменьшится. Однако возможности моделирования, в том числе формирования множественной идентичности, позволяющей расфокусировать центры напряженности, главным образом за счет расширения пропаганды и дискурсов, могут сгладить недостатки государственного влияния.

### **Вопросы к теме:**

- 1) Какие основные особенности этнических и национальных отношений?
- 2) Назовите современные тенденции этнических и национальных отношений.
- 3) Что включает содержание политического управления этническими отношениями?
- 4) Какие существуют направления управления этническими отношениями?
- 5) Что включает в себя содержание политического управления этническими отношениями?
- 6) Какие причины межнациональных конфликтов на территории России существуют? Приведите примеры в России и в субъектах.

### **Примерные тестовые вопросы:**

1. Выделяются следующие категории национальных отношений:
  - А) взаимодействие народов в производстве, культуре и политике;
  - Б) личные взаимоотношения между людьми, принадлежащим к разным этническим группам;
  - В) верно А и Б;
  - Г) нет верных ответов.

2) Причинами межнациональных конфликтов на территории России можно считать следующие:

А) допущенные акты несправедливости и беззакония в отношении некоторых народов (например, переселение целых народов);

Б) неравномерность экономического, социального и культурного развития республик, национально-культурных образований;

В) преобладание отраслевого принципа управления, в результате чего не всегда учитывались национальные условия и традиции, социальные и экономические интересы комплексного развития территорий;

Г) общий социально-экономический кризис, охвативший государство.

3) Принципиальные основы правового регулирования национальных отношений заложены в:

А) декларации ООН;

Б) конституции Российской Федерации;

В) стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года;

Г) указах Президента.

4) Все многообразие связей, взаимодействий и обменов, возникающих между этническими группами по поводу насущных проблем их выживания и развития – это ...

А) национальные отношения;

Б) общественные отношения;

В) идеологические отношения;

Г) этнические отношения.

5) К этническим группам относят:

А) национальные меньшинства;

В) диаспоры;

- В) верно А и Б;  
Г) нет верных ответов.

**Доклады по теме:**

- 1) Управление этическими и национальными отношениями.
- 2) Формы управления этническими отношениями.
- 3) Современные тенденции управления этическими отношениями в России.
- 4) Управление национально-этническими конфликтами в России.

**Глоссарий:**

- 1) Культурно-языковые конфликты – это конфликты, связанные со стремлением сохранить или возродить полноценное функционирование языка и традиционной культуры в условиях прогрессирующей аккультурации.
- 2) Нация – исторический тип этноса, представляющий собой социально-экономическую целостность, которая складывается и воспроизводится на основе общности территории, экономических связей, языка, некоторых особенностей культуры, психологического склад и этнического самосознания.
- 3) Национальные отношения – это совокупность связей между этническими общностями, а также между этническими общностями и другими социальными общностями, органами государственной власти.
- 4) Социально-экономические конфликты – это конфликты, в которых выдвигаются требования выравнивания уровня жизни между отдельными этническими группами.
- 5) Этнические отношения представляют собой все многообразие связей, взаимодействий и обменов, возникающих между этническими группами по поводу насущных проблем их выживания и развития.
- 6) Этнический конфликт – форма межгруппового конфликта, когда группы с противоречивыми интересами поляризуются по этническому признаку.

7) Этническая общность – исторически сложившаяся общность людей, складывающаяся на определенной территории, среди людей, находящихся между собой в реальных социально-экономических связях, говорящих на едином языке.

**Список рекомендуемой литературы:**

- 1) Абдулатипов, Р.Г. Этнополитология [Текст] / Р.Г. Абдулатипов. – СПб.: Питер, 2004.
- 2) Тавадов Г.Т. Политика и национальные отношения //Соц. полит. науки. 1991. № 10.
- 3) Нации и национализм / Б. Андерсон, О. Бауэр, М. Грох. / Пер. с англ. и нем. – М.: Праксис, 2002.
- 4) Чотаева Ч.Д. Этнокультурные факторы в истории государственного строительства. Бишкек, 2005.

## Глава 4. Социальная природа власти. Феномен лидерства

### 4.1. Понятие феномена лидерства

Поскольку власть реализуется одним человеком по отношению к другим людям, причем и те и другие рассматриваются как представители больших социальных групп, она затрагивает социальные отношения, являясь, по существу, одним из видов этих отношений. Речь идет о социальных отношениях власти или властных отношениях.

Термин «власть» широко используется не только в научной литературе, но и в быденном языке. Так, например, по-французски *le pouvoir* — это не только власть в быденном смысле этого слова, но и синоним центрального правительства; по-английски *the power* — это, помимо всего прочего, еще и держава, государство; немецкое слово *die Gewalt* используется для обозначения мощи, а также насилия. Наконец, в русском языке слово «власть» зачастую оказывается синонимомначальства, а термин «власти» (во множественном числе) обозначаетвластные органы государства, Любопытно, что в чешском языке слово *vlast*означает родина, отечество, а собственно политическая власть, равно как имощь, выражаются словом *moc*. Что же касается властей, то они именуются *urady*, а власти предержажие, правительство — *vlada*.

Слово «власть» имеет отношение не только к науке или политическому дискурсу. Оно широко употребляется и в быденном языке, в том числе и в качестве метафоры. Так, говорят о власти музыки, нищеты, любовных чар. Рассуждая о влиянии, авторитете или мощи, зачастую подразумевают под ними именно власть. М.В. Ильин и А.Ю. Мельвиль както заметили, что слова власть, мощь, сила, влияние, богатство, нормы, права, полномочия и т. п. стоят в одном синонимическом ряду. Мощь и силу объединяют с властью особые качества — способность к некоему делу, свершению. Влияние, богатство, нормы (и даже навыки, обычаи) являют собой некое подобие власти, но реализуемой по-другому и в иных отношениях. Наконец, права, полномочия, авторитет — суть некие неотъемлемые дополнения (и в этом смысле — продолжения) власти, ее инструменты или условия осуществления.



Власть возникает в тех случаях, когда люди, оказавшись в сложных ситуациях, устремляются к взаимодействию и, способствуя преодолению беспорядка, учреждают специальные органы управления или сами берут на себя подобные обязательства. Снято немало фильмов о том, как подростки или взрослые, потерпевшие, например, крушение парохода (дирижабля, самолета) и оказавшиеся одни на необитаемом острове или в труднодоступном месте, выдвигали из своей среды руководителя (в ряде случаев он захватывал власть) и разрабатывали правила совместного поведения.

Понятие лидер происходит от английского «leader», что означает ведущий, управляющий другими людьми. Для лидера характерна способность воздействовать на других людей в направлении организации их совместной деятельности для достижения определенных целей. Становление и функционирование лидеров – это явление объективное и универсальное. Объективное – потому, что любая совместная деятельность нуждается в организации и руководстве. Эти функции выполняют люди, в которых верят, которые пользуются авторитетом. Универсальное – потому, что в лидере нуждаются все группы, организации, движения, виды совместной деятельности людей, в том числе и политическая. Давно замечено, что отдельные представители политической элиты отличаются явным приоритетом во влиянии на общество по сравнению с другими. Личность, оказывающая постоянное и приоритетное влияние на общество, государство, партию называется политическим лидером.

С понятием лидер связано и другое понятие - лидерство. Под ним понимается механизм взаимодействия лидеров и ведомых. Его возникновение вызвано потребностью сложноорганизованных систем в сбалансированном и целенаправленном развитии. Совместная деятельность групп, индивидов, организаций, имеющих разные экономические, политические и духовные интересы, требует руководящего начала — лидерства. Его задача - в выработке согласованных целей развития, распределения функций участников социальных взаимодействий, упорядочение отдельных элементов системы в целях повышения эффективности функционирования общества в целом. Конкретные формы и

способы осуществления лидерства зависят от культурной зрелости общества, уровня автономии различных групп интересов, осознания потребности в коллективных действиях для обеспечения прогресса социальной системы в целом.

Первые попытки выяснить природу лидерства предпринимались в политической науке давно. Так, Н. Макиавелли считал, что в основе лидерства лежит стремление к власти, обладание которой сопряжено с богатством и привилегиями. Успех в продвижении к власти зависит не столько от интенсивности стремления к власти, сколько от наличных средств. Правитель, желающий добиться успеха в своих начинаниях, должен сообразовывать свои действия с законами необходимости (судьбы) и с образом поведения подчиненных. Сила бывает на его стороне, если он учитывает психологию людей, их интересы, нравственные принципы, достоинства и недостатки. Эффективное лидерство по Макиавелли состоит в соблюдении правителем четырех правил: 1) власть лидера коренится на поддержке его сторонников; 2) подчиненные должны знать, что они могут ожидать от своего лидера, и понимать, что он ожидает от них; 3) лидер должен обладать волей к выживанию; 4) правитель - всегда образец мудрости и справедливости. для своих сторонников.

В дальнейшем в объяснении природы лидерства появилось несколько концепций. С психологической точки зрения трактовал природу лидерства австрийский психолог З. Фрейд. Он считал, что в основе лидерства лежит проявление подавленного либидо - бессознательного сексуального влечения. Психологический подход к объяснению природы не дает ответа на главный вопрос, почему очень часто лидерами становятся далеко не лучшие представители общества. В середине XX века в США появилась теория черт (Смит, Богардус, Бэрд). В ней лидер представлялся как совокупность определенных психических черт, наличие которых способствовало выдвиганию индивида на лидирующие позиции. Среди наиболее значимых черт лидера назывались такие, как энергия, ум, характер, инициативность, общительность, юмор, уверенность, способность привлекать к себе внимание, такт и др.

Слабой стороной теории черт можно считать, то, что набор качеств, характеризующих лидера, практически не отличается от тех, которые присущи человеку вообще.

#### **4.2. Функции лидера. Стили лидерства**

Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Выделяют формальное и неформальное лидерство. В первом случае влияние на подчиненных оказывается с позиций занимаемой должности. Процесс влияния на людей через личные способности, умения и другие ресурсы получил название неформального лидерства. Считается, что идеальным для лидерства является сочетание двух основ власти: личностной и организационной. Наиболее характерными чертами эффективного лидера являются: видение ситуации в целом; способность к коммуникациям; доверие сотрудников; гибкость при принятии решений. Лидер является доминирующим лицом любого общества, организованной группы, организации.

С точки зрения групповой деятельности функции неформального лидера сводятся к двум основным.

Во-первых, он устанавливает и поддерживает эталоны приемлемого группового поведения, например доброжелательность, ответственность, взаимопонимание, производительность, или негативные формы поведения группы, такие, как агрессивность, обособленность, стяжательство и пр.

Во-вторых, установив нормы, цели, обычаи и традиции, неформальный лидер мотивирует поведение каждого члена группы, заставляя его следовать эталонам группового поведения. Мотивацию лидер осуществляет, высказывая взглядом, жестом или словом свою оценку действий члена группы. К лидеру добровольно и не всегда полностью осознанно присоединяется большинство членов группы, одобряя или порицая своего товарища.

Административные приказы, выговоры, беседы, проработки начальства и лекции часто оказывают более слабое действие на поведение члена группы, чем один жест порицания неформального лидера или молчаливое выражение группового неодобрения.

Выделяют два полярных типа лидерства – инструментальный и эмоциональный.

Инструментальный (деловой) лидер – член группы, берущий на себя инициативу в решении проблемной ситуации в соответствии с групповыми целями и обладающий соответствующими знаниями, информацией, навыками и методами.

Эмоциональный лидер – член группы, берущий на себя функцию регуляции группового настроения (экспрессивные функции) в проблемных ситуациях. Иногда позицию эмоционального лидера называют эпицентром эмоциональных контактов.

В позитивном плане эмоциональный лидер стремится предупредить и уладить конфликты, сгладить и разрядить эмоциональное напряжение, возникающее у членов группы в проблемных ситуациях, и тем самым способствуют достижению групповых целей и повышению эффективности групповой деятельности.

В негативном плане эмоциональный лидер под влиянием неудач и трудностей может стать зачинщиком паники, недовольства, истерических реакций, асоциального поведения группы.

Между этими двумя полярными типами неформальных лидеров распределены все остальные. Проблема классификации лидеров по типам очень сложна. Методически проще указать те задачи и функции, которые выполняются ими в общем процессе регуляции группового поведения. Кроме двух самых важных функций неформального лидера группы (установка и поддержание групповых норм поведения и мотивирование поведения членов группы в соответствии с установленными нормами), лидер выполняет функции:

- 1) координатора группового поведения (распределяет роли, обязанности, задания);

2) контролера поведения каждого члена группы (наблюдает за исполнением порученных ролей, обязанностей, заданий);

3) планировщика действий и средств, при помощи которых группа достигает своих целей (эта функция может включать в себя определение как краткосрочных, так и долгосрочных планов в групповой деятельности);

4) политика (устанавливает дополнительные цели и основные линии группового поведения, помимо формально-организационных целей, которые и определяют границы первичного трудового коллектива; лидер-политик может предложить и такие цели, как соревнование с другим коллективом, освоение новой техники, овладение смежными профессиями и пр.);

5) эксперта (почти во всех случаях, когда члены группы зависят от человека, технические знания и квалификация которого необходимы для осуществления групповых целей, вокруг этого лица происходит поляризация власти, которую он может использовать для укрепления своей роли лидера);

6) представителя группы (представляет собой всех членов группы, их коллективный разум, интересы, волю, желание и т.д.);

7) арбитра (выступает как судья, прокурор, защитник и утешитель, мотивирует поведение членов группы; лидер использует неформальные социальные санкции, т.е. приемы, с помощью которых люди, знающие близко друг друга, выражают уважение тем, чье поведение соответствует их ожиданиям, и проявляют недовольство теми, кто не оправдывает их надежд);

8) примера (служит эталоном, моделью поведения для остальных членов группы, т.е. обеспечивает их наглядными указаниями того, кем они должны быть и что они должны делать, при этом особое место в сознании людей занимают лидеры референтных групп);

9) символа группы (группы с высокой степенью сплоченности членов, которые стремятся не только к внутренним, но и к чисто внешним отличиям от остальных индивидуумов; члены таких групп прибегают к различным знакам отличия в одежде и поведении – галстуки, нашивки, значки, ритуалы приветствия; лидеры таких групп начинают выполнять функции символов; их имена

присваивают всему движению и косвенно его участникам, в мире бизнеса владельцы фирмы сами осуществляют такую символизацию, религиозные течения и секты продолжают носить имена своих основателей весьма продолжительное время и т.п.);

10) носителя ответственности (освобождает членов группы от индивидуальной ответственности за личные решения и действия);

11) «отца» (истинный лидер – это фокус всех положительных эмоций членов группы, идеальный объект идентификации и чувства преданности, «отеческая» роль во многом объясняет ту почти беспредельную власть, которую иногда приобретают лидеры при определенных условиях) в патерналистической концепции руководства, широко распространенной в Японии, эта функция является самой важной и всеобъемлющей, особенно для низовых руководителей;

12) носителя групповой вины (иногда лидера в этой функции называют «козлом отпущения»); действительно, негативный эмоциональный лидер в том случае, когда группа выйдет из проблемной ситуации, окажется объектом нападков и обвинений; это происходит в тех случаях, когда группа утратит иллюзии относительно действительных целей и личности своего лидера).

У ряда социологов можно встретить мнение, что среди названных функций трудно выделить главные и второстепенные, что значения функций колеблются в зависимости от внешних и внутренних факторов групповой деятельности и т.д.

Вместе с тем лидировать в группе может только тот, кто «один из нас, но в чем-то лучший из нас». Таким образом, феномен лидерства неразрывно связан со свойствами личности лидера и остальных членов группы. Поскольку свойства личности, которые выделяют данного человека в производственном коллективе, могут не иметь существенного значения в других малых социальных группах, статус лидера, как, впрочем, и все другие социометрические категории, оказывается ситуационным и функциональным.

Эффективность руководства в значительной степени зависит от его стиля. Под стилем руководства понимаются «стабильно появляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как

объективных и субъективных условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя».

Стиль управления лидеров делятся на три основных категории - авторитарный, демократичный и либеральный.

Авторитарный стиль лидерства подразумевает жесткие способы управления, всякое пресечение чьей-либо инициативы и обсуждения принимаемых решений. Мнение подчиненных не учитывается, всякие попытки сделать что-либо не так моментально пресекаются. Из известного метода «Кнут и Пряник» используется только кнут. Основа данного стиля лидерства – страх наказания за невыполнение задачи.

Авторитарному лидеру не важно, насколько его взгляды разделяются в коллективе, он не принимает предложения подчиненных и не объясняет им происходящих процессов. Работа персонала строится в соответствии с четко определенными инструкциями.

Демократичный стиль лидерства заключается в коллегиальности принятия решений, то есть учитывается мнение подчиненных.

Руководитель рекламирует свою позицию и идеи, посредством убеждения старается превратить своих сотрудников в союзников. Возникающие идеи могут обсуждаться совместно с подчиненными. Идеи группы принимаются, но при этом руководитель сам контролирует и направляет работу. Метод «Кнута и Пряника» используется в полной мере.

Либеральный стиль лидерства – можно сказать, что это семья на работе. Лидер есть, но он устранился от руководства. Подчиненные сами определяют что им делать.

Отсутствие похвалы и наказаний. Никакого сотрудничества между лидером и подчиненными. Позиция лидера - незаметно в стороне от группы. Лидер не дает указаний. Работа складывается из отдельных интересов участников группы.

Достижение высоких результатов невозможно без задействования всех этих стилей лидерства. При выборе конкретного стиля руководства нужно учитывать по меньшей мере три фактора:

1) Ситуация на данный момент - спокойная, стрессовая, неопределенная. В ситуации цейтнота оправдан авторитарный стиль лидерства (аврал на работе - необходимо срочно решить данную проблему).

2. Тип проблемы. К решению сложных проблем необходимо привлекать экспертов, организовывать обсуждения, и здесь необходим демократический стиль лидерства.

3. Коллектив - особенности по полу, возрасту, времени существования. Для сплоченного коллектива, заинтересованного в решении задачи, адекватен демократический стиль. В творческих коллективах и при решении творческих задач - либеральный стиль лидерства (ситуация типа мозгового штурма и т.д.).

Настоящий лидер, который хочет быть максимально эффективным сам и требует этого от подчиненных, не может позволить себе пользоваться одним стилем лидерства постоянно.

Существует лишь один максимально эффективный стиль лидерства — адаптивный, то есть ориентированный на реальность, на ситуацию и людей.

Лидер, стремящийся к успеху, должен это понимать. Либеральный стиль лидерства хорош при поиске творческого решения, но когда ситуация требует незамедлительной реакции, здесь уже необходимо применять авторитарный стиль лидерства.

Лидеру следует научиться пользоваться всеми стилями, методами и формами влияния, которые наиболее подходят в той или иной ситуации.

Именно баланс всех трех стилей лидерства позволит добиваться максимальных результатов.

### **4.3. Эффективное лидерство. Качества современного лидера**

В современных условиях эффективное лидерство – это не «железная» или «твердая рука», а высокая чувствительность к потребностям своих последователей, которая проявляется в развитии работников, во включении их в групповую работу, в оказании им помощи при достижении личных целей.



Эффективным лидером, отвечающим новой философии управления, считается человек, который осознает, что его авторитет непосредственно зависит от уважения подчиненных, а не от его формального статуса.

Эффективный лидер:

- доступен любому работнику, причем при обсуждении любых проблем он неизменно доброжелателен;
- глубоко вовлечен в процесс управления персоналом, постоянно уделяет внимание системам поощрения, лично знаком со многими работниками;
- не терпит кабинетного стиля, предпочитает чаще появляться среди рядовых работников и обсуждать проблемы на местах, умеет слушать и слышать, решителен и настойчив, не слывет хитрецом;
- терпим к выражению открытого несогласия, делегирует полномочия исполнителям, строит отношения на доверии;
- в трудные моменты не стремится найти виноватого, предпочитает устную, а не письменную информацию;
- при выдвижении на ответственные посты рекомендует, как правило, сотрудников своей организации – людей, имеющих близкие ему управленческие ценности, и лишь в особых случаях приглашает специалистов со стороны.

Особенности поведения лидера:

- 1) распоряжения и приказы уступают место убеждению, строгий контроль – доверию; переход к отношениям сотрудничества;
- 2) руководители-лидеры стремятся развивать коллективные формы работы единой командой, что резко увеличивает взаимный обмен информацией между членами рабочих групп;
- 3) руководители-лидеры всегда открыты для новых идей, исходящих от коллег, подчиненных, клиентов. У таких руководителей свободное высказывание идей и обмен мнениями становятся естественной формой взаимоотношений;
- 4) руководитель-лидер стремится создавать и поддерживать хороший психологический климат в коллективе, не ущемлять интересы одних работников за счет других, с готовностью и публично признает заслуги сотрудников.

Характерные черты деятельности «лидера-кризисника»:

- желание стать лидером в сложных ситуациях и находить удовольствие при исполнении этой роли;
- стремление к состязательности во всем и всегда;
- высокая адаптационная способность;
- склонность к инновациям;
- отсутствие боязни провалов, использование их как новые отправные точки развития.

В современном бизнесе перемены происходят непрерывно, неожиданно и очень быстро. Роль лидера в современной организации возрастает, от него требуется все больше усилий и опыта. Например, с развитием франчайзинга лидер должен не только руководить персоналом в офисе, но и демонстрировать эффективное управление франчайзи.

Эффективный лидер увлекает людей и словом, и делом. Других нужно заряжать собственным примером, только тогда они искренне будут стремиться побить все рекорды. Известный американский бизнесмен Джек Уэлч 20 лет отработал в должности генерального директора General Electric. Он создал собственную формулу и всегда ее использовал:

- обладай огромным запасом энергии;
- заряжай энергией окружающих;
- имей конкурентные преимущества;
- всегда доводи дело до конца.

Энергия Джека Уэлча была огромна, она заряжала других, бизнесмен обладал необычайным духом конкурентной борьбы и лучшим образом претворял свои планы в жизнь.

Лидером может стать тот человек, чьи интересы гораздо обширнее, чем просто свои собственные, потому что он мыслит чрезвычайно широко – и, в первую очередь, его более всего интересует личностный рост, развитие и самореализация других людей.

Основные качества лидера для эффективного руководства согласно теории проверенной временем:

1. Дисциплина. Это сердцевина развития себя как руководителя. Дисциплина требует принятия решений. Дисциплина означает послушание и установление жесткого порядка в своей жизни. Самодисциплина - её наивысшая форма. Необходимо прислушиваться к советам знающих людей и следовать наивысшим жизненным принципам. Этот мир нуждается в дисциплинированных людях. Только само-дисциплинированные люди имеют право дисциплинировать других.

2. Видение. У лидера должно быть направляющее видение. Люди с видением никогда не плывут по течению. Они всегда создают свои собственные обстоятельства. Лидер это человек, который видит дальше всех остальных, потому что ему дано больше света. Лидеру, чтобы не сбиться с пути, необходимы такие личностные качества как стойкость, решительность и целеустремлённость. Некоторые люди имеют видение, но не имеют воли, чтобы воплотить его в жизнь. Видение без конкретного задания творит мечтателей, а задание без видения - скучная работа. Видение - взгляд в будущее, понимание своей цели в жизни. Это подобно законченному изделию, которое вы должны сделать. Многие люди идут по жизни, не имея ни малейшего представления, куда они попадут в конце. Видение - это источник дисциплины и мотивации.

3. Мудрость. Мудрость более драгоценна, чем бриллианты. Она более важна, чем научные достижения. Мудрость - способность эффективно использовать знания. Мудрость состоит из рассуждения, различения, проницательности, интуиции, предвидения. Мудрость оберегает знания от неправильного использования. Господь ищет мудрых руководителей.

4. Решительность. Лидер должен быть решительным и принимать на себя ответственность за результаты своих решений. Лидер обучает последователей своим примером.

5. Сила Духа. Лидер должен быть смелым. У многих людей вообще отсутствует сила духа. Они не проходят испытания различными искушениями:

жадность, вожделение, гнев, страх и др. У них нет самоконтроля. Лидер должен встречать опасности и трудности твердо, без страха и депрессии. Никогда не поступаться своей моралью ради личной выгоды. Принимать брошенный ему вызов как мотивацию для развития своего потенциала. Смелость - противостояние страху и господство над ним, а не его отсутствие.

6. Скромность. Руководителю необходима сила и смелость в балансе со скромностью. Скромность нужна для того, чтобы контролировать силу и отдавать славу. Истинные лидеры скромны по природе. Смиранный руководитель готов взяться за такую работу, которую уже никто не хочет делать. Истинный лидер - заботливый слуга для своих подчинённых.

7. Юмор. Лидеру необходимо культивировать в себе чувство юмора. Мы не должны рассматривать жизнь слишком грустно. Юмор является ценным качеством лидера и помогает сохранять правильный взгляд на жизнь. Дух истинного руководителя всегда жизнерадостен, приятен, доволен, счастлив, позитивен, оптимистичен, открыт. С чувством юмора лидеры могут преобразовывать напряженную ситуацию в позитивную. Настоящий лидер не боится смеяться над собой, но никогда - над другими.

8. Терпение и выносливость. Терпение - это не просто сидеть сложа руки и переносить то, что происходит вокруг. Это победоносная выносливость, постоянство при испытаниях. Это триумфальная способность все переносить во времена кризисов, не быть сломленным обстоятельствами.

9. Сила вдохновения. Лидер должен вдохновлять других. Это его отличительная черта. Вдохновение - это способность мотивировать, мобилизовать и стимулировать своим собственным примером в осуществлении целенаправленного видения, что побуждает людей продолжать идти к цели. Только терпение к слабостям других сделает лидера эффективным.

10. Общение и дружба. Все истинные руководители дружелюбны и открыты, чтобы впускать других людей в свою жизнь. Они контактны и легко заводят дружбу, так как уверены в себе и могут поделиться собою с другими без страха быть отвергнутыми или обиженными. Настоящие лидеры обладают

способностью привлекать к себе других людей и выявлять в них самое лучшее. Лидер, способный вдохновлять других людей и раскрывать их потенциал, делает себя привлекательным для многих. Ведь настоящий друг выявляет в вас самое лучшее.

11. **Благоразумие.** Лидеру необходимо культивировать в себе чувство такта и способность быть дипломатом. Для эффективного руководства нужно уметь проводить деликатные переговоры и решать сложные ситуации так, чтобы не ущемлять ни чьих прав и так, чтобы ситуация пришла к гармоничному разрешению. Воздержанный человек не выражает свое неудовольствие, даже если хочет этого, потому что он уважает ценность всех людей. Истинный лидер воздержан в словах, спокоен и мудр в своих решениях.

#### 4.4. Теории лидерства

Теория Ф. Фидлера – одна из первых, но весьма продуктивная попытка построить стройную систему, объединяющую стили руководства и организационные ситуации. Основная идея проста: определение наиболее адекватного конкретным обстоятельствам стиля лидерства.(1)

Краеугольным камнем ситуационной теории Ф. Фидлера является ориентированность руководителя на взаимоотношения или на выполнение задачи. **Руководитель, ориентированный на взаимоотношения**, прежде всего учитывает потребности сотрудников (что характерно и для описанного выше стиля внимания к подчиненным). **Ориентированный на задачи лидер** в первую очередь заинтересован в выполнении рабочих заданий.

По Фидлеру, стиль руководства определяется с помощью шкалы «наименее предпочитаемого сотрудника». **Шкала НПС** представляет собой мотивационную систему поведенческих предпочтений руководителя и состоит из 16 противоположных прилагательных, расположенных по разные стороны 8-бальной шкалы. В таблице 4.1. представлены некоторые используемые Ф. Фидлером в шкале НПС биполярные определения.

Таблица 4.1.

## Шкала НПС

Открытый								Сдержанный
Придирчивый								Покладистый
Эффективный								Непродуктивный
Самоуверенный								Нерешительный
Угрюмый								Жизнерадостный

Если руководитель, описывая наименее предпочитаемого сотрудника, использует прилагательные с положительным значением, считается, что он ориентирован на взаимоотношения (заботливый, уважающий чувства других людей менеджер). И наоборот, если лидер использует преимущественно отрицательные определения, принято считать, что он уделяет основное внимание рабочим задачам.

Конкретные ситуации анализируются по трем параметрам: *качество взаимоотношений руководитель—подчиненные* (здесь оценивается атмосфера в коллективе, отношение подчиненных к менеджеру), *структура задачи* (отражает качество формулировки поставленного перед группой рабочего задания, необходимость выполнения специфических процедур и наличие ясных, четких целей) и *должностные полномочия* (уровень формальной власти руководителя над подчиненными). Широкие должностные полномочия предполагают, что менеджер имеет право планировать работу сотрудников и управлять ею, оценивать их труд, поощрять и наказывать сотрудников.

Фред Фидлер проанализировал взаимосвязи между стилями руководства, степенью благоприятности ситуации и выполнением задачи коллективом. Менеджеры, ориентированные на задачу, демонстрируют наиболее выгодную эффективность либо в очень благоприятной, либо в очень неблагоприятной ситуациях. Руководители, ориентированные на взаимоотношения, показывают наиболее высокие результаты в промежуточных ситуациях.

Практическое использование ситуационной теории Фидлера предполагает, во-первых, определение менеджером соответственного стиля руководства

(ориентация на взаимоотношения или на задачу), во-вторых, идентификацию ситуации (решить, благоприятны или неблагоприятны для нее существующие взаимоотношения руководитель – подчиненные, структура задачи и должностные полномочия). Выбор адекватной ситуации стиля руководства, как правило, приводит к повышению показателей производительности.

К сожалению, на практике не всегда удастся легко и быстро определить и изменить стиль лидерства и его управленческие эффекты, как это предлагают традиционные и ситуационные концепции. Поэтому появляется потребность в новых подходах к теории лидерства. В них ученые пытаются рассмотреть деятельность лидера, делая упор и на личные качества лидера и на его поведение одновременно, что не смогли объединить в своих теориях более ранние исследователи ситуационных и традиционных подходов.

#### **Концепция атрибутивного лидерства**

Атрибутивный подход к лидерству опирается прежде всего на теорию атрибуции, объясняющую причинно-следственную связь между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной происшедшего. Концепции и модели, разработанные на этой основе, пытаются ответить на вопрос, почему люди ведут себя так, а не иначе. При этом учитывается то, что в большинстве случаев лидер не имеет возможности непосредственно наблюдать за работой подчиненного.

В рамках данного подхода лидер главным образом выполняет роль информационного процессора. Он ведет поиск информационных подсказок, помогающих ему ответить на вопрос, почему то или иное происходит. В зависимости от этого он делает свои выводы о поведении каждого из работников и выбирает стиль своего поведения таким образом, чтобы адекватно реагировать на поведение подчиненного. Например, если лидер приписывает плохие результаты работы подчиненного его лености, то за этим может последовать выговор. Если же лидер считает, что виной являются внешние по отношению к подчиненному факторы, например, резко возросший объем работы, то лидер постарается решить проблему по-другому.

Определение лидером причин поведения подчиненного базируется на трех составляющих: личность, сама работа, организационное окружение или обстоятельства.

В поиске причин лидер пытается получить три различных вида информации о поведении подчиненного: степень отличия, последовательность и степень уникальности. Первое связано с желанием руководителя понять связь между поведением и работой с той точки зрения, насколько данное поведение можно приписать отличительным особенностям задания. Во-вторых, лидера интересует то, насколько подчиненный последователен в проявлении данного поведения или как часто такое поведение у него проявляется. И наконец, лидер учитывает, насколько другие подчиненные ведут себя таким же образом. То есть, является ли данное поведение уникальным, характерным для одного подчиненного, или наблюдается у многих.

Последующие исследования показали, что в рамках данной модели скорее всего происходит не воздействие лидера на поведение подчиненного, а взаимодействие между лидером и подчиненным, то есть подчиненный своей реакцией на меры руководителя оказывает влияние на последующее поведение последнего. При этом, в зависимости от эффективности лидерства, “спираль” отношений лидер последователь может раскручиваться вверх(отношения дают больший эффект) или вниз (отношения дают меньший эффект). Последнее может в конечном счете привести к разрыву отношений между участниками: увольнению работника или уходу руководителя.

### **Концепция харизматического лидерства**

Парадоксально, но имеются две противоположные позиции формирования имиджа лидера. Одна отрицает вообще какое-либо влияние лидера на организационную эффективность, а другая - ведет к лидерской харизме и попытке последователей приписать лидеру почти магические, а в отдельных случаях и божественные качества.

Харизма является формой влияния на других посредством личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидерства, что



обеспечивает обладателю харизмы власть над последователями. Многие определяют харизму как набор специфических лидерских качеств. Это легло в основу рассматриваемой ниже концепции харизматического лидерства, являющейся, по сути, продолжением концепции атрибутивного лидерства и строящейся на комбинации качеств и поведения лидера.

Харизматическим считается тот лидер, который в силу своих личностных качеств способен оказывать глубокое воздействие на последователей. Лидеры этого типа испытывают высокую потребность во власти, имеют сильную потребность в деятельности и убеждены в моральной правоте того, во что они верят. Их вера в свою правоту усиливает эту потребность. Желание у такого человека быть деятельным передает людям чувство того, что он способен быть лидером.

Исследования свидетельствуют, что у харизмы есть негативная сторона, связанная с узурпацией личной власти или полным фокусом лидера на самого себя, и позитивная – связанная с упором на разделяемую власть и тенденции делегирования части ее последователям. Это помогает объяснить разницу между такими лидерами, как Гитлер, Ленин, Сталин, и такими как Сахаров, Мартин Лютер Кинг и им подобные. В целом харизматическому лидеру приписывают наличие уверенности в себе, высокой чувствительности к внешнему окружению, видения решения проблемы за пределами статус-кво, умение вести это видение до уровня, понятного последователям и побуждающего их к действиям; неординарного поведения в реализации своего видения.

Модели харизматического лидерства различаются количеством стадий развития самой харизмы и отношений с последователями. Считается, что в начале необходимо развить чувствительность к обнаружению проблемы, на которую можно было бы обрушиться с критикой. Затем необходимо развить в себе видение идеализированных путей решения этой проблемы. В видение должно быть включено что-то новое, ранее никем не предлагавшееся и относительно которого кажется, что оно может немедленно продвинуть решение проблемы.

Следующий шаг связан со способностью лидера передать значение своего видения посредством межличностной коммуникации (публикации, речь, жесты и т.д.) последователям таким образом, чтобы это произвело на них сильное впечатление и стимулировало к действиям. Далее лидеру для сплочения последователей вокруг себя важно развить отношения доверия с ними, проявляя такие качества, как знание дела, умение добиваться успеха, принятие на себя риска и совершение неординарных действий или поступков. На заключительном этапе лидер обязан продемонстрировать способность к реализации своего видения через делегирование полномочий последователям. Это возможно сделать, ставя последователям напряженные и значимые задачи, привлекая их к участию в управлении, ослабляя бюрократические пути, вознаграждая их за результаты соответствующим образом.

Исследование практики деловых организаций показало, что в обычной ситуации харизматическое лидерство не всегда требуется для достижения в бизнесе высоких результатов. Чаще оно подходит тем случаям, когда последователи сильно идеологизируют свои желания и пути их выполнения. Это во многом объясняет более частое наличие харизмы у лидеров, проявляющих себя в политике, религии, военных действиях. Для бизнеса важность харизматического лидерства возникает по мере необходимости проведения в организации радикальных изменений в связи с критичностью ситуации. Однако в этих обстоятельствах возникает другая концепция лидера-преобразователя или лидера-реформатора.

#### **Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений**

Лидер-реформатор мотивирует последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставления им возможности совместить свои личные интересы с общей целью, создания атмосферы доверительности и убеждения последователей в необходимости саморазвития. Лидер-реформатор – это преобразователь, а не спаситель, он проявляет творчество, а не кудесничество, за ним стоят реалии, а не мифы, он ведет последователей от результата к результату, а не от обещания к

обещанию, он ориентирует людей на труд, а не на дивиденды, его цель не изменить мир, а измениться в мире через развитие.

Модель преобразующего или реформаторского лидерства предполагает наличие у лидера и последователей определенного поведения, пригодного, по мнению разработчиков модели, для творческого решения проблемы в кризисной ситуации. Модель имеет ряд отличительных моментов. Во-первых, признается необходимым для лидера влиять на последователей через привлечение их к участию в управлении, быть самому частью группы/организации, а не «стоять над ней», с энтузиазмом поддерживать совместные усилия. От последователей требуется не слепое следование за лидером, а критическая оценка предоставляемых возможностей и осознанный подход к своим действиям, уменьшение влияния эмоций и увеличение значимости в поведении. Во-вторых, поскольку атмосфера доверия развивает сильную взаимозависимость между лидером и последователями, то возникает серьезная опасность того, что руководитель окружит себя соглашателями, либо же наоборот, руководитель пойдет на поводу у подчиненных. Эти два традиционных подхода не пригодны для лидера-преобразователя.

#### **Вопросы к теме:**

- 1) Дайте определение феномена лидерства.
- 2) Раскройте понятие «лидерство» и покажите его роль в управлении. Существует ли различие между понятиями «власть» и «лидерство»?
- 3) Кто обладают большей властью формальный или неформальный лидер? Приведите примеры.
- 4) Опишите основные теории к изучению лидерства.
- 5) В чем заключается главная идея ситуационного лидерства?
- 6) Сформулируйте основные характерные черты классических стилей руководства.
- 7) В чем заключается преимущество и организационная эффективность классических стилей руководства?

8) Обоснуйте, какой из стилей руководства в большей мере подходит для следующих организаций:

- совет директоров акционерного общества;
- министерство;
- транспортное предприятие;
- банк;
- торговое предприятие;
- рекламное агентство.

9) Назовите основные черты успешных лидеров. Приведите примеры.

**Примерные тестовые вопросы:**

1) В основе психоаналитической трактовки природы лидерства лежат взгляды:

- А) О. Конта;
- Б) З. Фрейда;
- В) Ф. Аквинского;
- Г) Н. Макиавелли.

2) Какой вид лидерства направлен на разрешение проблем и конкретно поставленных задач?

- А) инструментальный;
- Б) эмоциональный;
- В) ситуативный.

3) Авторитарная модель управления опирается на следующие характерные признаки:

- А) высокая степень централизации власти;
- Б) многовариантность выполнения поставленных задач;
- В) догматизм и стереотипность мышления у руководителей;
- Г) всеохватывающий чрезмерный контроль;

Д) активное развитие умений и способностей подчиненных.

4) Основные функции, которые выполняет лидер:

А) распределение ролей, обязанностей, заданий;

Б) контроль поведения каждого члена группы;

В) планирование действий и средств, при помощи которых группа достигает своих целей;

Г) представление коллективных интересов, воли, желаний;

Д) верно только А, В, Г;

Е) все варианты верны.

5) Соотнесите понятия и их определения типов (ролей) лидера:

А) лидер-инициатор	1) выполняет функцию групповой интеграции
Б) лидер-генератор эмоционального настроения	2) доминирует в формировании настроения группы
В) лидер-организатор	3) отличается обширностью знаний
Г) лидер-эрудит	4) является центром эмоционального притяжения, соответствует роли «звезды», служит образцом, идеалом
Д) лидер-эталон	5) специалист в каком-то виде деятельности
Е) лидер-мастер, умелец	6) главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи

б) Стиль лидерства, который отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий:

А) демократический;

Б) тоталитарный;

В) авторитарный;

Г) либеральный;

Д) адаптивный.

7) Стил, ориентированный на реальность, а наиболее эффективным руководителем в этом случае будет тот, кто сможет вести себя по-разному в зависимости от требований реальной ситуации – это ...

- А) авторитарный;
- Б) тоталитарный;
- В) авторитарный;
- Г) либеральный;
- Д) адаптивный.

8) Одна из первых, но весьма продуктивная попытка построить стройную систему, объединяющую стили руководства и организационные ситуации. Основная идея проста: определение наиболее адекватного конкретным обстоятельствам стили лидерства. Это описание теории:

- А) Зиммеля;
- Б) Маркса;
- В) Фидлера;
- Г) Вебера.

**Доклады по теме:**

1. Социальная природа власти лидера.
2. Факторы, обуславливающие феномен лидерства.
3. Функции лидера-руководителя.
4. Типы лидерства. Стили руководства (лидерства).
5. Эмоциональное лидерство и руководство.
6. Критерии эффективности руководства коллективом.
7. Социальная технология лидерства о необходимых навыках лидера.

### **Глоссарий:**

1. Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

2. Лидер – лицо в какой-либо группе, пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия.

3. Формальный лидер – это тот человек, который занимает довольно важную должность и в круг его обязанностей входит контроль над работой других сотрудников.

4. Неформальные лидеры — это члены группы, которые официально не имеют руководящей должности, но из-за своих личностных качеств, жизненного опыта и поведения заняли особое положение — лидерское.

5. Власть — это возможность навязать свою волю, управлять или воздействовать на других людей, даже вопреки их сопротивлению.

6. Инструментальный (деловой) лидер – член группы, берущий на себя инициативу в решении проблемной ситуации в соответствии с групповыми целями и обладающий соответствующими знаниями, информацией, навыками и методами.

7. Эмоциональный лидер – член группы, берущий на себя функцию регуляции группового настроения (экспрессивные функции) в проблемных ситуациях.

8. Авторитарный стиль лидерства – это жесткие способы управления, всякое пресечение чьей-либо инициативы и обсуждения принимаемых решений.

9. Демократичный стиль лидерства – это стиль управления, который подразумевает коллегиальное принятие решений, то есть учитывается мнение подчиненных.

10. Либеральный стиль лидерства – стиль управления, при котором лидер есть, но он устранился от руководства, подчиненные сами определяют что им делать.

11. Эффективным лидером, отвечающим новой философии управления, считается человек, который осознает, что его авторитет непосредственно зависит от уважения подчиненных, а не от его формального статуса.

12. Эффективный лидер – это человек, который осознает, что его авторитет непосредственно зависит от уважения подчиненных, а не от его формального статуса.

### **Деловая игра «Лидер в группе»**

1. Кто из ребят твоей группы, по твоему мнению, явно обладает организаторскими способностями и может на этом поприще в будущем добиться успеха? (Назвать от одного до семи.)

2. У кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, лучше всего получилась бы организация "огонька", вечера отдыха? (Назвать от одного до пяти.)

3. Кто из ребят твоей группы является для тебя авторитетом, когда речь идет о вкусах и моде? (Назвать от одного до пяти.)

4. У кого, по твоему мнению, лучше всего получилась бы подготовка группы к участию в конкурсе? (Назвать от одного до семи.)

5. С кем из ребят твоей группы ты не хотел бы расставаться и после окончания института? (Назвать от одного до десяти.)

6. С кем бы ты хотел готовиться вместе к контрольной работе? (Назвать от одного до семи)

7. Кого из ребят ты хотел бы пригласить к себе на день рождения? (Назвать от одного до десяти.)

8. Кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, нужно привлечь к проведению конкурса "Что, где, когда?" (Назвать от одного до шести.)

9. С кем из ребят твоей группы ты хотел бы вместе быть на предстоящей практике? (Назвать от одного до десяти.)

*Обработка и интерпретация результатов теста*



В зависимости от целей исследований обычно выбирают от трех до семи вопросов подобного типа и предлагают каждому члену группы ответить на них со всей серьезностью.

Для повышения надежности результатов можно, отвечая на вопросы, не называть своей фамилии.

Осуществляя выбор, члены группы называют не фамилии тех, кого выбирают, а их порядковые номера по алфавитному списку, который предварительно записывается на доске (это упрощает обработку результатов).

При интерпретации полученных данных традиционно используются следующие критерий: статусом лидера обладает тот, кто набирает 50% и более выборов от их возможного количества.

### **Тест на определение стиля руководства**

Для того чтобы определить присущий Вам стиль руководства, можно воспользоваться предлагаемым тестом, оценив содержащиеся в нем утверждения по пятибалльной шкале.

1. Я всегда указываю подчиненным, что нужно делать.
2. Я выслушиваю мнения подчиненных.
3. Я даю возможность подчиненным участвовать в принятии решений.
4. Я даю возможность подчиненным действовать самостоятельно.
5. Я постоянно объясняю подчиненным, что и как надо делать.
6. Я обучаю людей умению работать.
7. Я не советуясь с подчиненными.
8. Я не мешаю работать подчиненным.
9. Я указываю подчиненным, когда нужно выполнять ту или иную работу.
10. Я слежу за успехами подчиненных.
11. Я поддерживаю инициативы подчиненных.
12. Я не вмешиваюсь в процесс определения подчиненными целей работы.
13. Я постоянно показываю подчиненным, как надо работать.
14. Я внимательно выслушиваю мнения подчиненных.

15. Я даю возможность подчиненным участвовать в обсуждении проблемы.
16. Я вмешиваюсь в дела подчиненных только при крайней необходимости.
17. Я не интересуюсь мнением подчиненных.
18. Я принимаю решение сам, если подчиненные не могут прийти к согласию.

19. Я не вмешиваюсь в разногласия подчиненных.
20. Я считаю, что каждый должен применить свои способности как хочет.
21. Я постоянно контролирую действия подчиненных.

Определите суммы баллов по следующим группам утверждений.

						3,	7,	1
I			0,	1,	4,	5,	8	
II				2,	6,	9,	0	

Если по той или иной группе баллов набрано более 28 баллов, степень выраженности стиля высокая, при 21–28 баллов — средняя, менее 21 — низкая.

Общая сумма баллов менее 40 характеризует пассивность субъекта и его непригодность к руководящей деятельности.

#### **Список рекомендуемой литературы:**

- 1) Дафт Р.Л. Менеджмент. – СПб: Питер, 2001. – С.470-496.
- 2) Дэвид А. Вэттен К., Камерон С. Развитие навыков менеджмента. – 5-изд. / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2004. –С.25-70.
- 3) Макиавелли Н. Государь. М. 1990.
- 4) Шахов А., Колядин А. Политическое лидерство в современной России // Власть, №2, 2004, С. 32-37

## Глава 5. Политические элиты

### 5.1. Сущность, структура и функции политической элиты

Согласуя накопленный теоретический потенциал элитизма с практическим опытом развития сложноорганизованных обществ, можно сказать, что политическая элита представляет собой социальную группу, которая прежде всего выполняет специализированные функции в сфере управления государством и обществом. Политическая элита — это группа лиц, профессионально занимающаяся деятельностью в сфере власти и управления государством (партиями, другими политическими институтами). На государственном уровне она концентрирует в своих руках высшие властные и управленческие прерогативы в обществе, предопределяя за счет этого пути и формы его политического развития. В этом смысле у большинства населения власть, понимаемая как процесс реального управления и распоряжения общественными ресурсами, по сути дела отсутствует.

Политическая элита — это лишь определенная часть более широких элитарных слоев общества в целом, в которые входят наиболее видные и авторитетные представители экономических кругов, гуманитарной и технической интеллигенции, других профессиональных образований. Большинство ученых сходятся на том, что те немногие люди, которые принадлежат к политически властвующему кругу, не являются типичными представителями общества, формируясь по преимуществу из представителей высших социально-экономических слоев. Практика не подтвердила тезис о том, что деятельность элит непосредственно определяется интересами населения. Эти круги вообще слабо подвержены влиянию со стороны основной части населения, строя свою деятельность согласно правилам и нормам по преимуществу внутриэлитарного характера. Поэтому государственную политику образуют скорее не требования масс, а интересы господствующих элитарных слоев (впрочем, не отрывающиеся абсолютно от потребностей широких социальных слоев). Перемены в политическом курсе в основном осуществляются изнутри этой управляющей подсистем общества. Таким образом, в любом обществе могут складываться

серьезные противоречия между составом и интересами элитарных и неэлитарных групп.

Пополнение или изменение состава политической элиты зависит не только от позиции населения или конкретной ситуации, при которой представители широких социальных слоев начинают принимать определенное участие в принятии решений, но в значительной степени и от позиции самих элитарных группировок. В этом смысле элита является скорее саморегулирующейся общностью, которая избирательно допускает в свою среду представителей массы. Представители как правящих, так и оппозиционных элит, как правило, едины в своих представлениях относительно властных предпочтений. И их скорее объединяют, чем разъединяют основополагающие подходы к действительности и социально-экономическим ценностям. В то же время расхождения корпоративных интересов и амбиции отдельных лиц неизбежно порождают внутригрупповую конкуренцию, от степени и форм проявления которой непосредственно зависит стабильность политических отношений в обществе. Поэтому стабильность политических порядков обуславливается постепенностью внутриэлитарных изменений и установлением сбалансированных внутригрупповых отношений.

Учитывая сказанное, политическую элиту можно определить как группу лиц, подготовленных для выражения социальных интересов той или иной общности, приспособленных для продуцирования определенных политических ценностей и целей и контролирующих процесс принятия решений. В этом смысле политическая элита представляет собой результат институционализации политического влияния различных социальных групп, структурирующей всю политическую жизнь общества по вертикали.

В полном соответствии с занимаемым ею местом в общественной жизни политическая элита выполняет ряд важнейших задач и функций.

Прежде всего, к ее социальным задачам относятся принятие и контроль за реализацией решений, раскрывающие ее центральную роль в управлении государством и обществом. В число основных функций включается также формирование и представление (презентация) групповых интересов различных

слоев населения. Следует указать и на необходимость продуцирования элитой разнообразных политических ценностей, способных превращать население в активных участников перераспределительных процессов в сфере власти. Формируя различные идеологии, мифы или социальные проекты, политическая элита пытается мобилизовать граждан, взять под контроль их энергию для решения необходимых общественных задач. Как свидетельствует опыт, без активного обновления элитами этих средств своего духовного господства руководящие идеи обращаются в догмы, а политическая власть начинает испытывать стагнацию.

Главным условием эффективного осуществления политической элитой ее главных функций является обладание ею всеми возможными в конкретном обществе способами управления и власти. В этом отношении особое значение имеют ее способность и умение использовать принудительные методы, оперативно, в зависимости от меняющейся обстановки, переходить к применению силовых ресурсов.

Показателем безусловной крепости положения политической элиты служит и ее способность к манипулированию общественным мнением, такому использованию идеологических и иных духовных инструментов, которые могут обеспечить требуемый уровень легитимности власти, вызвать расположение и поддержку ей со стороны общественного мнения.

В то же время опыт продемонстрировал и ряд факторов, препятствующих укреплению положения элитарных группировок во власти. Так, существенно подрывает позиции политических элит нарастание информационной открытости в работе институтов власти и управления, критика общественностью всяческих злоупотреблений должностных лиц. К таким же ограничителям можно отнести и растущую способность общества к контролю за деятельностью власть предержащих, неразрывно связанную с целенаправленной деятельностью общественных объединений и СМИ, активизацией контрэлит. Снижает возможности волюнтаризма в управлении государством и дифференциация элит, ведущая к росту внутриэлитной конкуренции, а равно и профессионализация аппарата управления государством (партией).

Благодаря своим функциям, политическая элита является ведущим звеном, направляющим развитие общества. Все попытки принизить ее статус и возможности и даже, как это нередко случалось в российской истории, уничтожить, принизить ее общественный авторитет в конечном счете наносят ущерб самому обществу. Накопленный обществом опыт убеждает в том, что элитарные механизмы скорее всего навсегда останутся в структуре общества, сохранив свою лидирующую роль. С течением времени, очевидно, будет меняться лишь степень и характер их соотношения с механизмами самоорганизации общественной жизни. В то же время наиболее продуктивное поведение элитарных слоев, включение их в процесс демократизации общества возможно только при условии снятия всех искусственных границ на пути обновления ее рядов, предотвращения ее загнивания вследствие олигархизации и закостенелости.

Строение элитарного слоя, осуществляющего в государстве и обществе функции власти и управления, чрезвычайно сложно. Для понимания механизма формирования государственной политики уже недостаточно использовать только категории элиты и контрэлиты. Многие ученые указывают на наличие в правящих кругах общества экономических, административных, военных, интеллектуальных (научных, технических, идеологических), политических сегментов. Каждый из них выстраивает собственные отношения с массами, определяет место и роль в принятии решений, степень и характер влияния на власть.

Известный польский политолог В. Милановски предложил рассматривать структуру элитарных кругов в зависимости от выполнения их внутренними группировками своеобразных функций в сфере политического управления обществом. Так, прежде всего следует учитывать особое место «селектората», включающего в себя тех лиц, которые потенциально готовы к выполнению профессиональных функций в политической сфере. В «селекторат» входят и те, кто оказывает влияние на выдвижение представителей населения, и те, кто сам готовится к исполнению этих ролей. Иными словами, «селекторат» — это широкий круг политических активистов, который еще не дифференцирован на различные, более специализированные сегменты.

Следующим элитарным образованием выступают «потенциальные элиты», представляющие собой разрозненные элитарные группировки, еще только стремящиеся к власти и соответственно проясняющие свои идеологические приоритеты и позиции, формирующие в связи с этим «команды» отдельных лидеров. В «потенциальных элитах» происходит относительное закрепление конкретных лиц на функциональных позициях (лидер, идеолог, аналитик, член штаба и т.п.), оформляются инструменты и механизмы межэлитарной конкуренции, налаживаются первичные отношения между сторонниками различных (в том числе союзных) направлений.

После выборов судьбы элитарных группировок принципиально расходятся. Те из них, которые проиграли выборы, но при этом остались в поле публичной политики, составляют «самодеятельные элиты». Авторитетные в обществе представители этих кругов могут лишь косвенно влиять на принимаемые в государстве политические решения. В свою очередь, в этом сегменте формируются два основных элитарных образования: оппозиция и сторонники проправительственных сил. Тех и других объединяет стремление укрепить свои позиции во власти, сформировать механизмы постоянного влияния на ее институты, осуществить целенаправленное воздействие на общественное мнение. Однако оппозиция нередко сопровождает свою деятельность попытками поставить под вопрос результаты выборов, посеять сомнения в правомерности проводимого правительством курса, высказать требования смены власти до очередных выборов, призвать население к выражению политического протеста.

Победившая на выборах элита приобретает статус «правлящей политической элиты», которая непосредственно осуществляет процесс управления и руководства обществом и государством. В силу сложности данного, крайне многогранного процесса и эта, важнейшая в обществе, группировка также разделяется на ряд составляющих. В нее входят представители центральной и региональной властей, представители высшей (по характеру полномочий), средней и низшей (местной) элиты. Наряду с избираемыми политиками непременным участником этого круга являются и определенные слои государственной бюрократии.

Тот факт, что в правящей политической элите всегда действует несколько функциональных группировок, позволяет отдельным теоретикам уточнить характер ее функционирования. Например, современные сторонники плюралистической концепции считают, что в правящей элите могут складываться строго иерархизированные отношения, когда одна группа четко контролирует деятельность других, а могут взаимодействовать несколько слабо связанных друг с другом группировок (например, контролирующих законодательную и исполнительную ветви власти и имеющих при этом различные интересы и направления деятельности). Такой «фрагментарный элитизм», когда реальная власть становится доступной не всем, неизбежно провоцирует появление «группы вето», от которой зависит окончательное принятие решений. Например, Ш. Линдблом считал, что такие группы оказывают решающее влияние на этот процесс за счет своего контроля за капиталом, а С. Файнер в качестве фактора влияния рассматривал ориентацию на поддержку профсоюзов и т.д.

## **5.2. Классические теории политической элиты**

Политическая элита — небольшая по численности привилегированная группа, обладающая необходимыми для активной политической деятельности качествами и имеющая возможность прямо или косвенно влиять на принятие и реализацию решений, связанных с использованием государственной власти.

Одним из основоположников теории политической элиты является итальянский ученый Гаэтано Моска. В конце XIX в., то есть в период формирования политической науки, Г. Моска был среди тех, кто внес существенный вклад в этот процесс. В 1885 г. он выпустил книгу под названием «Основы политической науки». В этой работе, позднее получившей название «Правящий класс», была изложена политическая концепция Г. Моска. В соответствии с этой концепцией, общество всегда делится на два класса: класс правящих и класс управляемых. Класс правящих хотя и составляет в любом обществе меньшинство, выполняет все основные политические функции, монополизирует власть, а следовательно, и те преимущества, которые она дает.



Класс управляемых, составляя основную массу населения в любой стране, является, однако, менее организованным и находится в подчинении у класса правящих, господство которого может носить как законный, так и насильственный характер.

Моска еще не использовал термин «элита». Вместо этого он употреблял термины «правлящий класс» и «политический класс». Сначала эти термины использовались как синонимы, в дальнейшем же итальянский ученый видел в политическом классе часть правящего класса, чья деятельность целиком связана с вопросами власти и политики.

Принадлежность к политическому (правлящему классу) у Г. Моски определяется такими признаками, как богатство, происхождение, отношение к церковной иерархии, личные качества, включая военную доблесть и владение искусством управления. Эти характеристики были выделены ученым на основе обобщения исторического опыта. Действительно, есть многочисленные примеры, указывающие на то, что успехи на военном поприще могут стать трамплином для политической карьеры, более того, открыть дорогу к вершинам власти. Так было, например, в XIX в. с Наполеоном, в XX в. с генералом Д. Эйзенхауэром в США и Ш. де Голем во Франции. Политическая история России последнего десятилетия тоже дает образцы успешной политической карьеры бывших военных — Б. Громова, А. Лебеда и др.

Во все времена материальное богатство открывало дорогу к власти, и сегодня также любые самые свободные и демократические выборы нельзя выиграть без материальных ресурсов, особенно денежных. Важную роль в функционировании правящего класса, по мнению Моски, играет фактор рождения. На основе исторического исследования он сделал вывод о том, что у всех народов был период, когда правящий класс состоял из весьма ограниченного числа семей и носил фактически закрытый характер. Всякое правящее меньшинство стремилось стать наследственным если не по формальному закону, то по существу. Семейные и личные связи всегда играли важную роль в функционировании правящей элиты.

Семейное воспитание способствует выработке качеств, необходимых для удержания власти. Представителям господствующего меньшинства всегда доступнее хорошее образование и высокий уровень профессиональной подготовки.

Однако Г. Моска отнюдь не абсолютизировал фактор происхождения и не считал, что представители правящей элиты имеют врожденное превосходство над представителями средних и низших слоев общества. В противном случае, как указывал он, было бы трудно объяснить тот факт, что из этих слоев нередко выходят люди, способные благодаря своему уму, воле и другим личным качествам подняться к самым вершинам власти, если это позволит стечение благоприятных обстоятельств. Выделение в качестве одного из источников политического господства близости к церковной иерархии объясняется не только тем, что Г. Моска был итальянцем, а в Италии религия и церковь традиционно играли важную роль в общественной жизни, но и тем, что опыт многих государств мира свидетельствовал о большом влиянии религиозного фактора на политическую жизнь.

Необходимым свойством правящего меньшинства, по мнению Моски, является его организованность и умение эффективно осуществлять властные полномочия над неорганизованным большинством. В связи с этим проблема эффективного управления весьма интересовала ученого и была затронута им в работе «Основы политической науки». Более подробно этот вопрос рассматривается им в работе «История политических доктрин», где искусство управления определяется как основная практическая функция политической науки, а выполнение этой функции возлагается на политическую элиту общества. Именно в руках политической элиты, утверждал Моска, несмотря ни на какие разговоры о народном представительстве и демократии, находится власть.

Г. Моска увидел две тенденции, присущие правящему классу, назвав их аристократической и демократической. Аристократическая тенденция проявляется в том, что обладающие властью слои стремятся закрепить свое господство и передать власть по наследству, если не *de jure*, то *de facto*. При этом наблюдается, по выражению Моски, «кристаллизация» правящего класса, определенная

застылость форм и методов управления, консерватизм. Обновление правящего слоя происходит весьма медленно. Демократическая тенденция наблюдается тогда, когда в обществе происходят изменения в соотношении политических сил. Правящий класс пополняется наиболее способными к управлению и активными представителями низших слоев общества. Моска выделяет три способа, с помощью которых правящий класс закрепляет и обновляет себя: наследование, выбор и кооптация.

Если правящий слой практически не обновляется, а в обществе созревают новые мощные политические силы, то начинается процесс его вытеснения новым правящим меньшинством. Это происходит в результате политических революций, главной функцией которых должна быть замена неэффективного, выродившегося правящего класса новым, более жизнеспособным. В этом пункте 158 Глава VI. Политические элиты взгляды Г. Моски практически полностью совпадают со взглядами другого итальянского ученого — Вильфредо Парето. Но в отличие от Моски Парето уже активно использовал сам термин «элита».

В его понимании элита — это избранная часть общества, к которой должны приспосабливаться все отдельные его члены. Принадлежность к элите обуславливается, прежде всего, личными биологическими и психологическими качествами человека. В целом элита, по мнению В. Парето, характеризуется высокой степенью самообладания и расчетливостью, умением видеть слабые и наиболее чувствительные места в окружающих и использовать их в своих интересах.

Массы же, напротив, характеризует неспособность справиться со своими эмоциями и предрассудками. Для правящей элиты особенно необходимы два основных качества. Во-первых, умение убеждать, манипулируя человеческими эмоциями; во-вторых, умение применять силу там, где это требуется. Качествами первого типа обладают люди, которых Парето, вслед за Макиавелли, называл «лисами».

У них преобладают базовые инстинкты, названные Парето «искусством комбинаций», то есть способность лавировать, находя всевозможные варианты

выхода из складывающихся ситуаций. Качества второго типа присущи «львам», то есть людям решительным, твердым, даже жестоким, не останавливающимся перед применением насилия. В разные исторические эпохи востребованы правящие элиты различного типа. Если элита не соответствует требованиям времени, то она неизбежно терпит крушение, поэтому историю В. Парето называл «кладбищем аристократии».

Механизм смены элит у Парето весьма схож с тем, который описал Моска. Выглядит он следующим образом: между элитой и массой происходит постоянная циркуляция — лучшие представители массы пополняют ряды элиты, а та часть элиты, которая утратила необходимые качества, покидает ее ряды. Если процесс циркуляции не происходит, элита постепенно вырождается. Чем хуже качественный состав элиты, тем ниже результативность ее управленческой деятельности, вследствие чего обостряются экономические, социальные и политические проблемы общества.

Третьим итальянским социологом, внесшим существенный вклад в разработку теории элит на рубеже XIX и XX вв., стал Роберт Михельс. В начале своей деятельности он был сторонником марксистских социалистических идей и верил в конечное торжество идеалов всеобщего равенства и социальной справедливости. Стремясь помочь социалистическому движению в Италии, он предпринял попытку изучения опыта самой авторитетной в то время из марксистских партий — социал-демократической партии Германии. Выводы, которые сделал Михельс на основе проделанного анализа, полностью противоречили его первоначальным представлениям. Партия, декларировавшая свой демократический характер и провозглашавшая идеалы социального равенства и справедливости, воспроизводила неравенство в собственных рядах. Партийное руководство все более отчуждается от основной массы членов партии и старается сохранить и закрепить свое привилегированное положение.

В итоге Михельс делает вывод о существовании «железного закона олигархии». Его суть сводится к следующему: в силу закона разделения труда в больших организациях (без которых современное общество невозможно) всегда

выделяется слой управляющих. Данный слой составляет меньшинство, но получает доступ к большей части ресурсов. В деятельности слоя управляющих проявляется тенденция к тому, чтобы использовать эти ресурсы в своих собственных интересах при ослаблении контроля со стороны большинства. Это удается сделать, поскольку масса населения в большинстве случаев пассивна и инертна, к тому же не обладает необходимыми для управленческой деятельности качествами. Постепенно господствующее меньшинство превращается в замкнутую олигархическую группу, стремящуюся сделать свое привилегированное положение наследственным, укрепляя и защищая его всеми возможными способами.

Идеи Моски, Парето и Михельса были во многом сходны и в совокупности составили классическую, или, как ее еще называют, макиавеллистскую, концепцию элиты. Основные положения данной концепции таковы:

Общество всегда делится на привилегированное, творческое, властвующее меньшинство и пассивное, нетворческое большинство. Такое разделение общества закономерно обусловлено естественной природой человека и общества.

Элита обладает особыми психологическими качествами. Принадлежность к ней связана с природными дарованиями и воспитанием. □ Для элиты характерна групповая сплоченность. Она объединена общностью социального положения, профессионального статуса и элитарным самосознанием, представлением о себе как об особом социальном слое, призванном руководить обществом.

Легитимность элиты, то есть более или менее широкое признание массами ее права на политическое руководство. □ Структурное постоянство элиты и ее властных отношений. При смене персонального состава элиты в ходе истории ее господствующее положение остается неизменным.

Смена элит в процессе борьбы за власть. Господствующее положение стремятся занять многие люди, обладающие особыми психологическими и социальными качествами, но никто добровольно не уступает им своего высокого социального положения привилегированного слоя. Поэтому скрытая или явная борьба за это привилегированное положение неизбежна.

### 5.3. Типы политических элит и проблема ротации

В обществе выделяются различные классификации политических элит.

По роду деятельности выделяют:

1. Политическая элита осуществляет руководство в сфере разработки и реализации политических решений. Представлена политическими лидерами, главами влиятельных политических партий, движений.

2. Экономическая элита включает крупных собственников, банкиров, глав промышленно-финансовых групп, владельцев крупных капиталов. Осуществляет руководство экономической сферой жизни общества. В реальной жизни зачастую трудно четко провести грань между группами политической и экономической элиты.

3. Военная элита представлена высшим генералитетом страны, она осуществляет профессиональное руководство сферой обороны.

4. Бюрократическая элита представлена высшим слоем государственных служащих. Осуществляет руководство организацией выполнения в масштабах страны принятых политических решений.

5. Культурно-информационная элита представлена крупными деятелями науки, культуры, видными журналистами, видными иерархами церкви, т.е. теми, кто формирует общественное мнение. Главная функция этой группы – формирование благоприятного для элиты общественного мнения, идеологическое обоснование факта господства данной элиты и принимаемых ею решений.

По месту в политической системе:

1. Правящая элита – те группы и политики, которые реально принимают важные решения (или оказывают влияние на их принятие).

2. Оппозиционная элита (контрэлита) – те группы и политики, которые стремятся занять позиции правящей элиты, сменить ее у власти при поддержке большинства неэлитных групп.

Современный индийский политолог П. Шаран выделяет следующие группы в составе политической элиты.

1. Высшая элита – это люди, занимающие стратегические политические посты: в правительстве, партиях, профсоюзах. Они принимают наиболее важные политические решения.

2. Средняя элита формируется, прежде всего, из наиболее влиятельных выборных, допущенных к управлению лиц: парламентариев, депутатов, губернаторов, мэров. Как правило, это 5% верхушки законодательной, исполнительной и судебной власти в стране.

3. Административная элита состоит из высшего слоя государственных служащих, занимающих ключевые позиции в административном аппарате.

Структура и социальная представительность политической элиты непостоянны. Изменения, происходящие в обществе, оказывают большое влияние на состав элиты. В подготовке политической элиты огромная роль принадлежит партиям, которые выдвигают из своей среды политических лидеров, способных отстаивать интересы тех или иных социальных групп.

Как происходит рекрутирование политической элиты. В формировании элиты обычно выделяют три принципа отбора: по крови (аристократия рождения или ранга); по принципу владения (имущественная или финансовая аристократия); по достигнутому успеху (аристократия ума и таланта).

Элиты могут быть открытыми и закрытыми, при этом имеется в виду, прежде всего, процесс притока в элитные ряды выходцев из других социальных слоев. Политическую элиту называют открытой, если доступ в ее круг открыт для представителей различных слоев. Эта тенденция характерна для демократических государств. Благодаря открытой элите вверх поднимаются люди наиболее способные, с высокими профессиональными качествами. Это способствует укреплению политической власти в обществе.

Закрытой элита является в том случае, когда она самовоспроизводится на основе очень узкой социальной базы. Такая тенденция характерна для государств с тоталитарными и авторитарными режимами. Застой приводит к нарастанию кризисных процессов в обществе, в результате чего замкнутая элита утрачивает способность эффективно управлять обществом.

Однако прямой зависимости между типом политического режима и степенью открытости политической элиты не существует. В советские времена 30-е годы государство было тоталитарным, но процесс рекрутирования элиты носил открытый характер - рабоче-крестьянское происхождение особенно ценилось в среде советских комиссаров. Напротив, изучение элитообразования в США показало, что, несмотря на демократический режим, система рекрутирования политической элиты является незначительно открытой для тех, кто имеет низкий социальный статус.

Какие существуют способы продвижения к вершинам политической карьеры. Мировая практика различает две системы отбора элит – систему гильдий и антрепренерскую систему. При отборе кандидатов при системе гильдий акцент делается на их политических предпочтениях, строгом следовании правил и предписаниям класса, организации. Вследствие этого для системы гильдий характерна высокая предсказуемость политических изменений, преемственность политических курсов, небольшая вероятность политических конфликтов. Тщательность отбора кандидатов обеспечивается большим количеством формальных требований (стаж, возраст, характеристика, партийность и т. д.), отбор осуществляется закрыто и узким кругом селектората. Следование кандидатов одним политическим ценностям обеспечивает высокую групповую сплоченность элиты.

Антрепренерская система отбора основана на иных принципах. Она ориентируется на такие качества кандидатов, как его творческие возможности, способность убеждать, нравиться людям. Такая система открывает доступ к власти (хотя бы формально) различным социальным группам общества, поскольку выдвигает ограниченное количество требований. Например, для выдвижения на пост президента Казахстана достаточно, чтобы кандидату было не менее 40 лет, он прожил в стране не менее 15 лет, владел государственным языком. Процесс отбора характеризуется острым противоборством кандидатов. Такая система демократична, предполагает приток в элиту наиболее одаренных людей. Обратной стороной данной системы является: частая смена курса в связи с изменениями в



правлящей элите, слабая предсказуемость политических решений, частые конфликты внутри элиты и др.

В формировании элиты обычно выделяют три принципа отбора: по крови (аристократия рождения и ранга); по принципу владения (имущественная и денежная аристократия); по достигнутому успеху (аристократия ума и таланта).

Элиты могут быть открытыми и закрытыми – при этом имеется в виду прежде всего процесс притока в элитные ряды выходцев из других социальных слоев. Политическую элиту называют открытой, если доступ в ее круг открыт для представителей различных слоев общества. Эта тенденция характерна для демократических стран. Благодаря открытой элите на самый верх политической системы попадают люди способные, волевые, с высокими профессиональными качествами, что содействует укреплению политической власти в обществе. Закрытой элита является в том случае, когда она самовоспроизводится на основе очень узкой социальной базы. Такая тенденция характерна для государств с тоталитарными и авторитарными режимами. Зстой приводит к нарастанию кризисных процессов в обществе, в результате чего замкнутая элита утрачивает возможность эффективно управлять обществом.

Однако прямой зависимости между типом политического режима и системой открытости политической элиты не существует. Вспомним советскую историю: в 1930-е гг. СССР был тоталитарным государством, но процесс рекрутирования элиты носил открытый характер – рабоче-крестьянское происхождение особенно ценилось в среде советских комиссаров, которые гордились тем, что пришли во власть "от сохи" или "от станка". Напротив, изучение элитообразования в США показало, что, несмотря на демократический политический режим, система рекрутирования американской политической элиты является незначительно открытой для тех, кто имеет низкий социальный статус.

Какие существуют способы и пути продвижения к вершинам политической иерархии? Практически во всех странах мира система образования является важным каналом продвижения к вершинам политической карьеры. Например, во Франции поступление в Национальную школу администрации является гарантией

успешной политической или государственной карьеры. В Великобритании так называемые публичные школы (public school) – Итон, Винчестер, Регби, Харроу – являются основными центрами подготовки политической элиты. Известно, что из стен одного только Итона вышло 18 премьер-министров! Во многих исламских странах церковь является важным институтом, влияющим на формирование карьеры политических лидеров. Религиозные лидеры исламских стран часто становятся влиятельными политиками, например, всему миру известно имя бывшего религиозного лидера Ирана аятоллы Хомейни. В странах Латинской Америки достаточно часто началом успешной политической карьеры становится служба в армии. В Бразилии, Перу, Аргентине именно военные составляют основу политической элиты общества. Работа в системе государственного управления имеет серьезное значение для начала политической карьеры в Германии, Японии и России. Для нашей страны и в дореволюционный период, и сегодня работа на государственной службе является важным рычагом вхождения в политическую элиту общества.

#### **5.4. Политическая элита России: история и современность**

Каждый этап истории России был связан с эволюцией ее политической элиты. В дореволюционный период существовало несколько типов правящей элиты. Первым типом стали бояре, первоначально представлявшие собой высший слой княжеской дружины в Киевской Руси. Позднее ряды бояр пополнялись за счет бывших удельных князей, потерявших политическую самостоятельность, но сохранивших социальные и экономические привилегии. Боярство было аристократической по своему характеру элитой. Все бояре, и те, кто не утратил право носить титул «князя», и те, кто не имел этого титула, были владельцами передаваемых по наследству земельных угодий — вотчин. Наличие вотчины делало бояр независимыми от государственной власти и было основой их политической фронды по отношению к ней. Хотя все бояре должны были присягать на верность великому князю, а затем и царю, многие из них имели и собственные политические амбиции, что особенно проявлялось в периоды

кризисов, когда верховная государственная власть слабела. Бояре осуществляли разнообразные управленческие функции в центре и на местах. Но постепенно объем функций возрастал, «управленцев» не хватало, поэтому московские великие князья стали привлекать на службу лиц, не обладавших собственными земельными угодьями. Этих людей стали называть дворянами.

От бояр новый слой правящей элиты отличался тем, что дворяне служили за своеобразную плату в виде выделяемых им поместий, которые не были пожизненными и наследственными владениями дворян. Власть могла отобрать поместья, поэтому дворяне зависели от великокняжеской, а затем от царской власти и считались ее более надежной опорой, чем бояре. Когда боярская оппозиция становилась опасной, власть использовала дворян для борьбы с ней. Так было, например, во времена Ивана Грозного, когда опричный террор подорвал позиции боярской аристократии.

При Петре Великом дворянство окончательно становится государствующим и в экономическом отношении классом, и основой административно-управленческой элиты Российской империи.

Постепенно различия между боярами и дворянами исчезают, уходит из употребления и само слово «боярин». Петр I смотрел на дворян как на людей, находящихся на постоянной государственной службе, беспрекословно выполняющих свои обязанности как в гражданской, так и в военной сфере. В петровские времена была разработана Табель о рангах — документ, четко определивший порядок продвижения по служебной лестнице. Одновременно были упразднены различия между поместьями и вотчинами. В результате дворяне могли передавать свои владения по наследству потомкам.

В послепетровское время в эволюции правящей элиты России наметились две тенденции. С одной стороны, расширение пределов государства, возрастание объема и усложнение управленческих функций требовали не только количественного роста административно-управленческого аппарата, но и изменения его качественного характера.

С другой стороны, дворяне как социальный класс стремились к расширению и гарантированному сохранению своих привилегий. И когда удалось этого добиться, у многих дворян исчез стимул к постоянной государственной службе. Начался процесс дифференциации господствующего класса России на экономическую и административную элиту. Окончательно эта дифференциация так и не завершилась вплоть до Октябрьской революции 1917 г. При этом роль дворянства, сохранившего статус привилегированного сословия Российской империи, постепенно падала. В составе административной и экономической элит увеличивалось количество выходцев из иных сословий. Но в высшем слое правящей элиты дифференциация проявилась слабо, а с XIX в. в развитии этого слоя усилилась аристократическая тенденция. В продвижении на самые высокие ступени государственной иерархии фактор происхождения имел огромное, часто решающее значение.

В начале XX в. закрытый характер верхнего слоя правящей элиты сохранялся, что все более входило в противоречие с процессами модернизации российского общества. Усиливалась конфронтация между старой аристократической элитой и контрэлитой, представленной либеральными оппозиционными кругами.

Марксистская идеология предполагала последующую ликвидацию классов, утверждение полного социального равенства и отмирание самого института государственной власти. Данная позиция весьма афористично была выражена В. Лениным в его книге «Государство и революция»: «Каждая кухарка научится управлять государством». Вопреки марксистскому идеалу социального равенства, после прихода сторонников марксизма к политической власти, неравенство, как и предсказывал Михельс, сохранилось, хотя и приобрело новые формы. Утвердившаяся у руля государственного управления номенклатура представляла собой высший слой партийной бюрократии. Она была внутренне интегрированной и привилегированной группой, оказывавшей большое влияние на политическую историю целого ряда стран и особенно СССР.

Можно выделить четыре поколения советской партийно-государственной номенклатуры. Эти поколения имели серьезные различия, и каждое из них сыграло важную роль в развитии Советского Союза.

Первое поколение, которое условно называют «ленинской гвардией», состояло из профессиональных революционеров, вступивших в большевистскую партию еще до революции. Среди представителей этого поколения выходцев из рабочей среды и крестьян было очень мало. Значительная часть новой советской элиты первого поколения вышла из среды дореволюционной политической эмиграции. Эти люди хорошо знали жизнь западноевропейских стран, зарубежное социалистическое движение, владели иностранными языками. Но они плохо разбирались в российских реалиях, не обладали конкретными позитивными знаниями, необходимыми для управления государством, не обладали они и опытом государственного управления.

Новое поколение номенклатуры оттеснило «ленинскую гвардию» после победы И. Сталина во внутрипартийной борьбе. С окончанием Гражданской войны в разросшийся партийный аппарат влилась большая группа функционеров рабоче-крестьянского происхождения. Они имели гораздо более низкий образовательный и культурный уровень, никогда не бывали за границей, имели самое примитивное представление о марксистской теории. Победа И. Сталина, отказ от идеи мировой революции, постепенный отказ от радикального интернационализма в пользу возрождения национальных традиций стали возможны в результате явного численного преобладания второго поколения номенклатуры. «Ленинская гвардия» была значительно потеснена в структурах власти, но не устранена окончательно.

Наступил «золотой век» номенклатуры, впоследствии названный «застоем». Воцарилось спокойствие для партийно-государственных функционеров, их жизнь и карьера стали стабильными и предсказуемыми. Но в обществе нарастали кризисные явления, зрели противоречия. Руководство предпочитало не замечать их. Третье поколение советской номенклатуры, придя в структуры власти в молодом возрасте, находилось там несколько десятилетий, постепенно придавая режиму геронтократический характер.

Крах прежней политической и экономической системы означал также и смену правящей элиты. Характеризуя процесс смены элит, все бывшие советские республики можно условно разделить на три группы. Одна группа — среднеазиатские республики, где партийно-государственная элита долго сохраняла свои позиции. Другая группа — республики, где бывшая партийная номенклатура в значительной степени устранена из структур исполнительной власти (например, Армения, Латвия, Эстония). Третья, самая многочисленная группа постсоветских государств, куда входит и Россия, отличалась частичной сменой правящей элиты. По данным Института социологии РАН, представители советской номенклатуры составляли в 1994 г. порядка 75 % состава высшего российского руководства (включая правительство), более 50 % партийной и 60 % парламентской элиты, около 40 % бизнес-элиты и более 80 % региональных элит.

В годы, когда президентом России был В. В. Путин, произошли серьезные изменения в составе административной элиты, особенно ее высшего слоя. На многие высшие государственные должности назначались люди, знакомые президенту по прежней совместной деятельности. По сути, повторялась практика советского периода, когда вслед за новым генеральным секретарем в центральную власть приходили его земляки. О характере изменений в высшем слое правящей элиты свидетельствуют такие цифры. Если в 1993 г. земляков главы государства в ее составе было 13,2 %, то в 2002 г. — 21,3 %, доля военных за этот же период выросла с 11,2 до 25,1 %, а доля лиц, имеющих ученую степень, снизилась с 52,5 до 20,9 %. В начале второго президентского срока В. В. Путина в составе его команды выделялись две основные группы: выходцы из Санкт-Петербурга и представители различных силовых структур. Большинство из них продолжают работать и при новом президенте, который сам был членом «команды Путина».

Важны изменения не столько в составе политической элиты, сколько в ее структуре. Для анализа нынешних российских реалий наиболее адекватно подходит концепция плюрализма, поскольку российский политический класс сегодня, в отличие от советской номенклатуры, больше не представляет собой гомогенного целого.

Он распадается на множество группировок не только по идейно-политическим, но и по функциональным признакам. В связи с этим весьма важное значение в 90-е гг. XX в. имели региональные элиты.

В советские времена степень интеграции номенклатуры на местном уровне была невелика, так как существовала практика движения кадров не только по вертикали, но и по горизонтали. А целью многих функционеров был перевод на ответственную работу в центр. В начале 90-х гг. XX в. положение изменилось. Перед региональными элитами открылись большие возможности, что способствовало их сплочению на основе общих корпоративных интересов. Обособление региональных элит, усиление бесконтрольности их деятельности поставило под угрозу целостность российского государства и снизило уровень его управляемости.

Эта тенденция была преодолена в результате ряда мер, предпринятых в последние годы федеральным центром. Среди них — изменение порядка выборов глав исполнительной власти субъектов федерации и изменение принципов формирования состава Совета Федерации. Отказ от прямых выборов губернаторов и президентов, сделал прежних «удельных князей» более зависимыми и подконтрольными федеральному центру. Исключение же губернаторов и президентов республик вместе со спикерами региональных парламентов из состава Совета Федерации снизила роль и значение этого органа как института представительства интересов местных элит. В современных условиях для выходцев из региональных элит продолжение карьеры на федеральном уровне, как и в советское время, стало более привлекательным.

### **Вопросы к теме:**

- 1) В чем сходство и в чем различие между концепциями элиты В. Парето и Г. Моска?
- 2) Какие из названных Г. Моской условий попадания в состав «правлящего класса», с вашей точки зрения, имеют наибольшее значение для достижения политического успеха в современной России?

- 3) В чем причина разделения общества на элиту и массу?
- 4) Какие основные типологии политических элит существуют? Приведите примеры существующих элит в России.
- 5) Какие изменения произошли в составе и структуре российской политической элиты за последнее десятилетие?
- 6) Проведите сравнительный анализ правящих и не правящих политических элит в городе.

**Примерные тестовые вопросы:**

1. Привилегированные слои в обществе, осуществляющие функции управления, развития науки и культуры:

- А) элита;
- Б) нижний социальный слой;
- В) верхний социальный слой;
- Г) средний слой.

2) Группа людей, которая, в большей или меньшей степени обладая способностями к управлению обществом, концентрирует в своих руках политическую власть и занимает руководящие позиции, управляя обществом – это

...

- А) средний слой;
- Б) нижний социальный слой;
- В) верхний социальный слой;
- Г) политическая элита.

3) Причины существования политической элиты

- А) необходимость профессионального управления обществом;
- Б) неравенство способностей и возможностей людей;
- В) равенство людей;
- Г) высокий социальный статус представителей элиты.



4) По отношению к власти политические элиты бывают:

1) ...

2) ...

5) Депутаты Законодательного собрания и представители администрации области Л. добились роста благосостояния народа, политической стабильности, что говорило о компетентности политической элиты, ориентированной на интересы всего общества. Выберите из приведённого ниже списка характеристики данной политической элиты и запишите цифры, под которыми они указаны.

1.	общенациональная
2.	неправящая
3.	региональная
4.	этническая
5.	правящая
6.	профессиональная

6) Укажите, кто из политологов сформулировал «железный закон олигархии»:

А) Дж. Бернхейм;

Б) В. Парето;

В) Г. Моска;

Г) Р. Михельс.

7) Какое из приведенных положений соответствует политологическому определению понятия «правящая элита»:

А) социальная группа, состоящая из лучших представителей общества;

Б) совокупность высших, привилегированных групп, слоев, осуществляющих властные функции;

В) совокупность лиц, обладающих наивысшим IQ;

Г) руководство политической партии.

**Доклады по теме:**

1. Сущность и природа политической элиты.
3. Типология политических элит. Концепция элит Г. Моска, В. Парето, Р. Михельса.
3. Современная политическая элита России, ее отличительные черты и особенности.
4. Социологический портрет российской элиты (до 2020 г.).

**Глоссарий:**

1. Элита— совокупность людей, занимающих высокие должности в управлении государством, союзом государств и экономике.
2. Политическая элита — небольшая по численности привилегированная группа, обладающая необходимыми для активной политической деятельности качествами и имеющая возможность прямо или косвенно влиять на принятие и реализацию решений, связанных с использованием государственной власти.
3. Легитимность элиты – это более или менее широкое признание массами ее права на политическое руководство. •
4. Экономическая элита – это включает крупных собственников, банкиров, глав промышленно-финансовых групп, владельцев крупных капиталов.
5. Военная элита – это представлена высшим генералитетом страны, она осуществляет профессиональное руководство сферой обороны.
6. Культурно-информационная элита – представлена крупными деятелями науки, культуры, видными журналистами, видными иерархами церкви, т.е. теми, кто формирует общественное мнение.
7. Правящая элита – те группы и политики, которые реально принимают важные решения (или оказывают влияние на их принятие).

8. Оппозиционная элита (контрэлита) – те группы и политики, которые стремятся занять позиции правящей элиты, сменить ее у власти при поддержке большинства незлитных групп.

9. Высшая элита – это люди, занимающие стратегические политические посты: в правительстве, партиях, профсоюзах. Они принимают наиболее важные политические решения.

10. Средняя элита формируется, прежде всего, из наиболее влиятельных выборных, допущенных к управлению лиц: парламентариев, депутатов, губернаторов, мэров. Как правило, это 5% верхушки законодательной, исполнительной и судебной власти в стране.

11. Административная элита состоит из высшего слоя государственных служащих, занимающих ключевые позиции в административном аппарате.

#### **Список рекомендуемой литературы:**

1. Тургаев А.С. Политология: Учебное пособие / Под ред. А. С. Тургаева. А. Е. Хренова. — СПб.: Питер, 2005. — 560 е.

2. Мелешкиной Е. Ю.. М., 2001. Гл. 5, § 4. Политология: Учебник для вузов / Под ред. М. З. Соловьев А. И. Политология: Политическая теория, политические технологии: Учебник для студентов вузов. М., 2000.

4. Перегудов С. П., Лапина Н. Ю., Семенов И. С. Группы интересов и российское государство. М., 1999.

5. Парето В. Трактат по общей социологии // Осипова Е. В. Социология Вильфредо Парето: политический аспект. СПб., 2004.

## Глава 6. Организационная культура

### 6.1. Сущность и функции организационной культуры

На практике организационная культура представляет собой набор традиций, ценностей, символов, общих подходов, мировоззрения членов организации, выдержавших испытание временем. Это в своем роде выражение индивидуальности данной компании, проявление ее отличий от других.

С.П. Роббинс предлагает рассматривать организационную культуру на основе десяти характеристик, наиболее ценящихся в организации:

- личная инициатива;
- готовность работника пойти на риск;
- направленность действий;
- согласованность действий;
- обеспечение свободного взаимодействия, помощи и поддержки подчиненным со стороны управленческих служб;
- перечень правил и инструкций, применяемых для контроля и наблюдения за поведением сотрудников;
- степень отождествления каждого сотрудника с организацией;
- система вознаграждений;
- готовность сотрудника открыто высказать свое мнение;
- степень взаимодействия внутри организации, при которой взаимодействие выражено в формальной иерархии и подчиненности.

Оценивая любую организацию по этим десяти характеристикам, можно составить полную картину организационной культуры, на фоне которой формируется общее представление сотрудников об организации.

Носителями организационной культуры являются люди.

Цель организационной культуры — помочь людям более продуктивно работать, получать удовлетворение от труда. Если человек находится в чуждой для него организационной культуре, его деятельность сковывается, ограничивается. И наоборот, при соответствии организационной культуры фирмы и ценностных установок работника деятельность последнего активизируется, соответственно

увеличивается эффективность. Таким образом, можно добиться получения синергетического эффекта.

Ценность организационной культуры заключается и в том, что она является мотивирующим фактором для сотрудников. Мотивация — позиция, предрасполагающая человека действовать специфическим, целенаправленным образом. Если рассматривать иерархию потребностей по А. Маслоу, то организационная культура будет удовлетворять потребность человека в социальном статусе и причастности, например, к делам компании, а также способствовать его самовыражению, что находится на самом высшем уровне пирамиды потребностей.

Организационная культура выполняет целый ряд функций:

- Охранная функция состоит в создании барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий.
- Интегрирующая функция — усиливает систему социальной стабильности в организации. Организационная культура — своего рода социальный клей, который помогает сплачивать организацию, обеспечивая присущие для нее стандарты поведения;
- Регулирующая функция — является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации
- Адаптивная функция выражается в чувстве общности всех членов организации
- Ориентирующая функция культуры направляет деятельность организации и ее участников в необходимое русло.
- Мотивационная функция - усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей;
- Функция имиджа организации, формирует определенный имидж организации, отличающий ее от любой другой.

## 6.2. Структура организационной культуры

Сущность организационной культуры определяется содержанием её основных элементов, их особенностями и привлекательностью для членов организации.

Основным механизмом усвоения ценностей и норм является демонстрация их значимости со стороны высшего руководства организации, оформление их в различных нормативных документах, согласованность принципов кадровой политики с принятыми и желанными ценностями и нормами. Разработку принципов, элементов и мероприятий по внедрению организационной культуры необходимо осуществлять совместно с руководством предприятия, которое должно определять основные характеристики желаемой организационной культуры.

Культуру можно представить как достаточно сложную систему, имеющую следующие структуры: ценностно-нормативную, организационную структуру, структуру коммуникаций, структуру социально-психологических отношений, игровую (мифологическую) структуру, структуру внешней идентификации (фирменного стиля). Каждая структура представляет собой срез организационной культуры в какой-то важной для анализа плоскости, отражает один аспект деятельности организации. Эти срезы могут пересекаться, т.е. содержать одинаковые элементы, но рассмотренные с разных точек зрения.

Ценностно-нормативная структура:

- основные ценности, разделяемые в организации;
- корпоративные традиции, ритуалы;
- корпоративные нормы и правила (взаимоотношения с клиентами).

Принято считать, что именно ценности являются ядром, определяющим корпоративную культуру в целом, и в большей или меньшей степени, разделяемые всеми членами организации.

Поведенческие нормы – это те требования (как зафиксированные в документах, так и негласные) к поведению работников, которые воспринимаются ими как некий свод правил, определяющих, каким должно быть «правильное», «должное» поведение членов организации в тех или иных стандартных ситуациях.

Например, быстрое и качественное обслуживание клиентов, безоговорочное исполнение приказов и распоряжений руководства, помощь и сотрудничество в командной работе и т.п.

Организационная структура:

- формальная и неформальная организационная структура;
- структура власти и лидерства;
- нормы и правила (писанные и неписанные) внутреннего взаимодействия;
- традиции и правила «внутреннего распорядка» (поведения на рабочем месте).

Структура коммуникаций:

- структура формальных и неформальных информационных потоков;
- качество коммуникации: потеря и преобразование информации;
- направленные действия по «внутреннему PR».

Любая организация обладает собственным, характерным для неё языком, освоение которого является обязательным для успешной социализации индивида. Язык всегда позволяет сделать вывод о культуре, причем без особых усилий.

Структура социально-психологических отношений:

- структура взаимных симпатий, выборов, предпочтений;
- система ролей в организации (конструктивных, деструктивных и др.);
- внутренняя позиционность и конфликтность;
- отношение к руководителям организации (авторитетность).

Система отношений, лежащая в основе организационной культуры – это те важнейшие отношения, которые формируют и определяют поведенческие нормы и рабочее поведение членов организации. Это, например, такие отношения, как отношение руководства к работникам, отношение работников к руководству, отношение персонала к работе, отношение работников к клиентам и т.п.

Игровая (мифологическая) структура:

- корпоративные предания (история);
- мифы и легенды об организации, ее сотрудниках и руководителях, «героях» и «антигероях»;

- «игры, в которые играют сотрудники и боссы».

В каждой организации существуют некие сказания, истории, сплетни о том, что происходило в прошлом и происходит в настоящее время. Степень соответствия этих сказаний истине бывает разной, но все эти истории являются проявлением культуры и не только демонстрируют, но и формируют отношение сотрудников к своей организации и среде.

Легенды отражают историю. Они имеют в своей основе изменения, происходящие на предприятии, в закодированной форме передают унаследованные ценности организации, способствуют так же развитию новых культур. Передаваемые от одного к другому рассказы зачастую в скрытой форме отражают напряжённость, возникшую при столкновении различных ценностных ориентаций и неназванных принципиальных установок.

Структура внешней идентификации (фирменного стиля):

- имидж организации – образ, который направленно транслируется клиенту;
- имидж, который воспроизводится в реальном общении с клиентом;
- восприятие компании и её продукции в обществе;
- рекламные атрибуты: логотип, слоган и др.

Образ фирмы, который существует в сознании сотрудников, – это её внутренний имидж. Образ фирмы в сознании клиентов, конкурентов, партнеров, то есть людей, не входящих в число сотрудников, – это внешний имидж фирмы.

Образ фирмы появляется в сознании потребителей под воздействием различных контактов с фирмой: как непосредственного общения с сотрудниками, так и знакомства с рекламной продукцией или посещения выставок, презентаций.

Очень крупные организации стремятся добиться единообразия во внешнем виде, в поведении и стиле общения сотрудников контактной зоны. Цель, которая преследуется, – максимально нивелировать индивидуальные особенности сотрудников и направить внимание потребителя на организацию, с которой он взаимодействует. Рекламные послания несут, как правило, прямое и



опосредованное сообщение. Скрытая информация может транслироваться через символику изображений и цвета.

Работа с имиджем – это достаточно кропотливая и тонкая работа, затрагивающая многие уровни, процессы и людей в организации, но в условиях конкуренции без этого не обойтись.

### **6.3. Типология организационных культур**

Классификация организационной культуры необходима для определения и анализа ее основных типов с целью выявления специфических черт культуры каждой конкретной организации, а также разработки адекватных методов ее совершенствования.

Классификация организационной культуры должна обладать прикладным характером, предоставляя возможность руководителям организаций определить тип культуры своей фирмы. Тип организационной культуры является одним из показателей ее комплексной оценки, на основании которой формируется стратегия ее формирования и развития. Некоторые типологии позволяют оценить силу организационной культуры, что определяет направленность, силу воздействия и темп изменения организационной культуры.

Классификация может служить в качестве инструмента при проведении сравнительного анализа организационных культур нескольких фирм, или различных подразделений одной фирмы. Такой анализ может оказать помощь в выявлении причин конфликтов, отсутствия сотрудничества между подразделениями, которые могут быть обусловлены культурными различиями.

Существует ряд типологий организационных культур, выделенных по различным основаниям. В основе одних типологий лежат национальные особенности организационных культур, в других – особенности распределения власти, характер ценностных ориентаций, структура организации и т.д. В третьих – уровень риска и скорость получения обратной связи, в четвертых – на что ориентированы руководители.

В целом типологии рассматривают такие характеристики как структура

организации, стиль управления, гуманистическая ориентация, контроль информационных потоков, распределение ресурсов – характеристики, важные для эффективного функционирования организации.

### **Типология Г. Хофштеда**

Голландский ученый Г. Хофштед опросил более 160 000 менеджеров и сотрудников организаций в более чем 60-ти странах мира и выявил высокозначимые различия в поведении менеджеров и специалистов разных стран. Суммируя наиболее важные различия, Хофштед выделил четыре аспекта, характеризующих менеджеров и специалистов и организацию в целом: индивидуализм-коллективизм; дистанцию власти; стремление к избеганию неопределенности; мужественность-женственность.

**Индивидуализм-коллективизм.** Индивидуализм имеет место, когда люди определяют себя как индивидуальность и заботятся только о самих себе, о своей семье и своих родственниках. Коллективизм основывается на том, что каждый человек по рождению или в результате деятельности принадлежит к более или менее сплочённой группе и не может считать себя свободным от неё. Группа заботится об удовлетворении потребностей членов группы, обеспечивает им поддержку и безопасность взамен на их пре- данность и безусловное подчинение.

**Дистанция власти.** Каждая организация обладает своим социально одобряемым неравенством статусов сотрудников при постановке задач, выборе средств их реализации и процедур согласования, при разрешении конфликтов и т.д. Параметр – дистанция власти – измеряет степень, в которой наименее наделенный властью индивид в организации принимает неравноправие в распределении власти и считает его нормальным положением вещей.

Стремление к избеганию неопределённости указывает на стремление людей избежать ситуации, в которых они чувствуют себя неуверенно, и отражает степень формализации деятельности, определённую среду, в которой действует работник.

Характеристика организации по параметру мужественность- женственность отражает систему мотивации персонала организации – на- сколько системы оценки, вознаграждения и продвижения сотрудников связаны с конкретными

результатами их деятельности. Мужественные культуры ориентированы на материальный успех, карьеру. Женственные культуры ориентированы на качество жизни, общественную жизнь.

Знание ведущего типа культуры страны и организации позволяет оценивать совместимость культур различных стран мира, прогнозировать развитие их взаимодействия, регулировать спорные вопросы.

### Типология С. Ханди

Американский социолог С. Ханди предложил свою классификацию типов организационной культуры. Для анализа он выбрал процесс распределения власти в организации, ценностные ориентации личности, отношения индивида и организации, структуру организации и характер её деятельности на различных этапах эволюции. На основе исследования этих параметров С. Ханди выделил четыре типа организационной культуры: культура власти, культура роли, культура задачи и культура личности.

Таблица 6.1.

Типы культур по С. Ханди

Параметры, определяющие тип культуры	Культура власти	Культура роли	Культура задачи	Культура личности
Тип организации, размер	Небольшая организация, зависит от центрального источника власти. Жесткая иерархия (коммерция, финансы, малый бизнес)	Крупная организация с механической структурой. Строгое функциональное распределение ролей. Специализированные участки координируются звеном управления сверху	Небольшая организация с ограниченной структурой (матричная структура) (АО НИИ, конструкторские фирмы)	Небольшая существующая для обслуживания и помощи (адвокатские конторы, консультационные фирмы, творческие союзы)
Основа системы власти	Сила ресурсов, сила личности	Сила положения. К силе личности относятся с неодобрением, сила специалиста ценится в надлежащем месте. Влияние регулируется правилами и положениями	Силы специалиста, эксперта. Дух команды. Важнее командный, а не индивидуальный результат	Сила личности, сила специалиста. Влияние распределяется поровну
Процесс принятия решений	Решения принимаются быстро в результате баланса влияний	Формализованные решения принимаются наверху	Решения принимаются на групповом уровне	Формализация и процедуры отсутствуют

Контроль за исполнением	Централизованный контроль по результатам через контролеров	Контроль и координация осуществляется звеном сверху в соответствии с установленными правилами и процедурами	Контроль по результатам высшим руководством. Незначительный ежедневный контроль не нарушает норм культуры	Контроль и иерархия невозможны, за исключением обоюдного согласия
Отношение к людям	Привлекает людей, любящих риск, склонных к политике. Часто критерий продвижения по службе- личная преданность	Дает защищенность, возможность стать компетентным специалистом, поощряется исполнительность	Объединение сотрудников и организаций, раскрывает таланты личности, поощряется инициатива , формирование команды	Специалисты-одаренные, яркие личности. Умеют добиваться личных целей
Тип менеджера	Ориентация на власть и результат, любит риск, уверен в себе «толстокожий»	Любит безопасность и предсказуемость. Цели достигает с помощью выполнения роли	Координатор компетентных исполнителей; должен уметь оценивать по результатам, быть гибким, регулировать взаимоотношения	Может оказывать некоторое давление на личность, контролируя ресурсы
Степень адаптации к изменениям	Быстро реагирует на изменения в окружающей среде, но зависит от решений из центра	Плохо адаптируется к изменениям, но успешно действует в стабильном окружении	Хорошо адаптируется, так как для решения задач быстро меняется состав групп и каждая группа в идеале содержит все необходимые элементы	Хорошая

#### 6.4. Факторы формирования организационной культуры

Изменения, происходящие в нашей стране, дают возможность предприятиям развиваться по собственным законам и принципам. Соответственно этим законам и принципам будет складываться и формироваться культура предприятия. Каждая организация, таким образом, становится обладателем уникальной культуры, которая определяет поведение, деятельность и взаимодействие всех сотрудников как внутри предприятия, так и с внешней средой.

Особенности культуры, её элементы возникают как реакция на возникающие проблемы и несут на себе функциональную нагрузку по разрешению или нивелированию отрицательных последствий данных проблем.

Формирование различных культурных особенностей, явлений уже сложившейся культуры было вызвано определенными обстоятельствами, условиями, факторами, действовавшими на данную организацию в прошлом и, возможно, продолжающими действовать сейчас. Поэтому, прежде чем предпринимать попытки изменить культуру в каком-либо направлении, стоит проанализировать, чем было вызвано появление данных особенностей, изменились ли условия и какую роль играли и играют данные явления. Перечень факторов представлен в таблице.

Таблица 6.2.

*Факторы формирования организационной культуры*

<b>Фактор</b>	<b>Характеристика фактора</b>
<b>1. По субъекту воздействия</b>	
Личностные	Воздействие различных личностных характеристик людей, входящих в состав организации на особенности организационной культуры. Наибольшее влияние, конечно, оказывают яркие, активные, лидирующие личности, но взаимодействие личностных характеристик остальных сотрудников, воспитанных в различных социально-культурных средах, также формирует неповторимое содержание элементов организационной культуры.
Социальные	Условия окружающего общества, начиная от уровня жизни населения и социальной инфраструктуры и заканчивая общественными настроениями, отношением к данному предприятию со стороны сообщества и руководящих органов. Например, претензии к предприятию со стороны сообщества относительно экологической чистоты продукции или продуктов переработки являются вопросом выживания организации, что вынуждает организацию обращать пристальное внимание на эту проблему и не только контролировать, но и предъявлять сообществу доказательства её решения.
Технические	Уровень развития техники и технологии в основном определяет качество рабочей силы, которая используется на предприятии: уровень образования, степень и характер взаимодействия работников друг с другом. Требуемые формы организации труда, организационная структура, технологические особенности.
Социально-психологические	Состояние общественного мнения, преобладающие в обществе установки (например, мужчина должен содержать семью), ценностные ориентации (например, ориентация на материальное благополучие).
Политические	Политические ориентации в обществе, законодательное регулирование, политика государства по отношению к организациям, отраслям (например, таможенные пошлины на товары, конкурирующие с отечественными).

Экономические	<p>Финансовое состояние организации определяет, насколько адекватную зарплату может предложить предприятие своим сотрудникам, что влияет на отношение к труду, уровень текучести кадров. Высокий уровень текучести кадров ведёт к размыванию организационной культуры, а низкая зарплата приучает людей к безделью, формирует безответственное отношение к труду, ухудшает дисциплину, т.к. работники не дорожат своим рабочим местом, как следствие – плохие результаты и качество работы. Общее состояние экономики страны, уровень её развития, высокий уровень безработицы формируют соответствующую культуру. Дикий рынок – дикое отношение в организации. Нестабильная окружающая среда формирует такую ценность как стремление к инновации как средству выживания в быстро меняющихся условиях. Высокий уровень безработицы обеспечивает быструю замену негодных сотрудников и затрудняет им поиск работы в случае увольнения. Это формирует неуважительное, пренебрежительное отношение к сотрудникам и ценным поведением в такой организации становится угодничество, лесть, достижение власти, должности любыми средствами, и т.п..</p>
Профессиональные	<p>Особенности профессии накладывают отпечаток на характер взаимоотношений людей, ценностные ориентации, требуют определённых моральных качеств (профессиональные кодексы, клятва Гиппократ). Отраслевая принадлежность, характер труда обуславливают ориентацию на такие ценности, которые способствуют выживанию организации, придают смысл её существованию. Если медицинские работники не будут ориентироваться на клятву Гиппократ, то лечиться у таких врачей никто не будет, если социолог в исследовании будет подтасовывать факты, пристрастно относиться к предмету исследования, то ценность и оценка его труда со стороны заказчика будет снижаться с каждым исследованием.</p>
Национальные	<p>Влияние национальной культуры на культуру организации. Это могут быть и присущие каждой нации особенности поведения, особый менталитет, традиции, обусловленные историческим развитием, особенностями климата, географического положения, пространства. Влияние данного фактора сложнее всего избежать, т.к. ему подвержены практически все сотрудники организации. Однако его влияние не столь заметно, потому что все мыслят в рамках национальной культуры, живут ею, и пока нет сравнения с другой культурой, своя не видна. Проблемы могут возникнуть при взаимодействии с представителями другой культуры.</p>
Общечеловеческие	<p>Необходимость сохранения человеческой жизни, чести, достоинства, стремление к счастью, осознание своей роли в этом мире, то, что делает нас людьми, независимо от принадлежности к расе и нации, или что влияет на всех – экология, изменение климата, глобализация, мировые кризисы.</p>
<p><b>4. По положению относительно объекта воздействия</b></p>	

Внешние	Относятся к факторам внешней среды и требуют более глубокого анализа для приведения в соответствие, и относятся к факторам, на которые сложно воздействовать, но влияние их велико и очень важно. Это законы, политика по отношению к предприятию данной отрасли со стороны государственных органов, например, режим наибольшего благоприятствования, освобождение от налогов. Или отношение к предприятию сообщества, выраженное в общественном мнении, через СМИ, требования к ведению дел со стороны партнёров и потребителей, наличие конкурентов и их поведение на рынке.
<b>5. По степени участия субъекта</b>	
Объективные	Возникающие и действующие независимо от нашей воли и понимания ситуации.
Субъективные	Непосредственно зависящие от восприятия ситуации и представлений об идеальном со стороны каждого участника процесса формирования организационной культуры. Особенно это касается руководителей, обладающих всей полнотой власти, а также наиболее авторитетных лиц, работающих в данной организации. Примером может служить известная теория “Х”, “У” Д. Мак Грегора.
<b>6. По степени контроля</b>	
Управляемые	Целенаправленные действия могут усилить или ослабить их влияние, иногда простым изложением фактов или своей позиции, отношения, возможно изменение содержания фактора (например, организационная структура, основные принципы корпоративной кадровой политики, лоббирование какого-либо законопроекта).
Неуправляемые	Может быть неуправляемость факторов следствием незнания об их существовании, тогда проблема решается простым диагностическим исследованием, однако, действие фактора может являться частью более глобального процесса, на который мы не можем воздействовать и контролировать его влияние, он продолжает действовать, несмотря на наши усилия.
<b>7. По степени участия в формировании (создании) факторов</b>	
Формируемые	Разрабатываются, конструируются, создаются факторы для влияния на параметры организационной культуры в заданном направлении. Например, создание особого, семейного социально- психологического климата для формирования чувства сопричастности, общности интересов, поддержки и участия в судьбе коллег.
Неформируемые	Возникающие стихийно, без планирования и прогнозирования реакции персонала, или преследующие определённую цель, но не формирование организационной культуры.
<b>8. По уровню затрат</b>	

Высокозатратные	Факторы, которые требуют больших затрат для приведения их в действие, снижения их влияния, проектирования или формирования, не всегда оправданных. Оценка фактора, как высокозатратного, производится на основании предполагаемой эффективности его действия и затрат на его применение. Например, предприятия социальной сферы, которые содержатся за счёт предприятия, строительство жилья для работников, преодоление последствий кризиса, проведение масштабных социологических исследований, проведение рекламной кампании.
Среднезатратные	Факторы, которые требуют средних затрат для приведения их в действие, снижения их влияния, проектирования или формирования. При средних затратах имеется определённый положительный результат. Например, организация специального обучения, тренингов, тестирование, проведение экспресс-опросов, деловых игр, праздников, создание традиций.
Низкозатратные	При низких затратах имеется определённый положительный результат. Например, создание этического кодекса организации, определённая направленность приказов, распоряжений, объявлений и т.п.
<b>9. По характеру воздействия на организационную культуру</b>	
Прямые	Непосредственно формирующие параметры и содержание элементов организационной культуры. Такими факторами будут устав организации, стиль руководства, организационная структура, стандарты качества, принятые в организации, система стимулирования и т.п.
Косвенные	Их влияние на формирование организационной культуры, содержание её элементов опосредованно, например, деятельность службы PR, реклама, требования к соблюдению стандартов, поведение руководителей.
<b>10. По степени отдачи от вложений в формирование факторов</b>	
Эффективные	Результаты превосходят затраты. Это может быть личный пример руководителя организации, когда он постоянно, при различных обстоятельствах демонстрирует поведение, соответствующее заявленным целям, принципам, ценностям.
Неэффективные	Результаты воздействия равны или существенно ниже затрат, а иногда действуют в противоположном направлении, чем планировалось.
<b>11. По сроку влияния</b>	
Длительного воздействия	Независимо от частоты или длительности воздействия фактора влияние его сохраняется на длительный срок (например, мотивация).
Краткосрочные	Влияние фактора продолжается недолго или прекращается сразу, после непосредственного воздействия на объект (например, стимулы).
<b>12. По периоду воздействия</b>	
Постоянные	Факторы действуют постоянно, могут обуславливаться особенностями самого предприятия (условия труда – постоянный шум или вибрация, планировка и изолированность рабочих мест), или носить более глобальный характер, как, например, законы.
Кратковременные	Воздействие может быть как разовым, а также может иногда возникать вновь, но ожидание его появления может существенно повлиять на деятельность, принципы, ценности, нормы и даже структуру организации. Например, кризис.



При формировании организационной культуры важно учитывать факторы, которые воздействовали и воздействуют на содержание и характеристики организационной культуры.

**Вопросы к теме:**

- 1) Чем определяется сущность и роль организационной культуры?
- 2) Перечислите структуры организационной культуры. Подумайте, по какому принципу их выделяют?
- 3) Почему структуры могут включать одинаковые элементы?
- 4) Каково познавательное значение типологий организационных культур?
- 5) Какие шкалы для оценки организационной культуры выделяет Г. Хофштеде?
- 6) Охарактеризуйте четыре типа культур, предложенных С. Ханди. По каким параметрам они оцениваются?
- 7) Каким образом формируются организационных культуры?

**Примерные тестовые вопросы:**

а. Совокупность уровней и звеньев управленческой деятельности в единстве с их функциональными областями, расположенными в строгой соподчиненности и обеспечивающие взаимосвязь между управляющей и управляемыми системами для эффективного достижения цели – это:

- А) организационная структура управления;
- Б) организационная культура;
- В) управленческая культура;
- Г) организационный порядок.

2) Система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их

действиям — это:

- А) организационная структура;
- Б) организационная культура;
- В) организационный порядок;
- Г) коммуникационная система.

3) Культура групп сотрудников, которая противоречит общим нормам организационной культуры:

- А) корпоративная культура;
- Б) субкультура;
- В) контркультура;
- Г) псевдокультура.

4) Культура, в рамках которой основное внимание падает на реализацию поставленных задач или реализацию проектов.

- А) «паутина»;
- Б) культура храма;
- В) матричная культура;
- Г) культура индивидуальности.

5) Сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организаций, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации – это ...

- А) корпоративная культура;
- Б) организационная культура;
- В) экономическая культура;
- Г) политическая культура.

**Доклады по теме:**

1. Организационная культура. Типология Г. Хофштеда.

2. Типы организационных культур по Ч. Хэнди.
3. Типы культур, преобладающие в политике по А. Вилдавскому.
4. Методы формирования и поддержания организационной культуры.
5. Сущность и методы контроля.

### **Глоссарий:**

1. Кадровая политика – 1) в широком смысле – это система осознанных и определенным образом сформулированных и закрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы; 2) в узком смысле – это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом.

2. Коллективные представления – выработанное на протяжении исторического развития организации коллективное мнение, достигнутое согласие, относительно допустимых целей, способов их достижения, форм поведения.

3. Корпоративная культура – сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации.

4. Организационная культура – интегральная характеристика организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности), данная в языке определенной типологии.

5. Организация – 1) строение чего-либо; 2) совокупность людей, групп, объединенных для решения какой-либо задачи, или социальный институт; 3) деятельность по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других.

6. Профессиональная этика – совокупность принципов, объединяющая ряд исполнителей общей деятельности.

7. Руководитель – одна из ролей менеджера в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за расстановку кадров, правильное понимание

и выполнение подчиненными поставленных задач.

8. Стратегия организации – представление управленческого персонала о целях организации и способах их достижения в определенный период существования организации.

10. Управленческая команда – группа управленцев предприятия, объединенная общей деятельностью, разделяющая общие цели и представления о способах их достижения.

### **Тест «Какой вид организационной культуры вам больше всего подходит?»**

Тест может быть полезен как для осознанности выбора молодым или уже опытным специалистом места работы (он ориентирует на выбор организаций, тип культуры которых соответствует индивидуальным склонностям), так и для руководителей и служб персонала в процессе найма (целесообразно принимать в организацию сотрудников, ценностные ориентации и установки которых соответствуют организационной культуре).

#### *Инструкция.*

Определите ваше отношение к каждому из предложенных высказываний, используя следующие оценки:

Отношение к высказыванию

Утверждения

1. Мне нравится работать в команде и рассматривать проделанную мною работу как свой взнос в работу всего коллектива.

2. Не следует идти на компромиссы, учитывая чьи-либо личные нужды, когда речь идет о целях всего отдела.

3. Мне нравится то чувство эмоционального подъема и трепета, которое я испытываю, идя на риск.

4. Если сотрудник не достиг поставленной цели, то не имеет значения то, сколько усилий он или она потратили, дабы выполнить эту работу.

5. Мне нравится, когда все вокруг стабильно и предсказуемо.

6. Мне нравится работать с менеджерами, которые всегда разумно объясняют свои действия и решения.

7. Мне нравится такая работа, при которой на сотрудников не оказывается значительного давления и они сами формируют свои отношения на преимущественно неформальной основе.

«ПС» («полностью согласен»), «С» («согласен»), «Н» («не уверен»), «НС» («не согласен»), «АНС» («абсолютно не согласен»).

Подведите итоги.

Используя ключ, подсчитайте баллы.

Таблица 6.3.

Ключ для подсчета баллов

Номер утверждения	Оценки				
	ПС	С	Н	НС	АНС
1	-2	-1	0	+1	+2
2	-2	-1	0	+1	+2
3	-2	-1	0	+1	+2
4	-2	-1	0	+1	+2
5	+2	+1	0	-1	-2
6	+2	+1	0	-1	-2
7	-2	-1	0	+1	+2

Всего должно получиться где-то между +14 и -14 баллами.

Чем больше баллов вы набрали, тем более комфортно вы будете себя чувствовать в организации с формальной, механистической ориентирующейся на сильную структуризацию кадров культурой. Это характерно для больших корпораций и государственных учреждений.

Отрицательное количество баллов (по знаком «-») указывает на вашу склонность к работе в организации с неформальной, гибкой и инновационной по своей сущности культурой. Образцами в этом случае могут служить научно-исследовательские отделы, рекламные агентства, компании, работающие в сфере высоких технологий, а также малые предприятия.

### **Список рекомендуемой литературы:**

- 1) Акперов И.Г., Масликова Ж.В. Особенности формирования организационной культуры в современной России // Вестник Российской коммуникативной ассоциации. В.1. Ростов н/Д; ИУБиП, 2002. 200 с. [Электронный ресурс] URL [http://www.russcomm.ru/rca\\_biblio/a/ akperov\\_maslikova.shtml](http://www.russcomm.ru/rca_biblio/a/ akperov_maslikova.shtml) (дата обращения: 19.03.14)
- 2) Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2004. 224 с.
- 3) Кармин А.С. Культурология: культура социальных отношений. СПб.: Лань, 2000. 128 с.
- 4) Крюкова Е. Что такое корпоративная культура // Обучение за рубежом. 2002. № 2. С. 54-56.

## Темы презентаций по дисциплине

1. Деятельность руководителя по укреплению социально-психологического климата трудового коллектива организации.
2. Гендерный аспект управления в России и за рубежом.
3. Эмоциональное лидерство (люди-магниты, эмоциональное «заражение», диссонирующий лидер, проведение тестов).
4. Харизматичные лидеры (Наполеон, Сталин, Тетчер, Гитлер, Жанна д'Арк и др.).
5. Психологические объяснения феномена лидерства.
6. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия (на примере РФ и РТ).
7. Мафия (японская, итальянская, русская и др.)
8. Мотивация профессиональной деятельности государственных служащих.
9. Никколо Макиавелли «Государь» (краткий рассказ).
10. Практика манипулирования общественным мнением в государственном управлении.
11. Манипуляция в средствах массовой коммуникации.
12. Эффективность политических манипуляций на практических примерах.
13. Психологическое манипулирование.
14. Социальная ответственность в обществе.
15. Управленческий менталитет в регионах России.
16. Черты бюрократизма в существующем стиле государственного управления.
17. Управленческая элита на примере зарубежных стран.
18. Организационная культура государственной гражданской службы.
19. Экономическая и организационная культура на примере зарубежных стран.

20. Основные черты советской экономической культуры и сравнение с современной экономической культурой.
21. Экономическая культура предпринимателей в современной России.
22. Воплощение исламской этики в современной деловой жизни.
23. Вебер «Протестантская этика и дух капитализма».
24. Роль традиций и инноваций в формировании организационной культуры.



## Список вопросов для итогового контроля

1. Социология и управление. Специфика социологического знания.
2. Объект, предмет, структура и функции социологии управления.
3. Категории, закономерности и школы социологии управления.
4. Место и роль социологии управления в системе социально-управленческих дисциплин.
5. Значение социологии управления в современных условиях.
6. Концепции раннего научного менеджмента. Ф.Тэйлор и научное управление.
7. М.Вебер о рациональной бюрократии.
8. Биопсихологические исследования проблем управления в 30-х годах. «Школа человеческих отношений».
9. Современное состояние и развитие социологии управления. Ситуационный, системный и процессный подходы к управлению.
10. Понятие и виды социологических исследований процессов управления.
11. Подготовка социологического исследования и разработка социологического инструментария.
12. Сбор первичной социологической информации. Количественные методы в социологии: наблюдение, анализ документов, контент-анализ, опрос, интервью.
13. Моделирование и эксперимент как метод изучения процессов управления.
14. Обработка, анализ информации и подведение итогов исследования. Качественные методы (метод фокус-групп, метод биографического описания и др.) в социологии.
15. Оценка структуры управления. Социометрия как метод изучения взаимоотношений в организации.
16. Управление и его место в обществе. Социальная природа и сущность управления и менеджмента. Управление как социальное отношение.

17. Субъект и объект управления как социальные феномены. Управленческий менталитет. Особенности российской управленческой культуры.
18. Три модели социального управления: субординация, реординация, координация.
19. Содержание функций управления. Социальная направленность функций управления.
20. Социальное прогнозирование и управление. Объект управления и методы социального прогнозирования. Проблемы эффективности социальных прогнозов.
21. Понятие внешней социальной среды управления. Факторы внешней среды.
22. Оптимальная и агрессивная среда управления. Способы управления в агрессивной социальной среде. Нейтрализация конфликтогена.
23. Интересы в управлении. Интересы общие и частные, идейные и корыстные, национальные и групповые, второстепенные и жизненные.
24. Объективный характер государственных интересов. Механизм разработки государственного интереса. Столкновение интересов внутри государства.
25. Потребности и интересы населения и их учет в государственном и муниципальном управлении.
26. Мотивация в управлении. Потребности, ценности, мотивы и стимулы в управлении.
27. Современные методы мотивации. Факторы, влияющие на мотивацию.
28. Управление и манипулирование. Методы манипулирования обществом. Толпа как объект манипулирования. Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования.
29. Управление в социально-политической сфере. Структура, функции, исторические типы политического управления. Особенности политического управления в современном российском обществе.

30. Феномен бюрократии. Бюрократическое управление. Исторические формы бюрократического управления и их значение для современной России.

31. Демократический, либеральный, авторитарный, патриархальный, бюрократический, адаптивный и другие стили управления.

32. Социальные группы: понятие, виды, классификация. Социальные группы как объекты и субъекты управления.

33. Место и роль элит, классов, наций, социальных групп в социальном управлении.

34. Организационная культура и корпоративная этика.

35. Стиль руководства и эффективность управления органов государственной и муниципальной власти.

36. Социологические аспекты культуры и этики управления

37. Общество как социокультурная система. Механизм эволюции и управления в обществе. Структура современного общества.

38. Понятие культуры управления. Основные элементы культуры управления. Типы культуры управления.





**More  
Books!** 



**yes**  
**I want morebooks!**

Покупайте Ваши книги быстро и без посредников он-лайн - в одном из самых быстрорастущих книжных он-лайн магазинов!  
Мы используем экологически безопасную технологию "Печать-на-Заказ".

Покупайте Ваши книги на  
**[www.morebooks.de](http://www.morebooks.de)**

Buy your books fast and straightforward online - at one of the world's fastest growing online book stores! Environmentally sound due to Print-on-Demand technologies.

Buy your books online at  
**[www.morebooks.de](http://www.morebooks.de)**

OmniScriptum Marketing DEU GmbH  
Bahnhofstr. 28  
D - 66111 Saarbrücken  
Telefax: +49 681 93 81 567-9

[info@omniscrptum.com](mailto:info@omniscrptum.com)  
[www.omniscrptum.com](http://www.omniscrptum.com)

OMNIScriptum









