

# МУДРОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ: СПОСОБНОСТЬ МЫСЛИТЬ ПО-РУССКИ

**Согласитесь: мы порой очень однобоко оцениваем управленческие способности руководителя.**

**Умеет планировать, прогнозировать, разрабатывать программы развития школы, держать в порядке документы — значит, хороший, квалифицированный руководитель.**

**Автор статьи, которую мы вам предлагаем, подходит к оценке профессиональных качеств руководителя с совершенно иной позиции: оценивает его человековедческую компетентность, способность использовать менталитетные качества членов коллектива. И пусть вас не смущает заголовок. Мыслить по-русски — это мыслить российскими категориями. Не случайно всех наших соотечественников, независимо от национальности, за рубежом зовут русскими. И в этом есть сермяжная правда: наши вековые традиции жить сообща в огромном доме-пространстве, взаимопроникновение культур, этнических особенностей, душевных качеств — всё это веками формировали в народе «великая Русь и бескрайняя степь». Так что способность думать по-русски — во многом общее наше свойство.**

**И хотя эта статья не о школе и её директоре, но любому руководителю необходимы качества, о которых пишет автор. Для дела, для успешности организации и её конкурентоспособности.**

**Виктор Шепель,**  
доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, лауреат премии Российской академии естественных наук «Во славу и на пользу Отечеству»

Наше Отечество имеет богатый опыт военной и государственной управленческой деятельности. Две Отечественные войны — вторжение Наполеона в 1812 году и наше-ствие Гитлера в 1941-м, выигранные Россией у лучших, самых сильных армий Европы, — бесспорное подтверждение не только беспримерного героизма народа, но и управленческого превосходства в государственном масштабе.

На огромной территории Россия при всех недостатках в государственной инфраструктуре, при национальной и конфессиональной самобытности проживающих народов всегда была управляема, организована как государство. А управлять Россией неизмеримо сложнее в сравнении с любой европейской страной — из-за влияния власти центра на периферию, из-за разнообразия проблем в общественной жизни. И вот в чём парадокс: если СССР был **хорошо управляемым государством**, то управление предприятиями — промышленными и сельского хозяйства — было гораздо слабее. За исключением военно-промышленного комплекса, где многие проблемы управления преодолевались мощным бюджетным финансированием. Все же остальные производства, не имея стимулов конкуренции и самофинансирования, были объективно лишены возможности осваивать современные управленческие механизмы. Вот почему у нас продолжительное время не развивалась управленческая наука и только в 70-х годах стало определяться управленческое образование как направление высшей школы.

Наша управленческая мудрость сегодня должна проявиться в том, чтобы сделать каждое производство отменно управляемым подразделением, используя лучшее, что есть на этот счёт у нас и за рубежом, научиться оптимально использовать ментали-



тетные достоинства русских как трудолюбивой и творчески мыслящей нации. Тогда только наши возвышенные намерения обретут материалистическую весомость: идеологический призыв сделать жизнь людей достойной будет иметь реальную основу в виде развитой экономики страны, «местных экономик», производственных успехов в любом трудовом коллективе. Но чтобы в этом преуспеть, необходимо решить ряд проблем.

Да, у нас пока низкий уровень самоорганизации. Нам предстоит более широко использовать разнообразные формы организации трудовых коллективов, что соответствует нашему российскому менталитету. **Мы все — исконные общинники, у нас есть вкус к работе артелию.** Не случайно такая форма организации труда, как коллектив, получила широкое признание в России. Многолетний опыт её использования подтвердил: эта форма организации — мощный фактор высокой результативности. Когда в коллективе разумно соотносится личное «я» и социальное «мы», когда каждый ощущает, что его личное достоинство охраняется средой, в которой он находится повседневно, а руководство и общественное мнение справедливо оценивают его труд, — в таком социуме наиболее полно проявляются лучшие качества каждого работника. Несостоятельны поэтому утверждения о том, что коллективные формы жизнедеятельности якобы противоречат демократическому статусу людей. **Каждый человек нуждается в общении, в оценке окружающих в принадлежности к какому-то социальному слою или группе. От характера общения зависит развитие личности. Любая изоляция, отсутствие общения патологичны для человека. Сотрудничество, социальное сожительство, товарищество и дружба — те формы общения, которые придают жизни и производственной деятельности истинно человеческий смысл.**

Опыт реформирования нашего общества в конце XX — начале XXI века требует вдумчивого осмысления. Это прекрасный менталитетный тренинг для управленца, в процессе которого обретается управленческая мудрость. Как показывают исследования, современные руководители — далеко не мудрые начальники. **Если по образованию и профессиональной подготовке к ним нет особых претензий, то по таким важным личностно-деловым качествам, как умение проводить стратегическое планирование, аналитический склад и реалистичность мышления, культура отношений, — результаты исследования разочаровывают.** Удивляться этому не приходится. В стране не создана научно-объективная система отбора кадров руководителей, до сих пор велика роль протекций, случайности для занятия руководящей должности. Так откуда же появится мудрость?

А что это такое — мудрость руководителя?

Одни считают, что это опыт прожитой жизни. Другие утверждают, что это обширные знания и практикой выработанное умение ввести их в оборот. В ином ключе о мудрости писал

Л.Н. Толстой: **«Мудрость не в том, чтобы знать как можно больше, а в том, чтобы знать, какие знания самые нужные, какие менее и какие ещё менее нужны».**

Обобщая эти суждения, можно утверждать, что мудрость — особый дар человеческого мышления, в котором помимо прочих, проявляются лучшие качества менталитета. В мудром человеке органично соотносятся интеллект и душевность — усилия, которые воссоздают особую логику их совместного «действия». **В отличие, например, от гениев, мудрым людям не свойственно фонтанировать идеями, но зато им свойственны взвешенность размышлений, аналитичность суждений, реалистичность замыслов, способность к повседневному труду и устойчивая совместимость в общении с людьми.** Образованных и творчески работающих руководителей немало. Среди них есть талантливые, предприимчивые головы. Однако мудрых, увы, немного. Стоит ли объяснять, что мудрость управленцев проявляется и в том, как они относятся к наследию, которое получили в своё распоряжение. **Уважительное отношение к тому полезному, что сделано предшественниками, — один из критериев мудрости.** Любое наследие — своего рода клад, переданный в виде накопления опыта. Мудрый управленец в первую очередь производит «инвентаризацию наследия», выбирает всё лучшее в нём, определяет, что и как из этого лучшего можно использовать в своей деятельности. Ведь делать что-то с чистого листа затратно и по времени, и по издержкам. И, как показала наша история, ещё и безнравственно-разрушительно.

К сожалению, управленцы, стоявшие у штурвала власти во времена рыночного реформирования именно так и поступили — в основном, разрушительно как в экономике, так и в государственном управлении. Под идеологическим прикрытием о необходимости освоения



рыночных механизмов, по сути дела, был осуществлён разлом промышленности и сельского хозяйства. В итоге — крайняя поляризация населения по уровню обеспеченности. Около 5% наших сограждан стали владельцами 80% всех средств производства и природных ресурсов страны. Подавляющая часть населения осталась с бумажными ваучерами — новым видом векселя массового обмана...

Однако это не стало поводом для отчаяния нашего народа. Россияне привыкли к ударам судьбы, **мы никогда безоговорочно не признавали главенства в своей жизни материальных интересов.** Вместе с тем **все мы болезненно восприняли надругательство над своим общественным образом жизни.**

И прежде всего, ожесточённые попытки «реформаторов» разрушить сложившиеся институты общения. Если западный человек склонен к ограничению своего пространства общения, гордится неприкосновенностью личной жизни, то российский и особенно русский человек ориентирован по складу своего менталитета на разнообразные формы взаимодействия с окружающими.

Вольфганг Хойер в брошюре «Как делать бизнес в Европе» пишет: «Истинная дружба между людьми в западных странах имеет меньшее распространение, чем в славянских странах. Американец даже меняет круг своих друзей, когда поднимается по службе, поскольку старые друзья ему уже не нужны. Родственные связи также поддерживаются не столь активно: люди встречаются со своими родственниками чаще всего на похоронах...»

Особенность славянской (в какой-то мере и российской) психологии не учли реформаторы-рыночники. Отсюда тот урон, который понесла страна. Прежде всего резко снизился уровень управляемости ею, возникли сложные проблемы в организации её общественной жизни в масштабе государства и в различных социальных структурах. Например,

в связи с ликвидацией таких общественных организаций, как октябрята, пионерия, комсомол. Они были для всех россиян естественно востребованы, ибо отвечали потребности «быть вместе»; таким чувствам, как товарищество и дружба, что на Западе вообще не приличествует. Образовавшаяся пустота в общении молодёжи привела к печальным последствиям: значительно возросли школьный алкоголизм и наркомания, почти поголовным стало курение, помолодела проституция. **Была разрушена система мировоззренческого воспитания молодёжи — будущего России.**

Подобную аналогию можно провести и в отношении взрослых. В деловых социумах **утрачена сегодня роль общественного мнения, стали непопулярными моральные стимулы.** Быть может, уничтожив эти «коммунистические институты», Россия кое-что приобрела в глазах западного мира. **Но больше потеряла в умонастроении своего народа.** Общественные организации успешно работали на его сплочение, чувство патриотизма, обеспечивали влияние центра на периферию страны, устойчивую обратную связь с ним.

И вот что ещё немаловажно — **страна лишилась сверхзадачи: какое общество мы строим?** Для нас это весьма серьёзная проблема. Сделать целью своей истории создание общества массового потребления — это не взлётно, приземлённо и даже примитивно. Нужна отливающая блеском мечтательности идея, во имя которой есть смысл хорошо жить, достойно трудиться. «Идеелюбие» отпечатано в нашем сознании, и с этим ничего не поделаешь — таков русский и российский менталитет. Многие философы кстати считали, что общество, не имеющее национальной идеи, лишено будущего.

Партийной номенклатуре, стоявшей у исторической черты объективных перемен, не хватило мудрости их осуществить, осмыслить их необходимость и просчитать возможные последствия. Философ Роджер Бэкон утверждал: «Важнейшие тайны мудрости остаются в наши дни неизвестными толпе учёных за недостатком правильного метода». **Основа мудрости — знание и владение правильными методами познания и действия.**

Поразмышляем о роли методов как неперемennого атрибута управленческой мудрости. **Руководитель — всегда социальный коммуникатор.** От того, насколько он умеет прокладывать каналы коммуникации, во многом зависит его мастерство как управленца. Ведь его ведущей управленческой функцией является организация людей, этот **универсальный метод управления.** Есть такая мысль у В.И. Ленина: «Может ли сотня людей превышать силу тысячи? Может, если сотня людей организована». В верности этого утверждения трудно усомниться. В любом коллективе **наиболее производительны и дисциплинированы те подразделения, где присутствуют сплочённость и профессиональная взаимовыручка.** Создание



здорового трудового коллектива — необходимое условие конкурентоспособности любой организации.

Никколо Макиавелли утверждал, что полководец должен обладать изобретательностью. И пояснял: «Без этого дара ни в одной области не было великих людей». Конечно, способность инновационно мыслить и выстраивать виртуальные проекты — особое качество. Однако можно им обладать, но не преуспеть в управленческой деятельности. Объясняется это тем, что руководителю чаще всего приходится решать проблемы не в одиночку, а вместе со своими подчинёнными. **Ценность предложенных им идей, преобразований, проектов состоит не в их полезности как замысла, а в реальности их претворения в жизнь.** Поэтому руководителю, в отличие от учёного, мало толку от того, что он создал нечто новое. **Важно, чтобы это новое было реальным, было поддержано подчинёнными, чтобы они стали активными его реализаторами.**

Организация как объект управления эффективна. Для россиян она имеет особое значение. Не однажды зарубежные предприниматели удивлялись такому факту: они платят приличную зарплату, но люди **не работают** на должном уровне. Исследования показали, в чём причина: индивидуальные производственные наряды, обособленные рабочие места, жёсткий регламент рабочих перерывов — всё это привело к тому, что люди оказались в изолированном положении в течение рабочего дня. **Многие такого режима вне общения не выдержали.** У одних снизилась производительность, другие нарушали рабочую дисциплину, а некоторые просто уволились, несмотря на высокую зарплату. Зарубежные менеджеры, работающие в нашей стране продолжительное время, признают, что в **России невозможно полностью применять то, что работает на Западе.** Иностранному менеджеру в России, кроме сугубо профессиональных качеств, непременно надо обладать гибкостью в общении.

В деловом общении наши люди нуждаются в иных манерах. Отсюда наша повышенная чувствительность к такому универсальному объекту управления, как организация. Руководителю, если он хочет быть успешным, следует осмыслить исторический опыт организации трудовых коллективов, начиная с русских общин и промысловых артелей и завершая временем советского периода. При этом не следует путать «трудоу коллектив» с «кооперацией труда» или «управленческой командой». Эти феномены относятся к одному роду — организации людей в локальном масштабе, но принадлежат к разным её видам.

*Кооперация труда* — совместное выполнение каких-то работ при соблюдении определённых разграничений между исполнителями: каждый делает то, за что и отвечает.

*Трудовой коллектив* — это устойчивая социальная общность со здоровым нравственным климатом, с традиция-

ми, с активным проявлением общественного мнения, популярными неформальными лидерами, авторитетным руководителем.

*Управленческая команда* — это малая группа единомышленников руководителя, с которыми он разрабатывает управленческие решения, советуется по различным деловым проблемам и вопросам.

**Трудовой коллектив — не только объект управления, но и его субъект, чем и призван пользоваться руководитель, умело стимулируя и координируя проявление субъектности коллектива, делая упор на создание в нём здорового морально-психологического климата за счёт собственных усилий, на духовное обогащение межличностных отношений. Любой коллектив должен быть зоной нравственной защищённости каждого работника, социальной гарантией его свободомыслия.** При этом надо снять с повестки дня лозунг «Большинство всегда право», ибо одно дело — относиться уважительно к мнению большинства и другое — безоговорочно принимать его за истину. В свободном и равноправном обмене аргументами при отстаивании своей точки зрения наилучшим образом складывается объективное общественное мнение в трудовом коллективе, менталитетно мужают люди.

Таким образом, **трудовой коллектив — реальный фактор развития массовой демократии, школа обучения людей умению и способам проявлять своё достоинство.** В этом и состоит истинный смысл подлинной демократии, которой у нас, к сожалению, пока ещё нет.

В деятельности руководителя трудовых коллективов можно назвать такие приоритетные направления:

- создание здорового морально-психологического климата;
- создание эффективного общественного мнения;
- стимулирование творческой деятельности;



● противостояние внутрикорпоративной коррупции, интригам.

Между работниками в коллективе складывается сложная паутина социальных взаимосвязей. Это духовные связи, роль которых чрезвычайно велика. Ведь по-настоящему человек тогда осознаёт себя существом высшего порядка, когда его биос насыщается духовной энергетикой, в нём начинают звучать некие необыкновенные струны, воспроизводящие мелодию ощущения жизни, радости обладания ею, радости труда, дела, которым человек занимается. **Без такого мажора плодотворная деятельность людской организации нереальна.** Это тем более важно, когда речь идёт о русских людях. **Фермент душевности обязательно должен присутствовать в их деловом общении.** Вот почему в наших трудовых коллективах так необходимы общественные органы самоуправления. Даже харизматический руководитель не способен в течение продолжительного времени реализовывать тот функционал, который выполняют самостоятельные органы управления.

В зарубежных публикациях по менеджменту устойчивым рефреном звучит такое положение: **фирма, у которой существуют проблемы морального духа персонала, — самая лучшая мишень для проведения против неё наступательных действий со стороны конкурентов.** Очень важны для морального сплочения корпоративный культурный досуг, оказание помощи сотрудникам, проведение диспансеризации персонала, то есть **проявление заботы о людях.** В сочетании с даром общения, с терпением в работе с людьми руководителю удастся увлечь их творческими идеями, сформировать **патриотизм учреждения.**

И у нас, и на Западе, а особенно в Японии распространено такое мероприятие, как корпоративный отдых. Используя его, руководители не только весело проводят время с работниками, но и тестируют их в беседах, в развлечениях на смекалку, остроумие, командное

сплочение. Умение использовать человековедческие технологии — это надёжная опора для руководителя, оно делает лидера успешным в решении стратегических и тактических задач. Это те наставники, которые, говоря словами А.Ф. Бестужева, не распространяют нравоучение, **а способствуют практическому утверждению морали, что составляет истинное воспитание людей.**

В современной теории управления появилось такое понятие, как **корпоративная меритократия.** Это влияние (власть) наиболее достойных людей коллектива, созвездия лучших, креативно мыслящих, порядочных, активно участвующих в достижении поставленных задач. Сегодня во многих странах наблюдается тенденция роста коррупции в деловом корпоративном секторе. Если в нём будет отлажена деятельность корпоративной меритократии, это станет лучшей гарантией оздоровления нравственной и правовой обстановки в коллективах. Более того, **будут созданы условия для постоянного совершенствования управления, ибо «низы» никому не позволят делать то, что может причинить вред функционированию меритокративного управления.** При попытке пойти на конфронтацию трудовой коллектив может воспользоваться своими демократическими правами — избирательным или правом солидарного общественного протеста, а созвездие достойных его членов поддержит коллектив своей профессиональной компетентностью и благоразумием.

### Общее менталитетное пространство

В психологической и управленческой литературе значительное место отведено проблеме психологической совместимости. К сожалению, крайне мало уделяется внимания **нравственной совместимости, без решения которой в коллективе могут процветать круговая порука и ложное товарищество.** Конечно, в любой социальной группе симпатия и антипатия, дружелюбие и недружелюбие имеют огромное значение. Однако не менее важно, **какие моральные нормы в ходу в социальной ячейке,** насколько легитимны мотивы поведения людей, кому они симпатизируют, кого презирают. Как бы там ни было, но в конечном счёте **критерием эффективного коллективного дела являются моральные устои и правовые нормативы, которых придерживаются люди.** При соблюдении этико-психологических и правовых норм общения в деловом социуме решается проблема консолидации креативного потенциала членов коллектива, его активное введение в деловой оборот. **В достижении этого наглядно проявляется мудрость руководителя, который постоянно заботится о возвышении достоинства каждого работника путём стимулирования.** Мудрость руководителя в том, чтобы всячески поддерживать у людей потребность в самореализации лучших качеств соответствующих своему менталитету.



При наличии у нашего народа незаурядных творческих способностей одной из наших национальных особенностей является лень в их реализации. Это имеет глубокие исторические корни. В 1765 году Екатерина Великая учредила в Петербурге «Вольное экономическое общество», целью которого была рационализация сельского хозяйства, повышение производительности крепостного труда. Однако идея не нашла поддержки у многих дворян, хозяев крепостных, по причине отсутствия у них предприимчивости. Каждую новую хозяйственную потребность они удовлетворяли весьма простым путём: устанавливали новый налог на крепостных.

Увы, эта наша особенность менталитета до сих пор неискоренима. Доказательство тому — современная налоговая система России, самая громоздкая, нравственно несправедливая. Это выражается в антимудром отношении к малому бизнесу и индивидуальной трудовой деятельности. В итоге — богатые богатеют, а скромно живущие труженики ожесточаются по отношению к власти. Наверное, современная власть по-прежнему видит в нас крепостных и, не ломая голову, решает государственные вопросы самым простым способом: увеличивает прямые и косвенные налоги на население. Как в XVIII веке.

Если мы будем такими темпами уметь, за двести лет не научившись ничем пополнять государственную казну, кроме налогов, то наше будущее — это постоянно мерцающий мираж благополучия страны. Вот почему необходима **коррекция нашего национального менталитета усилением созидательной деятельности интеллекта и души, чтобы в каждом человеке не умолкала мелодия державного честолюбия.**

Что можно в этих целях предпринять?

Например, у нас не в почёте критика. Быть может, это объясняется тем, что не все умеют ею пользоваться. **Но ведь без критики нет движения коллектива вперёд, без критики люди не могут стать лучше.** Однако каждое использование критики, этого очень тонкого инструмента прикосновения к личности, должно быть психологически подготовленным, конструктивно полезным для тех, к кому она обращена.

В практике каждого руководителя постоянно присутствует проблема создания здоровой критичной обстановки в коллективе, которая является одним из условий успешной работы персонала и встряхивания мозгов у руководителя. В коллективе, где не витает дух критичности, складывается обстановка самоуспокоенности и благодушия — наиболее опасный порок и коллектива, и его руководителя. В такой обстановке говорить о коррекции менталитета, о включении его креативных ресурсов в дело бесполезно. Практика работы различных деловых структур подсказала ещё одну форму конструктивного воздействия на менталитет персонала, которая получила авторское название «общее менталитетное пространство».

Глубоко прав академик А.Н. Крылов, который утверждал: **«Во всяком практическом деле идея составляет от 2 до 5%, а остальные 95–98% — это исполнение».** Решающее значение в определении ценности идеи — её реализация. **Чем масштабнее и полезнее идея, тем больше её успешное претворение в жизнь зависит от других людей.** Любому руководителю необходимы единомышленники. Это главное условие живучести идей как реального феномена. В экстремальных условиях происходит интенсивное появление единомышленников, их успешное сотрудничество. Например, в годы Великой Отечественной войны в стране в рекордно короткие сроки были осуществлены разработка и массовое производство новейших образцов военной техники: пушка В.Г. Грабина, ракетная установка «катюша», танк Т-34, самолёты ЯК и ИЛ. Разве это не является ещё одним подтверждением незаурядности русского, российского менталитета, нашего общего менталитетного пространства?

Подобный феномен вряд ли может устойчиво существовать в какой-то другой стране. Это сказано не для того, чтобы кого-то обидеть. Индивидуализм, развитый в западных странах, эгоцентризм, являющиеся основой их морали, — всё это противоречит духу солидарности. Наше общинное происхождение и сознание, присущее нам чувство коллективизма, как их ни подавляет современная корысть, **обуславливают нашу склонность к духовному единению.** Кстати, это эффективно использовалось во времена Советской власти, что придавало ей мировой авторитет, объясняет крупные успехи в различных областях экономики, культуры, спорта.

В настоящее время мы многое потеряли. И зря. Ибо духовное единение — мощный фактор нации, не создаваемый искусственно путём материального благополучия и силового принуждения. Не оттого ли **современные политехнологи, специализирую-**



щихся на «цветовых революциях» (розовые, оранжевые и т.п.), главные свои усилия направляют на подрыв духовного единства народа. Как только дух народа подорван, любой правитель лишается поддержки.

С таких высоких позиций вернёмся к руководителям трудовых коллективов. Будем иметь в виду: любое материальное кормление персонала не гарантия его уважительного отношения к своему руководителю, это ни в коей мере не определяет готовности людей стоять за него горой. **В России нужен для этого духовный фактор — душевное единение людей.** Достичь его гораздо сложнее, чем интеллектуально объединить их, увеличить зарплату. Когда же в коллективе имеет место и душевное, и интеллектуальное единение, возникает то, что мною названо **общим менталитетным пространством социума.**

Что это такое? Приведу размышление одного из «козырей нации» США Генри Форда-старшего: «Когда бизнес становится слишком сконцентрированным на подсчёте затрат и выгод, уровней риска и доходов, это отпугивает тех, кто стремится к динамичному росту, к месту под солнцем. **Ваша компания в этой ситуации рискует потерять самых талантливых, самых предприимчивых, самых увлечённых своим делом работников. Не забудьте, что конкурент, которого легче всего спровести с рынка, — самый рациональный по своему деловому поведению...**» (Подчёркнуто мною. — *Авт.*)

Великий конструктор цивилизованной рыночной экономики настойчиво советует руководителям не преувеличивать роль интеллекта в ущерб наитию, душевности и мечтательности. **В балансе между ними — показатель талантности менеджера, залог его**

**профессиональных успехов.** Как известно, талантливые руководители — штучный продукт. Отсутствие таких можно компенсировать консолидацией творческого потенциала работников, то есть созданием «коллективного разума», действующего в деловом социуме. В качестве такового и выступает общее менталитетное пространство — условное обозначение духовной общности людей, ориентированных на поиск новых идей, предложений, получающих от душевного и интеллектуального взаимодействия в процессе труда огромное удовлетворение. Точнее говоря, **менталитетное удовольствие. Это одно из тех удовольствий, в котором очень нуждаются люди.** Испытывая его, они становятся более расположенными к товариществу, к деловому и межличностному сотрудничеству. Общее менталитетное пространство — аура **духовного производства.** Создание такого феномена — очень трудоёмкий процесс, требующий душевного климата общения в деловом сотрудничестве, уважительного отношения к любым попыткам сотрудников высказать своё мнение, умения не погасить желаний человека самостоятельно мыслить. Всё это очень важно для руководителя.

В этой связи объективно актуализируется роль России как живого примера реализации общего менталитетного пространства в планетарном масштабе. Многолетний опыт существования СССР тому свидетельство. Теоретико-методологические основы создания такого пространства были заложены в концепции ноосферного мышления русского учёного В.И. Вернадского. И это не случайно: **духовная конструкции наиболее соответствует российскому менталитету, национальному характеру народа нашей страны. НО**