

Герменевтическая диалектика способна внимать переживаниям, страданиям и скорби единичного, конкретного человека» его боли и стенингам благодаря тому, что она включает в свою структуру основные экзистенциалы, восполняющие истощённому философскому опыту жизненные силы. Как бы ни называлась эти силы – мнение, идолы, интуиция, бессознательное – философия должна припасть к их живительному источнику, и в этом ей поможет герменевтическая диалектика.

Диалектика – это удивительное явление человеческого духа. Если философия, по определению Гегеля, есть пробудившийся к самоотчёту дух, то диалектика, с этой точки зрения, является способом самодвижения духа, способом его самоотчёта.

Диалектикаозвучна свободе. Это свободное мышление, но именно мышление в высоком смысле этого понятия, а не «пустое рассуждательство» (Гегель), мышление само себя осознающее, само себя регулирующее и контролирующее, как саморефлексивное движение сознания человека. Поэтому самой высоко оценкой тому или иному автору должна быть такая оценка: он мыслит свободно!

Но здесь вполне возможно следующее возражение: а как же быть с теорией диалектики, ведь существуют определённые правила, принципы, законы диалектики, наконец, система категорий, категориально-понятийный аппарат к чему-то обязывающий, дисциплинирующий мысль. Всё правильно – именно с этого мы в своё время начинали изучать диалектику и других так учили. Без определённого структурирования и систематизации знаний, образование невозможно. Но, как мудро заметил немецкий философ XIX в. Шлегель, для духа одинаково смертельно – иметь систему и не иметь. Очевидно, он должен соединить и то и другое.

По нашему глубокому убеждению, как только диалектика приобретает систему – она изменяет, сама себе. С возникновением системы где-либо и в чём-либо возникают проблемы со свободой. Система наносит ущерб свободе. Система и свобода несовместимы.

С этой точки зрения диалектика как устремлённость к свободе – есть мышление, осознающее свою недостаточность, неполноту. Ни одна теория, каким бы богатым понятийным аппаратом она ни располагала, не в состоянии охватить все многообразие действительности. Всю глубину ее связей и отношений. И в этом самосознании, саморефлексивности – сила и методологическая мощь диалектики, которая таким образом, вполне гармонично и эффективно вписывается в постмодернистское мышление.

Литература

1. Ницше Ф. О пользе и вреде истории для жизни. Соч. в 2-х т. Т. 1. Мысль. 1990.
2. Делез Жиль. Ницше. СПб. Аксиома. 1997.
3. Деррида Ж. Письмо и различие. СПб. 2000.
4. Мишель Фуко. Слова и вещи. Археология гуманитарных наук. М. Прогресс. 1977.

**Казаков В.Н., д.э.н., профессор
(МГУ им. М.В. Ломоносова)**

**Лапидус Л.В., д.э.н., профессор
(МГУ им. М.В. Ломоносова)**

Направления повышения эффективности использования человеческого потенциала в организациях

Во всех развитых странах инвестиции в образование – одно из наиболее эффективных мероприятий, как с точки зрения самого человека, так и общества в целом. Поэтому сегодня представляется важными ряд позиций относительно формирования индивидуального человеческого капитала в каждой конкретной организации. Одним из основных направлений современного социального экономического развития цивилизованного общества является повышение роли человеческого фактора во всех видах и направлениях деятельности. Сегодня только те компании, фирмы, предприятия, которые эффективно управляют человеческими ресурсами, достигают стабильности на рынке товаров и услуг, более высокого финансового роста, чем конкуренты. Ценность человеческого ресурса как стратегического фактора успеха компаний возросла в связи с ускорением экономических, технологических и социальных изменений в современном обществе. В инновационной экономике функция управления человеческими ресурсами играет важнейшую роль в обеспечении конкурентоспособности компаний на рынке. Наряду с такими ресурсами, как земля, недра, энергия, информация, материальные и финансовые средства в любом общественном производстве, как на макро-, так и на микроуровнях существенным ресурсом выступает человек, от качества которого зависит успех любого дела, и не учитывать этого в практике управления нельзя.

Сегодня человеческий ресурс является не только своеобразным источником благ в виде результатов деятельности, но и соответствующим

объектом вложения средств в повышение качества человеческого ресурса и повышение благосостояния отдельно взятого человека как составляющей этого ресурса.

С концепцией теории человеческих ресурсов связан термин человеческий капитал и человеческий потенциал. В современной научно-справочной литературе, имеются различные определения человеческого капитала как особого вида капиталовложений, совокупности затрат на развитие и воспроизводство потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы.

В экономической теории доподлинно установлено, что первые шаги в развитии теории «человеческого капитала» относятся к 60-м годам XX столетия. Они связаны с работами лауреата Нобелевской премии Г. Беккера, а также Т. Шульца Э. Донисона, Д. Минцера, М. Благуа, Р. Лейтера и др. Однако в России аналогичные исследования проводились еще в 20-х годах прошлого века и были возобновлены С.Г. Струмилиным и его последователями.

Именно с позиций теории «человеческого капитала» рассматриваются инвестиции в первую очередь в образовательно-научный комплекс как в сферу нематериального производства и делаются попытки определить их отдачу.

В инновационной экономике, когда прибавочная стоимость формируется преимущественно интеллектуальным путем основным из направлений капиталовложений, естественно, является развитие знаний. Если под этим понимать не просто накопление знаний, а их активное применение человеком в своей научной, производственной и управлеченческой деятельности, то не трудно сделать вывод, что овладение знаниями является главным показателем качества человеческих ресурсов. Разумеется, это главный показатель качества человеческих ресурсов, но не единственный. Для конкретной организации, как и для общества в целом, немаловажным фактором является работоспособность человека, его возможность относительно долго активно отдавать на пользу общества или конкретного дела свои знания и профессиональные умения.

Для оценки качества человеческих ресурсов необходимо выделить такое качество человека, как адаптивность. В современной науке под адаптивностью принято понимать способность человека динамично осваивать новые знания, новые ниши деятельности, новые задачи.

Это особенно важно, когда успех дела конкретного предприятия, особенно в условиях конкуренции, во многом зависит от динаминости процессов внутренней реструктуризации, мобильного реинжиниринга,

диверсификации производства, а для отечественных условий еще от освоения новой, высокой технологии, новой техники и принципиально новой организации дела.

Разумеется, все эти три основных качества: знания, работоспособность и адаптивность - тесно связаны между собой, а их повышение зависит от капиталовложений в развитие человеческих ресурсов. Реальная действительность в отечественной экономике свидетельствует о переоценке этого фактора.

Анализ интегрального показателя экономического развития, представленный в докладе Мирового банка, показывает, что для развитых стран он (потенциал экономического развития) формируется на 64% человеческим капиталом и лишь на 20% - сырьевым. В то время как для России только на 14% - человеческим капиталом и на 72% - сырьевым.

По качеству человеческого капитала Россия занимает 57-е место в мире, что свидетельствует о недостаточном внимании к человеческому ресурсу.

В современной экономике основой любой организации и ее главным богатством являются люди. При этом человек стал не только ключевым и самым ценным «ресурсом» организации, но и самым дорогостоящим. Качество трудовых ресурсов непосредственно влияет на конкурентные возможности фирмы и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ. Продвижение фирмы на новые рынки и в новые регионы зачастую вызывается именно этим фактором.

К числу важных показателей качества человеческих ресурсов относятся вложения в профессиональный рост персонала организации. Инвестиции в образование, с одной стороны, являются прерогативой государства. Причем, не только как гуманитарная задача, связанная с всеобщим просвещением, но как задача, утилитарно связанная с необходимостью вооружить каждого работоспособного члена общества профессиональными знаниями, необходимыми для применения в народном хозяйстве, повышения личной конкурентоспособности на рынке труда и тем самым способствующая росту его благосостояния.

По мере совершенствования технологий рынок труда отдает предпочтение все более квалифицированным специалистам. В результаты постоянно повышаются требования к самой системе образования. Как следствие, изменяются ее цели и содержание. Сегодня человеку нужно уже не просто обладать определенной суммой знаний и навыков, необходимо быть готовым постоянно пополнять их, адаптировать к новым требованиям,

при этом, политика непрерывного профессионального образования должна быть и на микроуровне.

Таким образом, принцип непрерывности профессионального образования следует применять и при организации работы с кадрами в организации.

Даже самый хороший специалист или менеджер, объективно отвечающий всем заявленным требованиям, не всегда оказывается именно тем специалистом, который в действительности подходит данной организации с учетом ее специфики, конкретных задач, устоявшейся культуры организации, системы связей и т.п. Необходим какой-то период внутрифирменной профессиональной адаптации. Этот период колеблется от 2-х до 6 месяцев для хорошо подготовленных специалистов, а иногда затягивается на годы. В течение данного времени организация несет потери, минимум, равные заработной плате нанятых работников при отсутствии реальной отдачи, не считая возможного ущерба от некомпетентных или несвоевременных решений (действий) и т.п.

При подборе наемных работников на рынке труда необходим период профессиональной адаптации, сопровождаемый соответствующей учебой (в основном практической стажировкой) и дополнительными затратами.

Исследования, проводимые в ряде преуспевающих западноевропейских фирм, показывают, что при решении проблемы реструктуризации кадрового состава из двух направлений (привлекать новых специалистов и менеджеров или развивать («выращивать») из числа своих) большинство фирм предпочитают второе, не отказываясь, впрочем, и от первого с целью, как говорят, «обновления крови».

Таким образом, если на государственном уровне решается, в основном, задача базовой подготовки кадров, создания качественного человеческого ресурса для народного хозяйства в целом, а также частично переподготовки высвобождаемых для обеспечения занятости населения, то на уровне организации решаются, по сути, и образовательные задачи на протяжении всего трудового пути наемного работника. В их числе:

1. Профессиональная адаптация вновь нанятого работника в период испытательного срока и позднее при подготовке к вхождению в должность, в круг исполняемых задач.

2. Профессиональное развитие, рост квалификации, подготовка кадрового резерва и т.п.

3. Освоение современных областей знаний в связи с освоением новой техники, новой технологии, новой организации и соответственно новых

функций, включая подготовку и адаптацию к нововведениям в организации, профессиональную переподготовку и др.

Все эти образовательные задачи та или иная организация решает исходя, прежде всего, из pragmatических соображений, заботясь о повышении качества своих человеческих ресурсов. И здесь мы имеем дело, за редким исключением, с потребностями в дополнительном профессиональном образовании (переподготовка, повышение квалификации и т.п.).

При этом следует иметь в виду, что каждая организация выполняет или должна выполнять определенную миссию. Уже имеются соответствующие цели и задачи как текущего, так и перспективного характера, связанные с выживанием и развитием на конкурентном рынке. Поэтому решение всех образовательных задач организации должно носить не спорадический, а систематический и целенаправленный характер, подкрепленный соответствующим менеджментом и финансированием. Отсюда необходимость управлять этим процессом, направленным на профессиональный рост кадров, который обуславливает качество человеческих ресурсов организации. С этих позиций представляется, что кадровая политика любой организации должна представлять собой совокупность идеологических, организационно-управленческих и финансовых мер, направленных на непрерывное повышение профессионального роста персонала.

Необходимо иметь в виду, что в отличие от других видов ресурсов, человеческий ресурс состоит из индивидуумов. Известно, что человек в своей деятельности руководствуется, прежде всего, своими личными интересами, которые могут не совпадать или не полностью соответствовать интересам фирмы.

И если в любой иной области можно теоретически добиться какого-то формального результата в работе человека посредством принуждения, то в области образования, освоения новых профессиональных знаний, тем более их применения, подобного трудно достичь без соответствующей мотивации. Это не должны упускать из виду те, кто осуществляет кадровую политику в организации, памятуя, что успех в освоении новых знаний во многом зависит от интереса к ним. А это означает, что, наряду с прочим, управление профессиональным ростом персонала должно включать в себя и социально-психологические аспекты подбора, расстановки и мотивации. Кроме того, отдельные работники могут проявлять более углубленный интерес в некоторых областях знаний, не совсем вписывающихся в pragmatические планы организации. Наконец, возникают естественные желания расширить

свой профессиональный багаж с целью повышения личной конкурентоспособности на рынке труда. Сюда же входит и желание получить второе высшее образование, поступление в аспирантуру и т.п. В связи с чем, кадровая политика организации должна быть ориентирована на всяческое содействие подобного рода инициативам, ибо, в конечном итоге, это способствует улучшению качества человеческих ресурсов организации и в ряде случаев проявляется в повышении творческой отдачи отдельных работников.

Для эффективного функционирования организации, как в плане выполнения ее текущих задач, так и в части развития, значение имеет не только уровень квалификации кадров вообще, но и рациональное сочетание профессий и квалификаций, а также возможность их успешного применения благодаря высокому уровню менеджмента, рациональному разделению и кооперации труда, ориентированности на конечные результаты, корпоративности отношений и организационной культуре.

В таком качестве кадровый потенциал способен поднять имидж организации и влиять на повышение рыночной стоимости предприятия или его инвестиционной привлекательности, выражаемой в той цене, которую готов уплатить покупатель определенного объекта за какие-то преимущества, не входящие в его балансовую стоимость.

Ядро кадрового потенциала образуют совокупные способности работников предприятия, которые необходимы для того, чтобы выбирать, выполнять и координировать действия, обеспечивающие преимущества на рынках товаров, услуг и знаний.

Кадровый потенциал предопределяет способность организации при прочих равных условиях выполнить поставленные перед ней задачи. Поскольку организация представляет собой совокупность взаимодействующих друг с другом работников, кадровый потенциал можно описать, с одной стороны, численными показателями состава работников, с другой - личностно-квалификационными характеристиками потенциала каждого работника. Кроме того, кадровый потенциал характеризуется социально-психологическими и организационными параметрами групповой динамики: групповой сплоченностью, социально-психологическим климатом, организационной культурой, корпоративным духом, деловым кредо и ценностями организации.

Следует подчеркнуть, что кадровый потенциал может быть описан в различных показателях и характеристиках, в том числе таких, как: численность персонала; профессионально-квалификационный состав кадров; половозрастной состав; укомплектованность организации персоналом (то

есть уровень замещения должностей организацией работниками); личностно-квалификационный потенциал; индивидуальные объективные характеристики работников - пол, возраст, состояние физического и психического здоровья и т.д. (отметим, что с возрастным составом связаны перспективы профессионального роста кадров и возможность быстрой адаптации к новым функциям, задачам и методам работы) и др.

Под личностно-квалификационным потенциалом работника понимается его профессиональные характеристики, определяемые согласно квалификационным справочникам должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих. При этом необходимо различать четыре уровня освоения профессиональных знаний:

- 1) иметь общее представление;
- 2) знать основы и область применения;
- 3) знать и уметь применять на практике;
- 4) знать, уметь применять и учить (консультировать) других.

К профессиональным характеристикам также относятся:

- 1) уровень профессионализма и отраслевой опыт, складывающийся на протяжении многих лет;
- 2) социально-психологические характеристики личности, имеющие непосредственное отношение к профессиональной деятельности (нравственно-этические качества, организаторские способности и исполнительские качества, уровень культуры и др.);
- 3) конкурентоспособность работника, как степень развития способностей индивида, используемых в процессе трудовой деятельности. Данный параметр показывает, в какой мере возрастные, профессиональные, квалификационные, физиологические, социально-бытовые характеристики работника соответствуют условиям найма рабочей силы на рынке труда, отражающим конъюнктуру спроса и предложения на рабочую силу определенного качества.

Причем, что представляется исключительно принципиальным, профессионально-квалификационный состав кадров предприятия должен оцениваться не просто по количеству работников каждой специальности и уровню квалификации, но с необходимой или проектируемой профессионально-квалификационной структурой персонала.

Исключительная принципиальность тезиса, изложенного выше, заключается в том, что здесь имеем дело с методологическим подходом: ведь превышение того либо иного показателя над плановым (проектируемым) отнюдь не всегда является благом для собственника или покупателя. Оно может потребовать дополнительных затрат на

реструктуризацию кадрового потенциала: высвобождение, переподготовку, трудоустройство и т.п.

Разумеется, не все характеристики кадрового потенциала могут быть четко детерминированы и выражены через отношение к плану или проекту организации. В этих случаях следует прибегать к качественным характеристикам, которые служат важным дополнением количественных. Это особенно важно тогда, когда речь идет об оценке организационных условий и социально-психологических факторов. В ряде случаев возможно применение экспертных оценок для выхода на количественные показатели.

При определении кадрового потенциала используют как индивидуальные характеристики отдельных работников, включая профессионально-личностные качества и пр., так и групповые, характеризующие способность нескольких работников при определенных условиях разделения и кооперации труда с учетом других организационно-технологических факторов выполнять поставленные перед ними задачи. Однако способы описания индивидуальных и групповых характеристик весьма разнообразны, а число учитываемых качеств и факторов очень велико. Поэтому главной методологической проблемой оценки кадрового потенциала является определение того, что именно следует оценивать (по каким критериям), а также учитывать при характеристике кадрового потенциала организации.

При рассмотрении этой проблемы следует, прежде всего, исходить из целей оценки кадрового потенциала.

Такие цели можно разделить на три группы:

- 1) для определения степени влияния кадрового потенциала на повышение или снижение рыночной цены предприятия;
- 2) для определения степени влияния кадрового потенциала на инвестиционную привлекательность предприятия;
- 3) для определения объема затрат на реструктуризацию кадрового потенциала в случае предпродажной или постприватизационной реструктуризации самого предприятия, а также при антикризисном управлении или инновационном проектировании.

Наряду с качественной и количественной оценкой кадрового потенциала для всех групп оценочных целей, и в особенности для третьей, необходимо и возможно применение стоимостных оценок.

В методологическом плане в самом общем виде должно быть определено, для чего и что следует оценивать в стоимостном выражении. Более всего это необходимо при определении затрат на

реструктуризацию кадрового потенциала. По самому ограниченному перечню необходимо определить затраты: на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров; на маркетинг на рынке труда в целях поиска, привлечения и найма работников нужной профессии, специальности и квалификации; на высвобождение излишнего персонала (выходное пособие, повышение квалификации или переподготовка для последующего труда, меры по социальной защите и т.п.). При этом стоит обратить особое внимание на следующее обстоятельство: стоимостное выражение всех указанных затрат, разумеется, зависит не только от количественных и качественных оценок кадрового потенциала данной организации, но и еще от ряда серьезных факторов, а именно: от конъюнктуры, складывающейся на рынке труда, рынке образовательных услуг; от социальной инфраструктуры в месте расположения организаций и др. Поэтому для повышения точности стоимостных оценок необходимо не только проводить оценочные исследования кадрового потенциала на предприятии, но и осуществлять мониторинг окружающей среды (рынок труда и образовательных услуг, социальная инфраструктура на месте базирования предприятия и пр.).

Особое значение и определенную методологическую сложность представляет учет личностно-профессиональных характеристик кадров. При этом важна как интегральная оценка, так и выделение и характеристика отдельных персон, само имя и авторитет которых имеет значение для престижа предприятия на рынке, а значит и для повышения его рыночной цены. Для покупателя иногда ценность кадрового потенциала представляется так же, как возможность в скрытом виде вместе с персоналом приобрести интеллектуальную собственность («ноу-хау» и т.п.) без отчуждения ее от авторов или носителей (обладателей) полезной информации.

В связи с этим, в состав описания кадрового потенциала следует ввести поименный список классных специалистов, менеджеров высокого уровня, рабочих уникальных профессий или высококлассной квалификации. Общие характеристики или критерии отбора «элиты» каждой из названных групп предстоит определить. Например, учёный или изобретатель, имеющий патенты, владеющий уникальными технологиями и т.п. Наряду с этим, необходимо учитывать индивидуальные личностно-квалификационные характеристики отдельных групп работников, играющих важную, а в ряде случаев решающую роль в выполнении задач, поставленных перед трудовым коллективом предприятия.

Для выявления указанных работников и оценки их значимых индивидуальных личностно-квалификационных характеристик необходимо провести кадровый аудит, включающий в себя: социометрическое обследование; психодиагностические процедуры; квалификационное тестирование членов коллектива. Социометрические методики обследования позволяют на основе количественной оценки характера и уровня развития межличностных отношений в коллективе выявить позитивных и негативных лидеров («звезд») по различным критериям. Проведение комплекса психодиагностических процедур (индивидуальное психологическое компьютерное тестирование) позволяет с достаточной точностью построить профиль личности работников, включая их организаторские способности. С помощью квалификационного тестирования определяется уровень профессиональных знаний, практических умений и навыков работников.

Методически будет верным выявление следующих групп работников: так называемую внутрифирменную управленческую элиту (команда профессиональных менеджеров); высококвалифицированных работников, результаты труда которых составляют основной вклад в результаты деятельности организации; генераторов идей, лиц, обладающих высоким уровнем стратегического и инновационного мышления; лиц, имеющих личные связи в инстанциях и способных существенным образом отстаивать интересы организации в органах различных ветвей власти, финансово-кредитной сфере, средствах массовой информации и т.д., и вообще влиять на ход экономической деятельности; конфликтующих личностей, являющихся причиной ухудшения морально-психологического климата и возникновения конфликтных ситуаций (бюрократы, лица ярко выраженного девиантного поведения и т.д.); лиц, составляющих так называемый кадровый балласт предприятия, то есть работников, не имеющих видимых перспектив развития и обучения до уровня, требуемого современным производством.

Значимость влияния перечисленных категорий работников может быть определена путем построения системы поправочных коэффициентов, повышающих и понижающих стоимость предприятия или успешности организации.

Разумеется, набор оцениваемых объектов, показателей и критериев оценки для каждой группы целей может не совпадать. В то же время, очевидно, возможен единый методологический подход и определенный ограниченный перечень основных показателей, которые следует учитывать при оценке кадрового потенциала во всех случаях. Прежде всего, необходимо

выделить показатели, характеризующие кадровый потенциал организации в целом.

Кадровый потенциал по определению не сводится к профессионально-личностным характеристикам отдельных работников. Не может он быть определен и как арифметическая сумма профессионально-личностных характеристик. Разумеется, индивидуальные профессионально-квалификационные и личностные качества каждого работника имеют самоценность. Однако данная ценность может быть проявлена только на рынке труда и по достоинству оценена лишь в форме оплаты труда там, где она востребована.

Для собственника или покупателя предприятия, руководителя организации, нанимателя профессионально-квалификационные и личностные качества отдельного работника представляют ценность лишь в той мере, в какой могут быть использованы в составе «совокупного работника» для выполнения задач предприятия (организации). При этом возникает один принципиальный фактор. Конституция Российской Федерации определяет наше государство как демократическое, правовое, светское, социальное, где все формы собственности равны. Следовательно, собственник средств производства не может ни продать, ни купить работника. Однако он может, образно выражаясь, «купить» или «продать» лишь результаты его труда. Вот почему, в частности, профессиональный потенциал отдельно взятого работника не может рассматриваться как интеллектуальная собственность. Ибо, даже будучи защищенной соответствующими документами, она не может быть реализована на рынке собственности отдельно от самого работника.

Таким образом, в качестве основного объекта оценки кадрового потенциала, по-видимому, должен рассматриваться «совокупный работник». Представление о совокупном работнике данного предприятия должно складываться из количественных, профессионально-квалификационных, организационных и социально-психологических показателей и характеристик, позволяющих оценить адекватность кадрового потенциала поставленным задачам.

Инвестиционная стоимость кадрового потенциала измеряется размером финансовых средств, необходимых для обеспечения требуемого уровня потенциала работников, задействованных в конкретном инвестиционном проекте.

Если рассматривать человека в организации как ресурс, то, естественно, можно и нужно ставить вопрос о возобновляемости и улучшении качества подобного ресурса. Однако, имея в виду специфичность

этого ресурса, для рассмотрения проблемы инвестиций следует обратиться к теории «человеческого капитала». Таким образом, профессионально-квалификационный рост работника рассматривается как приращение человеческого капитала.

Однако, там, где речь идет об инвестициях в человеческие ресурсы требуется несколько иные подходы, связанные с планированием, т.е. с выбором направлений этих вложений, целесообразностью и эффективностью. Иначе, получив даже 100% работников организации с высшим образованием, мы можем не достигнуть ожидаемого результата, если профессионально-квалификационный состав этих работников не будет отвечать поставленным перед организацией задачам.

Литература

1. Болотов Н.А., Черникова Ю.А. Актуальные проблемы развития системы профессионального технического образования в РФ. Социология города. № 2, 2012. С. 63-69.
2. Зайцева Н.А. Менеджмент в сервисе и туризме. Учебное пособие. М. ФОРУМ. 2007.
3. Экономика и управление социальной сферой. Учебник для бакалавров. Под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова. М. Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». 2015.

Каширин В.В., д.э.н., профессор
(МГУ им. М.В. Ломоносова)

Междисциплинарные науки и экономика России: теория и практика

Термин - междисциплинарность, выражает интегративный характер современного этапа научного познания. На различных стадиях развития науки, происходящие в ней существенные изменения определяются сложным взаимодействием процессов дифференциации (распадения однородной, «единой и целостной» системы на ряд относительно автономных областей) и интеграции (объединения ранее самостоятельных предметных сфер, возникновение «синтетических» дисциплин: биофизики, психолингвистики и т.д.). В различных исторических условиях ту или иную конкретную стадию развития познания может определять временное доминирование какого-то

одного из этих процессов, однако это не означает полного вытеснения противоположной тенденции. Напротив, обе эти линии существуют и взаимно дополняют друг друга.

Если обратиться к недавней истории, то мы увидим, что к 50-м годам XX в. междисциплинарный подход к организации научной деятельности начинает использоваться в управленческих и экономических науках, политологии, социологии, дисциплинах, связанных с вычислительной техникой и т.д. Перекрецивание интересов и сходство практических приемов приводили к необходимости изучения проблем, общих для всех этих областей научных знаний³. Междисциплинарность может проявляться как взаимное обогащение научных дисциплин, а также через взаимодействие различных теорий. Взаимодействие различных наук при комплексном исследовании какой-либо проблемы представляет большие возможности по взаимному использованию средств и методов, применяемых в разных областях знаний.

Такой эвристический прием бывает очень эффективным и открывает дорогу новым теоретическим открытиям⁴. Действительно, любая научная дисциплина изучает свой объект лишь в определенных рамках, и стремление к полноте его познания требует выхода «за границы» этой дисциплины и синтеза результатов, полученных разными дисциплинами. Именно на их стыке и совершаются многие открытия.

Можно выделить следующие этапы междисциплинарного исследования какого-либо объекта с позиции системного подхода⁵:

1. Определение целей исследования и первичных ограничений набора исследовательских средств.
2. Выделение объекта из общей среды и его отображение в виде относительно автономной целостности.
3. Выявление главных направлений и системности связей.
4. Выделение элементов и структурное описание объекта.
5. Моделирование объекта и его описание с помощью определенного набора терминов и синтаксических структур, соотнесенных с его специфическим содержанием.

В то же время в наши дни в научном обиходе слово «междисциплинарность» зачастую все еще употребляется всего лишь как расхожий термин, который, как правило, не несет глубокого смысла. К примеру, «междисциплинарность» в названии научного семинара обычно

³Акофф Р. Планирование будущего корпорации. Пер. с англ. М. 2002. С. 17.

⁴Шубина М. П. Комплексный подход и взаимодействие теорий. Методологические проблемы комплексных исследований. Новосибирск. 1983. С. 172.

⁵Акофф Р. Планирование будущего корпорации. Пер. с англ. М. 2002. С. 141-145.