

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

С.А. Смирнов

МЕТОДОЛОГИЯ
НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

RESEARCH
SCIENTIFIC METHODS

Учебное пособие

НОВОСИБИРСК
2009

ББК 60.11
С 50

С 50 Смирнов С.А.
Методология научного исследования: Учебное пособие. – Новосибирск:
НГУЭУ, 2009. – 166 с.

ISBN 978-5-7014-0507-1

Учебное пособие представляет собой методологическое введение в научное исследование и содержит основные правила и принципы его проведения. Оно может быть использовано как параллельный текст и набор упражнений для слушателей одноименного курса.

В приложениях представлены различные примеры инструментария научного исследования, с помощью которых слушатель может проверить свои знания и компетенции относительно того, как должно быть построено научное исследование.

Издание предназначено для старшекурсников, магистрантов и аспирантов экономических и управленческих специальностей, для преподавателей, ведущих одноименный курс в университетах.

ББК 60.11

ISBN 978-5-7014-0507-1

© Смирнов С.А., 2009
© НГУЭУ, 2009

ПРОГРАММА КУРСА

Описание курса

Курс посвящен методологическим основам проведения научных исследований, является авторской разработкой и носит характер пробного, экспериментального.

Ввиду того, что современная практика ведения бизнеса, особенно бизнеса предпринимательского типа, требует особых навыков и компетенций от менеджеров и бизнесменов, а современные университеты не имеют готовых программ целевой подготовки предпринимателей, появилась настоятельная необходимость выработки особых практико- и проектно-ориентированных курсов, нацеленных на командную подготовку будущих предпринимателей «под задачу».

Привычные теоретические и узко профильные курсы не вполне соответствуют такой цели. Данный курс является одной из попыток организации целевой подготовки будущих управленцев и экономистов-предпринимателей из магистрантов и аспирантов, обучавшихся по управленческим и экономическим специальностям и готовящих свои исследования по данной проблематике.

В этой связи курс:

- носит междисциплинарный и проектный характер, в нем используется авторское изложение понимания проблемы феномена исследования как режима в рамках управления развитием организации;
- построен на учете самоопределения каждого слушателя, с учетом выстраивания логики и траектории его личностного и профессионального роста;
- рассчитан на 36 аудиторных часов.

Кроме того, предполагается также самостоятельное изучение студентами проблематики курса, разработка и защита авторских исследовательских проектов.

Основные цели курса:

- формирование у слушателей основ исследовательской и проектной культуры;
- содействие формированию исследовательской позиции у управленцев и экономистов;
- обучение методам и формам проведения исследований;
- формирование навыков исследовательской деятельности.

Формы обучения:

- проблемные лекции и семинары-практикумы, тренажеры;
- консультирование по авторским исследовательским проектам;
- защита авторских исследовательских проектов.

Форма контроля: зачет в виде защиты исследовательского проекта.

Целевая группа

Курс предназначен для аспирантов и магистрантов, занимающихся исследованиями в рамках экономической специальности, знающих и владеющих навыками управленческой деятельности, обладающих базовыми компетенциями в своей будущей профессиональной области и способных их применять в практике разработки и реализации конкретных предпринимательских проектов.

Базовые и специальные компетенции по окончании курса:

- способность формировать в себе позицию исследователя;
- способность анализировать ситуацию в бизнес-среде, выявлять дефициты и ресурсы развития и находить идею для формирования предпринимательских схем и проектов;
- способность запускать режим исследований в рамках развития и проектирования с учетом наличных ресурсов.

Виды работ на курсе и объем в часах:

- проблемные лекции с презентациями 12
- проектные мастерские и практикумы, case studies, тренажеры..... 12
- разработка авторских проектов 10
- самостоятельное изучение литературы 12
- консультации 10
- защита исследовательских проектов 12

Форма оценки работы на курсе. Успешность прохождения курса оценивается на основе:

- оценки степени практического участия в проблемных лекциях, практикумах и тренажерах;
- оценки разработанного авторского проекта.

Рекомендуемая литература

1. *Адизес И.* Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2007.
2. *Баранов В.* Методология и методика эмпирического социологического исследования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://barabanov.temator.ru/cont/1788/1.html>, свободный.
3. *Бард А., Зондерквист Я.* Нетократия. Новая правящая элита и жизнь после капитализма. СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2004.
4. *Гайденко П.П.* Эволюция понятия науки. Становление и развитие первых научных программ. М.: Наука, 1980.
5. *Гайденко П.П.* Эволюция понятия науки (XVII–XVIII вв.). М.: Наука, 1987.
6. *Голдрат Э.М., Кокс Д.* Цель: процесс непрерывного совершенствования. Минск: Попурри, 2007.
7. *Голубков Е.П.* Маркетинговые исследования. Теория, методология, практика. М.: Финпресс, 2003.
8. *Катерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
9. *Кун Т.* Структура научных революций. 2-е изд. М.: Прогресс, 1977.
10. *Кукушкина С.Н.* Метод Дельфи в Форсайт-проектах // Форсайт. Информационно-аналитический журнал. 2007. № 1. С. 68–72.
11. *Кэ де Ври М.* Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишер, 2003.
12. *Лакатос И.* Фальсификация и методология научных исследовательских программ. М.: Меддум, 1995.
13. *Лекторский В.А.* Субъект. Объект. Познание. М.: Наука, 1980.
14. *Нордстрем К., Риддерстрале Й.* Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2003.

15. Общая управленческая подготовка / Под ред. и рук. А.П.Зинченко. Тольятти. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.taom.ru/main/books/oup.pdf>, свободный.
16. *Переслегин С.Б.* Новые карты будущего или Анти-РЭНД. М.: АСТ; СПб.: Terra Fantastica, 2009.
17. *Полани М.* Личностное знание. М.: Прогресс, 1985.
18. *Поппер К.* Логика и рост научного знания. М.: Прогресс, 1983.
19. *Попов С.В.* Методология организации общественных изменений // Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации. М.: Эдиториал УРСС, 2002. С. 45–62.
20. *Попов С.В.* Методологически организованная общественная экспертиза как способ инициации общественных изменений // Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации. М.: Эдиториал УРСС, 2002. С. 63–78.
21. Проектный менеджмент. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.projectmanagement.ru>, свободный.
22. *Пуанкаре А.* О науке. М.: Наука, 1983.
23. *Розов М.А.* Проблемы эмпирического анализа научных знаний. Новосибирск: Наука, 1997.
24. *Смирнов С.А.* Управление развитием человеческих ресурсов. Гаага: ИСС; Новосибирск: НГУЭУ, 2004.
25. *Степин В.С., Горохов В.Г., Розов М.А.* Философия науки и техники: Учебное пособие М.: Гардарика, 1996.
26. *Сондерс М., Льюис Ф., Торнхилл Э.* Методы проведения экономических исследований. М.: Эксмо, 2006.
27. *Соколов А.В.* Форсайт: взгляд в будущее // Форсайт. Информационно-аналитический журнал. 2007. № 1. С. 8–15.
28. Территориальное стратегическое планирование при переходе к рыночной экономике: опыт городов России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://citystrategy.leontief.ru>, свободный.
29. *Тулмин Ст.* Человеческое понимание. М.: Прогресс, 1984.
30. Управление проектами / Под ред. Дж.К. Пинто. СПб.: Питер, 2004.
31. *Фейерабенд П.* Избранные труды по методологии науки. М.: Прогресс, 1986.
32. *Хайек Ф.А. фон.* Познание, конкуренция и свобода. Антология сочинений. М.: Пневма, 1999.
33. *Хелдман К.* Профессиональное управление проектом. М.: Бином; Лаборатория знаний, 2005.
34. *Хофстеде Г.* Организационная культура // Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия / Под ред. М. Пула и М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. С. 313–338.
35. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование. СПб.: Питер, 2002.
36. *Чернышев Б.С.* Корпоративное предпринимательство: от смысла к предмету. М.: Молодая гвардия, 2001.
37. *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1955.
38. *Щедровицкий Г.П.* Философия. Наука. Методология. М.: Школа культурной политики, 1997.

39. *Щедровицкий Г.П.* Оргуправленческое мышление. Идеология, методология, технология: Курс лекций // Из архива Г.П. Щедровицкого. Т. 4. ОРУ (1). 2-е изд. М.: Путь, 2003.
40. *Щедровицкий Г.П.* Проблемы логики научного исследования и анализ структуры науки / Из архива Г.П. Щедровицкого. Т. 7. М.: Путь, 2004.
41. *Щедровицкий Г.П.* Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1995. С. 115–142.
42. *Ядов В.А.* Социологическое исследование. Методология, программа, методы. 2-е изд. М.: Наука, 1987.

Тематический план

Тема 1. Методология исследования. Введение (4 часа)

Три парадигмы исследования: натуралистическая, феноменологическая, методологическая (деятельностная). Зачем исследование нужно управленцу? Классическая и неклассическая формы науки. Постнеклассическая наука.

Тема 2. Целеполагание и проектирование. Методология исследования и проектный подход (4 часа)

Понятие управления. Действительность управленческой деятельности. Четыре установки на управление: управление процессами, материалами, оргструктурами и людьми. Рефлексивные игры управленцев. Понятие проекта. Метод проектирования как результат деятельностного подхода и деятельностной онтологии. Проектный подход как вид управленческой деятельности. Управление проектами. Проектный и инновационный менеджмент. Стандарты проектной культуры. Стандарты Project Management Institute. Проектный цикл.

Тема 3. Процесс исследования (4 часа)

Проблема. Постановка проблемы. Постановка цели исследования. Концепция исследования. Гипотеза. Инструментарий, средства, методы. Верстак исследователя. Процедуры исследования. Получение результатов. Обработка данных. Рефлексия исследования. Разработка предложений на основе исследования.

Тема 4. Инструментарий исследования (6 часов)

Аналитический обзор. Наблюдение. Анкетные опросы. Интервью. Case studies. Тестирование. Проективные методики. Мониторинг. Деловая игра. Организационно-деятельностная игра. Эксперимент. Мысленный эксперимент.

Тема 5. Структура исследования (6 часов)

Введение. Проблема. Описание проблемы. Предыстория проблемы. Обзор литературы с точки зрения проблемы. Цели исследования. Концепция исследования. Словарь. Объект и предмет исследования. Модель исследования. Тип исследования. Методы исследования. Описание методов и средств. Условия проведения исследования. Предполагаемые результаты. Получение данных. Обработка данных. Анализ данных. Значимость полученных результатов. Заключение. Рекомендации. Библиография. Приложения.

Защита исследовательских проектов (12 часов)

Презентации исследовательских проектов, защита и анализ. Технологии проведения и написания исследований на примере исследований аспирантов и магистрантов.

Зачет (по процедуре защиты проектов).

Глава 1

МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ВВЕДЕНИЕ.

ТИПЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ПОЗИЦИЙ

План

§ 1. Рождение науки. Натурализм.

§ 2. Неклассическая форма науки. Постпозитивизм. Методология.

§ 3. Три подхода и три типа исследовательских позиций.

Ключевые слова: наука, классическая и неклассическая формы науки, натурализм, постпозитивизм, исследование, методология, исследовательская позиция.

§ 1. Рождение науки. Натурализм

Давно ли человек стал исследователем? Давно ли он занял по отношению к миру и себе исследовательскую позицию? Казалось бы, давно, с тех пор, как стал осознавать себя человеком. В то же время надо понимать, что собственно исследование и научное исследование и феномен науки – явления не столь давние.

Науке – 400 лет. Первыми учеными можно считать Галилея, Коперника, которые стали ставить мысленные эксперименты и ввели математический аппарат.

Но уже до них их недавние предшественники в лице философа Николая Кузанского и других поняли, что есть Природа как отдельная сущность и главное – она познаваема. Человек верующий не познает Бога. Он с ним вступает в личное общение. И если получится, если человек верующий совершит акт богообщения и преображения, то он переживает опыт откровения. Но это не то познание и не то исследование, к которому мы привыкли,

Только с тех пор, как Природа отделилась от мира и от Бога, ее творца, человек понял, что она познаваема. И только тогда начала формироваться каста ученых, которая долгое время напоминала (и сейчас, впрочем, тоже) касту жрецов, носителей истины.

Итак, что важно понять? Важно выделить сам познавательный исследовательский акт как особое отдельное действие, отличное от акта веры, акта общения, акта творчества.

Акт познания начинается тогда, когда я, познающий, отделяю себя от объекта и исследую объект как нечто отдельное от меня и строю его как некий конструкт, приписывая ему объективные свойства. Такого отношения к Богу и природе у древних не было. Такое отношение формируется в эпоху Галилея.

И в результате в моем сознании складывается некая картинка этого объекта. Но самое главное, что в классическую эпоху этой картинке приписывали объективные свойства (рис. 1). Картинки бывали разные, но какие-то считались истинными, а какие-то – ложными. Точнее, определенным картинкам приписывались истинные свойства, а какие-то объявлялись ересью.

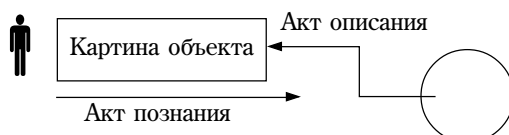


Рис. 1. Видение объекта

Надо помнить, что человек потому и выделил область познания в отдельную деятельность и сформировал отдельную касту ученых, что познание для человека изначально строилась по принципу захвата. Захвата объекта познания. Почему мы познаем? Зачем нам познание? Не из бескорыстного любопытства, а сугубо из-за страсти, желания объект познания захватить, подчинить себе и воспользоваться его ресурсами. Кончилось это атомной бомбой. Но до нее еще было далеко. И человек строил еще долго свои иллюзии насчет того, что он всемогущ, что мир познаваем, а значит, его (этот мир) можно подчинить себе, своей логике и своим желаниям.

Кстати, есть такая любимая игра у многих педагогов. Игра под названием «попался, сукин сын!». Он сначала играет с учащимися в своего парня, либеральничает. А потом на экзамене ловит их. На чем? Конечно, на незнании. Студент всегда не прав. А преподаватель всегда прав, потому что знает больше. И знание становится орудием манипуляций. А студент тоже хитер. Он играет в игру «не поймаешь!», лавируя в лабиринтах знаний и незнаний. Но при этом ни того, ни другого, разумеется, не интересуется сама суть вопроса, само содержание предмета, проблема или то, мыслит студент или не мыслит. Это уже за кадром.

Заметьте, что как только оба переходят на одну позицию и пытаются помыслить по поводу какой-то проблемы, которую надо исследовать, то псевдопроблема знания и незнания уходит на десятый план. В пространстве мысли все равны и находятся в исследовательской позиции. И тут уже не поймаешь на незнании, поскольку в открытой проблемной ситуации нет носителя истины. И нет монопольного права на знание. Но об этом поговорим потом.

Итак, при отделении идеи Природы как самостоятельной сущности от мира и от Бога, ее создателя, и стало возможно формирование феномена науки как института и в ее рамках отдельной позиции – позиции исследователя.

И этот исследователь-ученый долгое время, вплоть до настоящего времени, до середины XX в., приписывал изначально позитивное значение своему познанию. Строил познание как захват мира и природы (и другого человека, которого тоже можно познать как объект!). И высшей формой познания считал науку. И соответственно познание считал высшей формой деятельности человека, которой должны починяться остальные формы (искусство, религия, философия, управление) – они также сами строились по принципу познания (искусство, философия – тоже формы познания мира).

В этом позитивном отношении не виделся червь сомнения и надрыв. Знание понималось как ценность. И как орудие познания. Хиросимы и Освенцима еще не было. И ученые не задавали себе вопросы о нравственном смысле познания мира. Они не спрашивали себя – зачем нужно исследовать мир. Само исследование носило в себе ценность, выступало как самоцельное занятие.

Такая классическая форма науки оформилась в XVII в. Ее зачинателями считаются Ньютон и Галилей. Она господствовала до середины XX в., до эффекта Хиросимы (рис. 2).

Одно поколение исследователей сменялось другим. Знания накапливались, откладывались в библиотеке, хранились, передавались новым поколениям молодых последователей. Но при такой сменяемости не ставился под сомнение главный вопрос – вопрос истинности. Знанию приписывалась истинность, объективность. И ученый считал себя истинным носителем объективного знания.

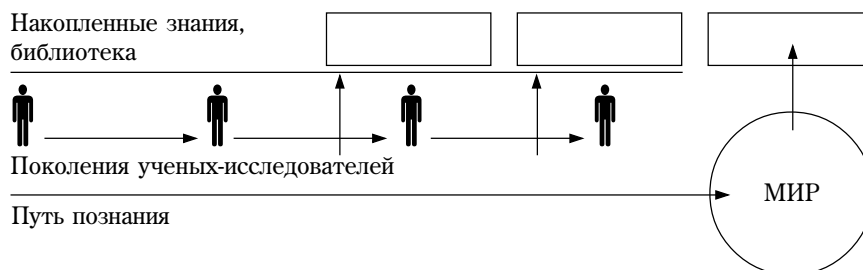


Рис. 2. Классическая схема познания

В силу накапливаемости знаний сформировался принцип кумулятивизма, т.е. накапливаемости знания. Одно знание не должно было противоречить другому. Если же некое знание шло вразрез с принятым представлением, то оно объявлялось ложным, а носителя ложного знания объявляли еретиком (лжеученым) и отлучали от науки. Так было на заре зарождения науки (истории Д. Бруно и Г. Галилея тому свидетельствуют), так происходит и сейчас.

Коль скоро господствовал принцип кумулятивизма, то родилась и идея научного прогресса: с ростом научного знания человек все более познает мир, все более открывает горизонты непознанного. И с ростом знания растет сила и мощь человека. Знание не только становилось силой (как считал английский философ Ф. Бэкон), оно расширяло горизонт захваченного мира.

В результате сформировались классический образ науки и классическая парадигма, которую можно описать как натурализм. Или натуралистическая картина мира.

Согласно ей:

- допускается, что мир готов и задан до нас и вне нас;
- допускается, что этот мир объективен;
- всем явлениям и вещам приписываются свойства готовых объектов. Мир объектов неизменен;
- сам человек – такой же объект, который может быть исследован (анатомирован);
- весь мир – объект для исследования;
- предполагается внешний и внутренний миры, соответственно наличие некоего субъекта, агента познания, и объекта познания;
- если есть проблемы, то они приписываются объекту. Субъект ни при чем.

В результате складывания натуралистической картины мира человек полагал, что он может накапливать знания, складывая их в свои архивы, как накапливает бабочек энтомолог, который бегаёт по полянам, ловит бабочек, накалывает их на булавки. И потом любуется их красивыми засохшими трупиками. Бабочки эти мертвы, но он любуется ими, потому что он их обладатель. Он их поймал, он их повелитель, исследователь.

Так же и с ученым-натуралистом. Он превращается в собирателя мертвых бабочек. Он собирает свои знания в коробочку, хранит их, накапливает, приписывает им неувядаемую красоту. И забывает, что как только он поймает знание и остановится на нем, оно тут же мертвеет. Или каменеет. Как у царя Мидаса.

Ученый-натуралист переживает синдром «царя Мидаса». Был такой парфянский царь Мидас. По легенде он был очень жадным. И попросил он богов, чтобы все, к чему он прикоснется, превращалось бы в золото. И боги согласились. И он быстро превратился в казалось бы в самого богатого человека в мире. Все вокруг него стало превращаться в золото. Как только он к чему-то прикоснется. Но он захотел пить и есть. Он прикоснулся к куску хлеба – он стал золотым. Прикоснулся к кувшину с водой – он стало золотым. Так бедный царь и помер от голода.

Но есть и еще один эффект-синдром. Синдром Пигмалиона. Был такой скульптор Пигмалион. Он ваял красивые фигуры. Однажды он изваял красивую девушку. Она была настолько хороша, что он влюбился в собственное творение и не мог от него отвести глаз. И в результате он потерял границу между живой формой и искусственной. Он перестал быть скульптором.

Так и ученый-натуралист. Он влюбляется в собственные знания, считая их непогрешимыми, правильными, истинными. Более того, он приписывает им ценностные качества (блага, добра). Все, что соответствует его представлениям, не только истинное, но и доброе, справедливое. А носитель иной картины мира, иной веры, представитель иного мира – соответственно не только носитель иного знания, но и чужак, враг, которого надо уничтожать, как сжигали на кострах еретиков.

Знание становится символом веры. И картина мира становится ее основанием для определенного свода моральных правил. По принадлежности к картине мира судили – свой ты или чужой, добрый или злой, с нами или против нас.

Тем самым границы картин мира рождают новые войны, только подкрепленные еще научными открытиями.

Войны ученых тем самым ничем не отличаются от религиозных войн. Знание становится предметом веры. А занятие наукой становится таким же, как занятие священников, жрецов, слугителей веры.

Натуралист любит приписывать своим суждениям присказку: «на самом деле...». Тем самым рождается феномен спора. Спор рождается именно тогда, когда спорящие приписывают своим представлениям (которые всегда субъективны!) качества объективности и истинности. И тем самым спорят. Спор – это мягкая форма войны. В споре при этом никакой истины не рождается. Рождаются ненависть и неприятие противной стороны. Рождаются конкуренция, борьба за истину.

§ 2. Неклассическая форма науки. Постпозитивизм. Методология

Но шло время. Наступил XX век. Прошли две мировые войны. И ученое сообщество (его лучшие представители) поняло, что не всякое знание ценно. И что знание – не только орудие, но и оружие. Расщепление атомного ядра как научный эксперимент делает возможным создание атомной бомбы. По этому поводу Эйнштейн спорил с Нильсом Бором о возможности вообще создания атомной бомбы. Эйнштейн говорил: «Бог хитер, но не коварен!» Он совмещал занятия наукой и веру в Бога и не мог допустить проникновения в тайны мироздания. Но Нильс Бор допускал такую возможность, особенно возможность вероятностной модели атомного ядра. Вероятностного! То есть возможно и то, и другое. Модель возможна такая, а возможна и другая! А еще он допускал принцип дополнительности. Это известные факты и они описаны в истории.

Итак, нам важно зафиксировать то, что после Второй мировой войны постепенно складывается неклассическая форма науки, неклассическая парадигма, неклассическая картина мира. Точнее, картина мира миров. Оказывается миров много. Мир не один. И знаний много, они друг с другом сталкиваются, конкурируют и (о, ужас для натуралиста!) они все имеют право на существование. Они все возможны. Нет ложных и истинных знаний. Все знания – субъективны и являются результатом опыта исследователя. И его знания зависят напрямую от того, каков у него опыт исследования, каковы инструменты исследования. А потому – «неча на зеркало пенять, коли рожа крива!» Все ошибки и противоречия в знаниях надо приписывать не объекту, а самому субъекту познания, активному агенту исследования.

Тем самым рождается методологическая позиция, которая принципиально отличается от натуралистической исследовательской позиции (табл. 1).

Таблица 1

Исследователь-натуралист	Исследователь-методолог
Допускает наличие готового объективно мира. Мир существует отдельно от него, а он отдельно от мира	Мир от исследователя не отделен. Он – часть мира миров
Приписывает знаниям истинность и объективность	Отказ от приписывания знаниям истинности. Знания – конвенции и конструкции. Они условны, субъективны и историчны
Допущение пары «субъект – объект»	Отказ от деления мира на субъект и объект
Ошибки в познании приписывает объекту	Ошибки в исследовании приписывает себе
Не ставит между собой и объектом промежуточное звено – инструмент исследования. Не делает его специально предметом анализа	Ставит принципиально проблему успешности исследования в зависимости от того, какими инструментами, средствами исследования он пользуется. Каковы средства, как ими пользуешься – такова и картинка объекта

Отличие таких исследовательских позиций стало возможным именно в силу введения наряду с натуралистической картиной мира – иной, мыслительной, или методологической, согласно которой допускается (именно допускается в нашем сознании!), что мир не существует вне нас и независимо от нас как готовый. Мир и есть мир мышления и действия конкретных людей, а потому миров много. Сколько людей, поколений и эпох – столько и картин мира. А потому рушится привычная картинка, согласно которой есть путь познания истины, путь познания одного мира, и поколения исследователей передают эстафету на этом пути познания (см. рис. 2).

Образуется иная онтология, т.е. представление о том, как мир устроен. Он устроен как мир миров, в каждом из которых – свой путь, точнее свой опыт и свои попытки исследования мира. И эти миры сталкиваются, вступают во взаимодействие, часто пытаются договориться, а часто начинают воевать. Более сильный мир проглатывает более слабый (рис. 3).

Итак, формируется новое направление – постпозитивизм, который пытается преодолеть крайности натурализма. Он так называется потому, что его представители считают себя противниками натурализма, они выступают против приписывания позитивному знанию качеств истинности. Всякое знание – позитивно, т.е. конкретно, содержательно. По поводу познаваемого объекта выстраиваются определенные теории. Последнее возможно лишь по отношению

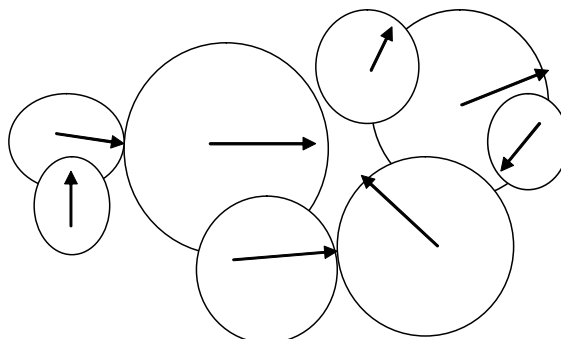


Рис. 3. Неклассическая модель мира

к конкретным предметам, конкретному содержанию (в экономике, физиологии, биологии, химии и пр.). Относительно спекулятивных предметов, проблем философии невозможно выстроить позитивную теорию, считали позитивисты и постпозитивисты. Философские проблемы – псевдопроблемы. Они вообще не научны. Невозможно доказать или опровергнуть проблему истины, добра, красоты, Блага, Бога. Или проблему смысла жизни. Они не могут быть объектом исследования. А потому они спекулятивны и находятся за рамками какого-то позитивного знания. О них предметных знаний быть не может.

Если же строить знания, то относительно конкретных предметов. И при этом все эти знания, как полагают постпозитивисты, когда-то становятся ложными. Они не должны претендовать на объективность. Все знания – конвенции. Люди не должны о них спорить, они должны уметь о них договариваться. А потому знания не надо проверять на истинность. Они не верифицируются (т.е. не проверяются на истину), а фальсифицируются (т.е. рано или поздно становятся ложными).

В результате постпозитивисты отказываются от идеи научного прогресса, от принципа кумулятивизма, поскольку все знания в принципе не накапливаются, а рано или поздно отвергаются. Знания и научные школы сталкиваются, спорят друг с другом, сменяют друг друга как планеты в мироздании. При этом бывают большие звезды-гиганты, а бывают карлики. Бывают крупнейшие научные школы и их основатели, а бывают их последователи, не претендующие на лидерство.

Итак, базовые тезисы представителей постпозитивизма:

- Нет готовых знаний о готовых объектах, а есть программы исследований этих объектов. Необходимо самоопределение исследователей в зависимости от целей и задач исследования.
- Рост знаний происходит не от их накопления, аккумуляции, а от их размножения (пролиферации). Разные соседствующие теории спорят друг с другом и никак не связаны.
- Наука не должна занимать центральное место в деятельности человека (антисциентизм). Есть и другие формы деятельности, не менее сильные.
- Наука стала идеологией научной элиты. Ее необходимо ломать.
- История науки – это смена научных парадигм, а не единый путь познания.
- Наука – это деятельность научных сообществ, а не просто система знаний.
- Абстрактные логические правила и знания не являются главным фактором развития науки.

Яркими представителями постпозитивизма являлись такие методологи и историки науки, как Томас Кун, Карл Поппер, Поль Фейерабенд (см. литературу).

Томас Кун (1922–1996), автор знаменитой работы «Структура научных революций», утверждал, что нет науки вообще, а есть научные сообщества, которые исповедуют свои парадигмы. Эти сообщества конкурируют друг с другом, сменяют друг друга. Тем самым наступают научные революции, меняются научные парадигмы. Со сменой парадигмы меняется линия демаркации между наукой и не-наукой, рациональным и нерациональным. Нет однозначного и раз навсегда данного деления. Оно разное в разных парадигмах. Также он призывал отказаться от эмпирического фундамента в научных исследованиях, т.е. от довлеющего влияния так называемых фактов. Не факты судят теорию, а теория решает, какие факты войдут в осмысленную теорию, а какие нет. Сохранилась, кстати, легенда, согласно которой Галилею его оппоненты говорили, что его теория не соответствует фактам. Галилей им ответил: «Тем хуже для этих фактов».



Томас Кун



Карл Поппер

Но, пожалуй, самым крупным представителем постпозитивизма считается **Карл Поппер** (1902–1994).

Он ввел четкую демаркационную линию между наукой и не-наукой. Научное знание – то, которое в принципе может быть всегда опровергнуто, сфальсифицировано. Не бывает вечных знаний. Все научные утверждения принципиально опровержимы.

А потому любое научное положение имеет гипотетический характер, оно всегда предположительно и не может быть объективным.

В связи с этим те положения, которые являются метафизическими, философскими (типа смысла жизни и проблемы Бога), коль скоро не могут быть доказаны и опровергнуты, не могут считаться научными. Они спекулятивны. От них надо отказываться как от изначально ненаучных.

Поппер ввел так называемую «ладейную» модель познания (голова – ладья). Люди потому и спорят, что опираются на свою ладью, голову, считают, что видят и слышат глазами и ушами. В то время как люди видят понятиями и представлениями.

Люди наивно допускают, что органы познания – наши эмпирические органы. Они себя спрашивают: Откуда я знаю что-то? И отвечают: Сам видел, слышал, прочитал из книги.

Субъект познания (исследования) тем самым сводится к «бадь» органов чувств (вижу, слышу) («бадейная теория познания»).

Знания выступают как результат или сводка чувственных данных.

А потому знания у наивных людей всегда связаны с опытом. Поппер же считает, что знания – априорны. Знания – конструкторы. Эти конструкторы изобретаются, внедряются и проходят апробацию и фальсификацию, свой естественный отбор. А изобретаются они на основе допущений и гипотез. А потому, считает Поппер, чувственных данных и переживаний не существует, ассоциаций не существует, индукции (обобщения данных) не существует. Существует всегда обобщение, понятийная работа. Например, мы не знаем, что такое «лошадь вообще». Понятие числа, человека, общества – это все наши конструкторы, которых в природе не существует. Но «глазами» именно этих понятий мы и постигаем мир. А восприятия наши как раз могут нас обманывать.

А коли так, то о конструкторах не спорят. Их строят, договариваются. В силу чего проблема истины снимается. И поговорка натуралиста «на самом деле...» уже не работает.

Если же приводить примеры из экономической науки, то один из единомышленников Поппера, обладатель Нобелевской премии экономист Ф. фон Хайек, причастный к формированию направления «методологического индивидуализма», утверждал, что не существует в так называемой реальности ни классов, ни государства, ни частной собственности. Вместо них есть индивиды, конкретные люди с их идеями и действиями. А все остальное – это их конструкторы. Они конструируют эти идеи и в них потом живут. И с помощью их рефлексивно управляют действительностью, всякий раз перестраивая. Осуществляют такие рефлексивные игры.

Понятиям, утверждает Ф. фон Хайек, не соответствует никакая реальность. Только индивиды думают и действуют. И от того, как они будут мыслить и действовать – зависит то, как они будут жить.

Поэтому «классы», «общественные договоры», «государство», «собственность», «институции» – это конструкторы. Никаким таким реальным натурально данным объектам они не соответствуют. Отождествлять свои идеи с некоей реальностью – значит впасть в иллюзию. Социализм, общество равенства – одна из таких иллюзий. Социализм – это ведь тоже конструктор. Поэтому допущение, что можно управлять миром и другими людьми с помощью своих теорий равенства и справедливости – это сначала иллюзия, а потом всего-навсего стремление к власти.

Допущение, что человек, построивший некий конструктор, может по собственному усмотрению, исходя из своего конструктора, управлять миром и менять общество так, чтобы оно удовлетворяло его желания, – это следствие того же стремления к власти.

А поэтому лучше относиться к таким явлениям, как экономика, институции, язык, рынок, денежные потоки – как к естественным, органическим явлениям. Они развиваются так же, как природные процессы. Всякий раз надо понимать, что наши представления об экономике – это наши представления, а не некая объективная реальность.

А потому, коль скоро наши познания принципиально ограничены и субъективны, опровержимы и конечны, то они фальсифицируемы, ибо их носители – конечные индивиды, которые могут ошибаться.

А потому невозможно управлять экономикой сверху на основе какой-то теории. И социализм, и фашизм рождаются из одного корня коллективизма и отождествления своих идей и реальности, из допущения, что можно и нужно управлять миром на основе какой-то теории.

Но в ситуации ограниченности, принципиальной конечности каждого индивида и группы только и возможна иная логика – логика свободных индивидов. Именно наша ограниченность, наше невежество и есть основа нашей свободы, утверждал Ф. фон Хайек. В ситуации этой свободы и рождается естественная конкуренция. А конкуренция приводит к новым открытиям и изменениям.

Власть тоталитарная рождается при потере собственных границ. Рождается ничем не ограниченная власть большинства.

А рыночная экономика и рыночное право живут в ситуации принципиального равенства и ограниченности каждого. Без экономической свободы нет и свободы политической. Здесь и рождается тезис Хайека о социализме как о пагубной самонадеянности. Социалисты думают, что их представления о мире и есть истинные правдивые представления. Они считают, что частная собственность есть источник всех зол, забывая, что главная частная собственность – это сам человек, его личность. А земля, недвижимость и прочее – это все довески и прищепки к этой главной форме частной собственности.

Именно признание (т.е. принципиальное допущение, конститутивная идея) ограниченности каждого рождает идею частной собственности. И здесь рождается реальная свобода. Свободен тот, кто не боится своей ограниченности, предела знаний и опыта, средств своей деятельности. Свободен тот, кто признается в собственном невежестве.

А стремление все овеществить и обобществить рождается из страха, от нежелания допустить собственное невежество, от нежелания допустить собственную ограниченность. Это стремление к личной власти рождается от личностной ущербности.

Именно в такой ситуации признания, всеобщего допущения ограниченности знаний и открытого взаимодействия естественным образом рождается новая институциональная форма – частная собственность. Вокруг нее складываются нормы, регулирующие ее, – договоры, правила, торговля, обмен, конкуренция, неприкосновенность частной собственности, личная ответственность и пр. А главные формы частной собственности – это личная жизнь и личная свобода, а не деньги и не материальные ценности.

Именно признание собственных границ учит смирению. А непризнание собственных границ, т.е. допущение собственной безграничности, опасно для цивилизации. Именно потому, что носитель этой безграничности допускает познание мира и других как захват и покорение, а не как естественный процесс поиска, проб и ошибок. Он приписывает своим знаниям священную силу, сакрализует его и превращает в фетиш. А затем этот фетиш пожирает и его самого. Впрочем, К. Маркс все это давно показал в своем «Капитале».

Именно в такой ситуации равенства и ограниченности разных миров в мире миров и порождает естественное право, точнее, действительное право. Право как науку о свободе и праве каждого и ограниченности каждого. Право – это правила, проводящие линию между мирами, фиксирующие границу между мирами. Граница очерчивает линию между мирами, внутри которых жизнь любого человека свободна от посягательств.

Право, язык, деньги, собственность – это те базовые конвенции, институции, которые никем, никакими конкретными индивидуальными усилиями не придумываются и никем не отменяются. Они выращиваются в ситуации естественного опривычивания в мире миров между конкретными людьми.

Именно такая свобода в мире миров и становится метафизическим условием выживания человека в мире миров. Это не право на безграничность. Это возможность жить в мире миров рядом с другими мирами.

Тем самым в очередной (который после классиков!) раз мы вынуждены повторить тезис, что сначала все же люди полагают некие конститутивные идеи (что есть мир людей с их мышлением и действием, а не натуральный так называемый объективный мир), а потом в этом конституирующем их жизнь мире начинают его обустраивать и договариваться.

Как только они допускают иные конститутивные идеи и начинают им приписывать онтологическую сущность (тем самым держа в кармане фигу, ибо их волнует власть, а не правда бытия), то начинается война всех против всех.

Параллельно развитию постпозитивизма и методологического индивидуализма на Западе в Советском Союзе оформилось свое методологическое движение, основателем которого был русский философ и методолог **Георгий Петрович Щедровицкий** (1929–1994).

С моей точки зрения, это одна из самых продвинутых и проработанных концепций. Но сложность и одновременно обаяние гения ее создателя, Г.П. Щедровицкого, мешает ей же самой, этой концепции. Это происходит по той простой причине, что именно Г.П. Щедровицкий наиболее последовательно внедрял в сознание новых поколений неопитов, своих учеников, идею субъектности, согласно которой мир в качестве готовой вещи, в виде натурального ресурса и объекта не лежит. Он выстраивается человеком в практике культурного развития с помощью культурных средств.



Георгий Петрович Щедровицкий

Данная методология не просто разрабатывалась. Она выращивалась и выращивается в рамках целого игрового движения. Г.П. Щедровицкий со своими учениками придумали особый жанр – организационно-деятельностные игры (ОДИ). Методологи поняли, что передать мышление нельзя. Но можно создать проблемную ситуацию развития, и в ней через запуск самоопределения, саморазвития и самоорганизации индивид сможет (если захочет) вырабатывать в себе субъекта развития.

Основное концептуальное содержание СМД-методологии можно свести к следующему.

Мир есть субстанция мыследеятельности. Рамочная идея мыследеятельности задает иную логику рассуждения: вокруг человека витают не вещи, не натуральные формы, а деятельности. И он есть часть этой субстанции мыследеятельности. Нет в мире ничего, кроме этой субстанции. Я вижу некий предмет, но видение – это тоже мой деятельностный акт. И судить я могу о нем только в

зависимости от своей собственной деятельности. Как такового внешнего, некоего объективного мира нет. Это массовое, житейское сознание привыкло считать, что вот эта вещь, которую я вижу, она и есть нечто объективное, от меня не зависящее. Стало быть, все окружающие объекты суть деятельностные образования, а не вещные, не натуральные.

Результаты актов мышления и деятельности оседают в библиотеке культуры в виде готовых норм, образцов. Культура есть пространство и архив этих норм, образцов. Каждое новое поколение попадает в это пространство, в котором хранятся, воспроизводятся и транслируются нормы деятельности, и проходит его, осваивая систему норм и образцов.

Содержанием действия в таком случае является не то, что изложено в книгах, в текстах в виде определений (определения – гробики для мыслей, утверждал Щедровицкий), а то, что удерживается в мышлении в ситуации взаимодействия людей, с помощью понимания и рефлексии. Последнее есть главный механизм развития и обучения. Фактически акты понимания и непонимания, их постоянная фиксация и рефлексия по этому поводу и есть содержание развития.

Положив субстанцию мыследеятельности как предельную рамку, Г.П. Щедровицкий задал и пределы своей антропологии. Развивается не человек. Развивается субстанция мыследеятельности. А человек встроен в этот мир развития как функциональное место.

В конце жизни Г.П. Щедровицкий признавался, что на самом деле главный вопрос, который его беспокоил в самом начале (еще в конце 40-х годов), был вопрос сугубо антропологический – где существует человек? Является ли он автономной целостностью или он только частица внутри массы, движущаяся по законам этой массы? Ответ был в пользу второго. Способность мыслить или не мыслить, переживать или не переживать зависит от функционального места в социальных структурах, которое занимает индивид.

Логика рассуждения Щедровицкого совпадала с логикой рассуждений Поппера по части методологии исследования. Для него мир не дан и не задан. Миры и вещи – суть части деятельности, проекции человека. Готовых объектов нет, а есть средства деятельности человека. Не исследовать надо готовый мир, а разрабатывать свои средства деятельности. Если что-то не получается – значит не надо мир менять и уповать на то, какой он плохой, а надо менять и развивать свои цели и средства деятельности. Человек при этом сам является частью деятельности как ее субъект. И ему не надо «пялиться» на некий объективный мир, который якобы уже дан, а надо разрабатывать и составлять план-карты как программы дальнейших исследований.

А потому понятия – конструкты, за которыми не стоит эмпирическая реальность. В рамках исследования человек осуществляет мысленный эксперимент как операцию с идеальными конструктами. Предметом эксперимента являются не эмпирические объекты, а средства самого исследователя.

А в качестве посредника выступает «прибор» как социальный объект и конструкт. Например, в свое время Галилей, споря с инквизицией, имел преимущества перед Бруно. Последний выдвигал положения о гелиоцентрической системе, основываясь на своей вере и философских допущениях. А Галилей имел еще и телескоп, а также разработал математический аппарат. Он «видел» небо глазами телескопа и математических расчетов. А потому священники

никогда бы не смогли его понять, поскольку у них были другие «глаза», т.е. свои представления.

Позиции К. Поппера, Ф. фон Хайека и Г.П. Щедровицкого весьма близки, и мы можем их объединить в один подход, методологический. Он может называться методологической установкой исследователя. Или, если говорить об ориентации исследователя, то – методологически ориентированным исследованием. В отличие от него, как было показано выше, была классическая натуралистическая ориентация исследований, проводимых в рамках натуралистической парадигмы.

Но можно также выделить и третью ориентацию, третью установку – психологистическую. Она родилась и оформилась, как это видно из названия, в лоне психологии. Сама психология – наука молодая. Она институционализировалась как наука фактически только в XX веке. По сравнению с древними науками, скажем, математикой и философией, она весьма юная. Но XX век был веком бурного развития различных психологических школ, и они фактически задали еще одно направление в исследованиях, которое можно назвать психологистической установкой, отличной от двух названных выше.

Она заключается в том, что исследователь исследует не столько некий натуральный объект (в натуралистической парадигме), не столько мысли и действия людей (методологическая парадигма), сколько их состояния, переживания, чувства. Объектами наблюдения и исследования здесь являются феномены сознания, структуры сознания, психологизмы, переживания, индивидуальные комплексы, ощущения индивида. И соответственно базовым средством исследования становятся наблюдение, самонаблюдение, тестирование.

Психология, разумеется, может быть и натуралистически, и методологически ориентированной, это безусловно. Например, реактология и учение о рефлексах Павлова и Бехтерева – это психология с натуралистической ориентацией. А психология школы Л.С. Выготского – с методологической ориентацией. Но это отдельный разговор. Оставим это специалистам. Нам же важно выделить некую установку, психологистическую ориентацию, которая означает не некую науку и научное направление, а именно исследовательскую позицию, каковых, повторяю, я выделяю три: натуралистическая, психологистическая, методологическая.

§ 3. Три подхода и три типа исследовательских позиций

Итак, попробуем вывести в итоговой таблице различия трех исследовательских установок, трех исследовательских позиций (табл. 2).

Таблица 2

Критерий сравнения	Натуралистическая	Методологическая	Психологистическая
Наличие пары «субъект – объект»	Признание базовой пары	Отказ от понятий «субъект – объект»	Может быть и та, и другая версия
Что признается в качестве предмета исследования	Натуральная реальность, натуральные объекты	Реальность мышления и действия людей	Переживания и состояния людей
Образец научного исследования	Образец берется из естественных наук (физика, биология)	Образец строится самостоятельно, не из наук. Методология преодолевает сциентизм	Образец берется из разных источников

Выделим «сухой остаток» из положений этих трех позиций (табл. 3).

Таблица 3

Натуралистический	Психологистический	Методологический
<p>Признание пары «субъект – объект».</p> <p>Под субъектом понимается эмпирический индивид.</p> <p>Этот индивид познает некий объект.</p> <p>Объекту приписываются готовые, объективные качества.</p> <p>Проблемы познания приписываются больше объекту, а не субъекту.</p> <p>В процессе познания знания об объекте накапливаются и складываются в библиотеке.</p> <p>Признается один главный путь познания, который ведет к некой истине.</p> <p>Исследователь приписывает своим знаниям истинность</p>	<p>Объектами наблюдения и исследования являются феномены сознания, структуры сознания, психологизмы, переживания, индивидуальные комплексы, ощущения индивида.</p> <p>Объект – черный ящик. Мы можем оперировать только его выходными данными, реакциями на наши действия с ним.</p> <p>Методы исследования: самонаблюдение, наблюдение, тестирование</p>	<p>Отказ от пары «субъект – объект».</p> <p>Изучает способы мышления и действия людей, а не готовые объекты.</p> <p>Мир таков, каким мы его помыслим.</p> <p>Каким мы помыслим мир, в таком мире и будем жить.</p> <p>Методолог разрабатывает средства для конструирования деятельностных миров и их исследования</p>

Необходимо заметить, что ни одна из названных ориентаций не может считаться в настоящее время единственно верной и объективной. Речь идет лишь об адекватности этих установок, об их эффективности при проведении конкретного исследования. Исследователь должен понимать, какую позицию он занимает. Речь идет о конкуренции между ними. Эти установки борются друг другом, разные представители направления конкурируют друг с другом. И только время покажет историческую силу той или иной установки. В настоящее время уже фактически создаются гибридные онтологии, гибридные установки и позиции, использующие силу всех трех названных.

Я же сам пытаюсь придерживаться методологической установки, как методолог. Мне она ближе всего и кажется наиболее эффективной и адекватной поставленным задачам и в исследованиях, и при практической деятельности как управленца и как проектного методолога-аналитика.

Надо, однако, помнить, что методология как позиция и установка потому и была выработана, что пыталась преодолеть крайности объективизма и субъективизма.

Объективизм и натурализм – обобщенное представление той позиции, согласно которой исследователь, фактически снимая с себя ответственность, приписывает миру качества объективности. Он полагает, что мир объективен, что он не изменен, что знания тождественны миру, что могут быть истинными.

Субъективизм есть обобщенное представление иной крайности, согласно которой человек спешит с выводами, выдает желаемое за действительное, не проверяет свои данные (это так называемые эффекты свехобобщения, эго-включения, выборочного наблюдения, преждевременных выводов, надуманной информации, нелогичного рассуждения).

Методология же претендует на то, чтобы вырабатывать способы преодоления этих крайностей: она строит реальную ситуацию развития самого субъекта исследования. И то, как он помыслит, такова и будет картина его представлений. И в ином мире он не живет. Он живет в мире своих мыслей и действий.

Вопросы и задания

1. Что вы знаете про истории Джордано Бруно и Галилео Галилея? Почему инквизиция отправила Бруно на костер? Почему позиция Галилея была сильнее позиции Бруно? Почему, несмотря на это, инквизиция все равно приговорила Галилея к ауто-дафе?
2. Могут ли сочетаться в одном исследователе две позиции – натуралистическая и методологическая? Или они настолько различны, что нельзя быть одновременно натуралистом и методологом?
3. Назовите причины формирования неклассической парадигмы?
4. В чем отличия постпозитивизма от методологии и в чем их близость?
5. Изжила ли себя натуралистическая парадигма исследования? В чем состоит разумность и рациональное зерно натурализма?
6. После ознакомления с представлениями о парадигмах в науке спросите себя – на какой позиции находитесь вы как исследователь? Что вам ближе – постпозитивизм, натурализм, методология или психологистическая позиция?
7. Если согласно методологии понятия – это конструкторы, то попробуйте предложить конструктор отвлеченных понятий. Например, понятие добра. Или понятие истины, справедливости. Или это невозможно, а возможно строить только конструктор относительно предметного содержания, например, понятия денег, рынка, экономики, государства и пр.? Или предложите конструктор понятия «человек»?
8. Приведите пример смены научных парадигм в конкретной науке, в рамках которой вы проводите свое научное исследование (в экономике, психологии, юриспруденции, математике и др.).
9. Вы не испытывали когда-нибудь синдром Пигмалиона? Не влюблялись ли однажды в свой объект исследования?
10. Составьте сводную сравнительную таблицу четырех направлений – натуралистической, постпозитивистской, психологистической, методологической. Выделите их сходства и различия.
11. Прочитайте две работы, приводимые в Приложении 6, – статьи К. Поппера и Г.П. Щедровицкого. Выделите сходство и различие позиций двух методологов.

Литература

1. *Гайденко П.П.* Эволюция понятия науки. Становление и развитие первых научных программ. М.: Наука, 1980.
2. *Гайденко П.П.* Эволюция понятия науки (XVII–XVIII вв.). М.: Наука, 1987.
3. *Кун Т.* Структура научных революций. М.: Прогресс, 1977.
4. *Лакатос И.* Фальсификация и методология научных исследовательских программ. М.: Медиум, 1995.
5. *Лекторский В.А.* Субъект. Объект. Познание. М.: Наука, 1980.
6. *Полани М.* Личностное знание. М.: Прогресс, 1985.
7. *Поппер К.* Логика и рост научного знания. М.: Прогресс, 1983.

8. *Пуанкаре А.* О науке. М.: Наука, 1983.
9. *Розов М.А.* Проблемы эмпирического анализа научных знаний. Новосибирск: Наука, 1997.
10. *Степин В.С.* Философская антропология и философия науки. М.: Высшая школа, 1991.
11. *Степин В.С., Горохов В.Г., Розов М.А.* Философия науки и техники: Учебное пособие. М.: Гардарика, 1996.
12. *Тулмин Ст.* Человеческое понимание. М.: Прогресс, 1984.
13. *Фейерабенд П.* Избранные труды по методологии науки. М.: Прогресс, 1986.
14. *Хайек Ф.А. фон.* Познание, конкуренция и свобода. Антология сочинений. М.: Пневма, 1999.
15. *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1955.
16. *Щедровицкий Г.П.* Философия. Наука. Методология. М.: Школа культурной политики, 1997.

Глава 2

ПРОЦЕСС ИССЛЕДОВАНИЯ. ПОНЯТИЕ ПРОБЛЕМЫ

План

§ 1. Логика научного исследования. Самоопределение исследователя.

§ 2. Понятие проблемы.

§ 3. Проблема и цель исследования.

§ 4. Case studies. Типы проблем в управленческих культурах.

Ключевые слова: процесс исследования, понятие проблемы, организационная культура, управленческая модель, понятие цели.

§ 1. Логика научного исследования. Самоопределение исследователя

Итак, как было сказано в первой главе, каждому исследователю необходимо определиться – в какой парадигме он работает, какую позицию он занимает и главное – понять, зачем ему это исследование? Что он будет делать с его результатами? Какое место его исследование занимает в его собственной деятельности?

По большому счету, если на эти вопросы исследователь не даст какой-либо внятный ответ, он рискует метаться и плутать в лабиринте.

Поэтому первый вопрос при разворачивании исследования – это вопрос: зачем мне это исследование?

Далее исследователь должен разобраться в главном – в чем состоит проблема исследования? Какую проблему он собирается исследовать?

И только после получения для себя ответов на эти вопросы можно выстраивать логику исследования:

1. Самоопределение исследователя. Зачем мне оно?
2. Постановка проблемы. Что мешает развитию?
3. Формулировка темы.
4. Целеполагание. Формулировка целей и задач.
5. Обзор, подбор литературы с точки зрения степени изученности сформулированной выше проблемы.
6. Выработка концепта исследования, его понятийного аппарата (договоримся о словах).
7. Выработка гипотезы исследования, базовых предположений, ожидаемых результатов.
8. Подбор инструментария, методов, средств исследования. Формирование «верстака» исследователя.
9. Осуществление процедуры исследования. Сбор данных.
10. Обработка полученных данных.
11. Проведение рефлексии, анализа полученных данных. Что получилось?
12. Формулировка предложений по результатам исследования. Что нужно сделать, чтобы проблема была решена?
13. Оформление результатов исследования. Презентация и публикация результатов.

Надо понимать, что в чистом виде данная логика почти никогда не соблюдается в четкой последовательности. Часто бывает так, что, например, концепцию

исследования приходится дорабатывать в течение всего хода исследования, особенно в силу высокой степени новизны и слабой проработанности понятийного аппарата.

Или, например, приходится несколько раз возвращаться к проведению сбора данных и несколько раз перепроверять результаты, подбирая разные инструменты.

Или приходится переформулировать проблему, поскольку, как оказалось, исследователь начал исследовать не то, что хотел, или не то, что реально связано с развитием его деятельности.

Поэтому важнейшим исходным началом в любом исследовании является четкое понимание того, какая проблема исследуется.

§ 2. Понятие проблемы

С чего начинается исследование? Всякое исследование начинается с проблемы. Но какой природы эти проблемы? Где они лежат?

По большому счету, все проблемы лежат в нашем мышлении. Они рождаются потому, что мы не так мыслим и не так действуем. А потому имеем проблемы в нашей реальности, в которой живем.

Потому мы в первой главе так долго обсуждали необходимость адекватной парадигмы исследования и выхода в методологическую парадигму.

Проблемы лежат в нашей деятельности, но именно деятельности, т.е. реальной предметной работе, имеющей свои цели и задачи. А потому проблемы исследования и само исследование не лежат и не могут лежать в стороне от конкретной деятельности. А точнее, в стороне от режима развития.

Проблемы рождаются только в том случае, если человек вознамерился что-то сделать. Начиная с простейших вещей – встал и пошел, споткнулся и оглянулся: что случилось? И кончая запуском ракеты в космос.

Проблемы начинаются с запуска любого движения. И когда движению что-то мешает (что-то, но я не знаю, что!) – я начинаю это «что-то» исследовать. Если то, что мешает, лежит на поверхности, я его просто устраняю. Но если же помеха не видна невооруженным глазом, я вооружаю свой глаз инструментами (понятиями, конструктами, опросами, книгами других авторов, анкетами, интервью, моделями, кейсами и пр.) и пытаюсь разобраться – что происходит? От степени сложности движения зависят и степень сложности проблемы, и степень оснащенности самого исследования.

Главное здесь – понять адекватно проблему и подобрать адекватные средства. Про средства поговорим в отдельных главах.

А пока зафиксируем главное: проблемы рождаются в режиме развития. Если нет режима развития, то нет и проблем по сути дела. Поскольку идти-то некуда, и нет помех движению. А стало быть, и исследовать нечего. Это принципиально. В таком случае исследование становится как бы самоцельным и прodelьвается только для отчета или для того, чтобы убить свободное время. Или чтобы получить научную степень.

А значит – существует ли проблема вне меня? Конечно, нет.

Лежит ли она как готовая вне меня? Конечно, нет. Она всегда связана с моей деятельностью, а не с чужой. Мне исследовать чужие проблемы – не только ни к

чему, но и невозможно. Исследование чужой проблемы в лучшем случае превратится в сугубо теоретические упражнения по прочитыванию книжек и чужих отчетов.

Например, нет смысла проводить исследование по изучению иерархии предпочтений клиентов, если компания не собирается развиваться. И тем более нет смысла заниматься исследованием мотивации персонала, если глава фирмы не собирается развивать свою организацию, а значит – своих сотрудников.

Значит, проблема будет такой, какой я ее сформулирую, исходя из своего самоопределения и самоопределения своей организации.

Если этого не происходит, то исследование превращается в имитационную работу, имеет цели сугубо не содержательные, а политические – для защиты, для получения научной степени, для отчета перед начальником, для выбивания денег и пр., но не для решения каких-то содержательных проблем, связанных с развитием.

Таким образом, проблемы лежат в мышлении и деятельности людей. Понять проблему – значит понять цели и задачи этой деятельности. А всякая деятельность начинается с цели. Проблема рождается при остановке движения по достижению цели. Сколько деятельностей людей – столько типов проблем и целей. Проблема не родится, если нет идеи (режима) развития. Если нет проектной идеи и стратегии, то люди обсуждают не проблемы развития, а свои желания, мотивы, потребности, капризы

Известен разговор Алисы и Чеширского Кота в известной сказке Л. Кэррола:

Алиса: Скажите, пожалуйста, куда мне отсюда идти?

Кот: А куда ты хочешь попасть?

Алиса: Мне все равно...

Кот: Тогда все равно, куда идти...

Итак, исследование начинается с проблемы. А проблема есть остановка в движении. Нет проблемы «вообще». Универсальных проблем не бывает.

Проблемы – всегда мои и моей организации. Они – порождения моей деятельности. Но именно деятельности, предметной и конкретной, имеющей цели. В повседневном поведении проблем нет, а есть трудности, хлопоты и заботы. Только тогда, когда я ставлю цели в этой предметной деятельности и начинаю испытывать дефицит средств по их достижению, у меня и могут возникать проблемы.

Например, является ли изменение мирового климата моей проблемой? Многие молодые исследователи, начиная свое исследование, страдают двумя вещами. Либо они впадают в глобализм и пытаются взять как минимум мировую рамку проблемы. И тогда борьба с ядерным оружием или изменением мирового климата становится как бы их проблемой. Либо они впадают в очень конкретные очевидности, не нуждающиеся в исследовании. Они обсуждают проблемы, которые решаются практически и не нуждаются в том, чтобы гордиться по их поводу аппарат исследования.

Поэтому, как говорил Акофф, объект управления находится на расстоянии протянутой руки управленца. Другое дело – какой длины его рука и насколько она оснащена? Всякий раз надо понимать пределы собственной компетентности и пределы своей предметной деятельности. И пытаться исследовать именно те проблемы, которые развивают именно твою предметную деятельность. А вот как

только ты станешь Генеральным секретарем ООН, то тогда работа с проблемами, связанными с изменением климата на планете, станет твоей проблемой.

§ 3. Проблема и цель исследования

Итак, вернемся к началу нашего разговора в этой главе.

Самоопределение исследователя начинается с понимания смысла его исследования. Зачем он ему? С какой деятельностью связано мое исследование? Ради развития какой профессиональной деятельности? Место этого исследования в моей организации?

Как позиционируется моя организация? Мы кто? Запускается ли режим развития в моей организации или мы живем ежедневными хлопотами?

Как связано мое исследование с пониманием собственной организационной культуры, модели управления, стилей руководства и лидерства? Как связано мое исследование с разработкой стратегии развития организации?

Если эти вопросы даже не поставлены или на них не даются ответы, то исследование становится в лучшем случае частным делом исследователя, а в худшем – имитацией.

Исследовательская проблема рождается в рамках необходимости запуска режима развития (моего и моей организации), разработки и реализации стратегии развития.

Без этого вместо проблем, связанных с развитием, люди будут обсуждать свои желания и капризы, трудности и текущие повседневные заботы.

К числу типичных ошибок в исследованиях относится также отождествление проблемы, причин, ее породивших, и следствий, к которым приводит нерешенность проблемы. Это обычно изображают в виде дерева, у которого есть корни, ствол и крона. Необходимо учиться отделять крону от ствола, следствия от самой проблемы. А еще лучше – видеть корни проблемы, причины, ее породившие (рис. 4).

Например, плохой моральный климат в коллективе для управленца – это проблема или нет? Или низкое качество продукции? Или исследователь изучает различные стили руководства и пытается подобрать адекватный стиль к конкретной организации. Что он должен прежде всего исследовать, а что выводить уже в режим проектных разработок и консалтинга? Или, например, исследователь изучает поэтику О. Мандельштама и пытается понять природу его творчества. То, что он писал классическим стихом, – о чем это говорит? Следствием чего этот классический стиль является?

Таким образом, бессмысленным является самоопределение исследователя в парадигме. Поскольку в разных парадигмах – разные типы проблем.

Мне ближе именно методологически ориентированное исследование, исходя из вышесказанного.

Смыслом исследования в методологической парадигме является запуск *рефлексивного режима самоорганизации* (себя, сотрудников компании). Формой



Рис. 4. Дерево проблемы

такого исследования становится не квазинаучный эксперимент, не игра в науку, а практика коллективного рефлексивного анализа и проектирования. По большому счету, все сотрудники становятся исследователями, участниками исследования, помогающего запускать и реализовывать режим развития организации.

Главным в исследовании становится не набор готовых знаний и теорий по управлению, а рефлексивная способность управленца анализировать свою ситуацию развития, его способность строить анализ на реальных проблемах реального управления развитием своей организации и себя самого как субъекта развития.

И только после достаточно длительного периода самоопределения, который может тянуться неопределенно долго, пока не будет запущен реальный режим развития, можно говорить и о целях исследования.

Ведь из сказанного выше становится ясно, что цели исследования напрямую связаны с проблемой исследования. Нельзя ставить цели сами по себе. Это просто невозможно. Если же они появляются, т.е. написаны на странице, то они явно придуманы, «взяты с потолка».

Тем самым цель исследования выводится из осознания и формулирования проблемы. Без проблемы, рожденной при запуске режима развития, цель возникнуть не может. И только тогда рождается действие с целью.

Мы вообще очень редко действуем с целью. Часто мы действуем исходя из удовлетворения каких-то потребностей, нужд, исходя из необходимости выполнить чью-то просьбу или приказ начальника. Но очень редко действуем с целью. Это связано с тем, что действие с целью по природе своей очень редкое явление. Оно вообще в естественной природе не существует. Оно связано с тем, что только человек, претендуя на свободное существование, желает осуществить действие с целью, которое никак не связано ни с удовлетворением потребности, ни с материальной нуждой, ни с социальными обязательствами.

Цель есть результат свободы. Цель всегда связана с совершением шага развития в своей деятельности. Цель не может быть связана ни с получением денег, ни с ожиданием какой-то материальной выгоды, ни с продвижением по службе, ни с борьбой за социальную справедливость.

Цель, если хотите, вещь метафизическая. Старик Иммануил Кант говорил, что из трех идей разума (Бог, свобода и бессмертие души) только свобода по-настоящему есть «вещь сама по себе», т.е. не познаваема доступными нам средствами. Она – за пределами нашего познания. Но она при этом существует, т.е. периодически человек все же решается на свободный поступок и ставит в связи с этим свободные цели.

Тогда исследование и есть выяснение возможности осуществления этого шага по расширению свободы и поиск средств по устранению разрывов и препятствий, мешающих его совершить.

Именно потому развитие, свобода и действие с целью – вещи весьма редкие в нашей жизни. Это связано именно с тем, что человек живет повседневными заботами и хлопотами и очень редко решается на развитие. Развитие есть ценность и окаянство свободного существа. Либо ты выбираешь развитие как ценность, либо нет. Но если же ты выбрал развитие, то у тебя будут большие проблемы. А если нет – у тебя не будет проблем, а будут повседневные хлопоты.

Резюмируя вышесказанное, необходимо зафиксировать еще более жестко – у самого по себе исследования нет и быть не может собственной силы и отдельно стоящих задач. Оно обязательно связано с необходимостью и желанием человека стать субъектом развития, осуществить шаг развития. Если же нет развития, то и исследование превращается в пустышку.

§ 4. Case studies. Типы проблем в управленческих культурах

В качестве примеров, чтобы не залезать в дебри фундаментальных наук, мы возьмем более доступные иллюстрации из управленческой науки. Известны описания разных типов организационных культур и моделей управления. Исходя из разных управленческих действительностей, мы увидим, что типы проблем в этих действительностях разные, несмотря на, казалось бы, одинаковую сферу деятельности – управление.

Case 1

Ниже приведена таблица, в которой сделана попытка соотнести типы оргкультур и моделей управления по ряду показателей. Попробуем сравнить и выявить соответствие между типами оргкультур и определенными стилями руководства в организации. Посмотрим сначала на приведенную ниже таблицу (табл. 4), где показаны культура организации и управленческие модели.

Таблица 4

Тип управления	Культурные формы организации	Цель управления	Средства управления	Единицы управления	Ситуация необходимости порождения данной модели	Понимание развития в рамках модели
1	2	3	4	5	6	7
Директивно-административный	Паук, пирамида	Удержание власти центра, сохранение вертикали, удержание всех ресурсов в одних руках	Приказ, директива, контроль, вертикальная субординация	Целостные иерархические структуры	Дефицит ресурсов, необходимость концентрации власти	Развитие как расширение паутины при сохранении центра, усиление централизации
Нормативно-ценностной	Храм, монастырь	Сохранение традиции	Институты трансляции норм	Нормы	Сохранение накопленных традиций, передача наследия, образцов деятельности	Удлинение каналов трансляции
Функциональный	Машина	Выполнение функций	Отладка функций	Функции, задачи	Сплочение организации, отладка всей машины	Увеличение и специализация функций

Окончание табл. 4

1	2	3	4	5	6	7
Игровой	Джаз-банд	Самореализация каждого члена при сохранении единой темы, ансамбля	Импровизация	Ансамбль членов, команда	Самореализация каждого члена организации	Усложнение импровизации
Сетевой	Сеть	Производство инновационных проектов для решения проблем	Рефлексия, распределение рисков	Проекты	Исчерпание натуральных готовых ресурсов, децентрализация мира, оформление многих центров и мира миров	Расширение и усложнение сетей

В таблице приведены в вертикальных колонках типы управления, культурные формы (символы) организации, цели управления, средства управления, единицы управления, типы ситуаций, порождающих необходимость той или иной модели, и феномен развития, который в разных ситуациях и моделях осуществляется по-разному.

Как видно из таблицы, тому или иному типу управления и той или иной оргкультуре никакого предпочтения не отдается. Весь смысл в том, что разные ситуации рожают разные модели. И в разных ситуациях та или иная модель более или менее эффективна.

В первой колонке мы привели расширенный вариант типологии оргкультур.

Первый тип – это директивно-административный, символ которого – паук или пирамида. Главной целью такой ОК является удержание власти и ресурсов в одних руках, централизация руководства. Поэтому главным средством такого руководства является контроль, учет ресурсов, приказы и директивы сверху вниз, по иерархической вертикали. Такие модели и типы эффективны в тех случаях, когда необходимо объединить все ресурсы в одних руках, когда ресурсы ограничены, когда организация ведет оборонительную деятельность в ситуации войны (политической, экономической). В таком случае развитие будет осуществляться как расширение паутины власти, как расширение сферы влияния центра все дальше на периферию и на все подразделения и распространение влияния паутины на остальные территории с последующим захватом новых структур и территорий.

Но бывают исторические ситуации, когда война и кризис заканчиваются. Наступает период стабильности. И тогда оргкультура должна видоизменяться. Она символически может быть представлена как храм или монастырь. Главной целью управления в таком случае становится не сохранение власти, а соблюдение традиции. Тогда организация создает институты, ведающие трансляцией норм и обычаев, передачей традиций и мифов организации. Пишутся истории организации, рассказываются мифы о ее героях. В этом типе доминирует не приказ и директива как средство управления, а норма, перед соблюдением которой все

равны. Такая модель необходима в ситуации накопления и сохранения ресурса через накопление традиций, передачу наследия и норм деятельности и опыта. И развитие в таком случае будет пониматься не как экспансия на новые территории, а как передача наследия по каналам трансляции норм и традиций.

Далее при изменении исторической ситуации и динамики развития организации наступает период, когда организация должна выглядеть как отлаженная машина. В ситуации стабильного развития, устойчивых тенденций и ясных перспектив организация выстраивается как четкая структурированная функциональная машина с выделением функций и мест для всех работников и подразделений. В этой модели происходит отладка всех узлов и сочленений машины. Последнее становится главным при управлении. В такой ситуации развитие будет представлять собой увеличение и специализацию функций.

Но это происходит до поры до времени. Наступает момент, когда машина начинает не успевать за динамикой изменения как ситуации, так и самой организации. Наступает необходимость выдвигать и порождать игроков, людей, которые бы генерировали новые прорывные идеи развития. Организация в себе порождает некий джаз-банд, который начинает импровизировать и порождать новые идеи. В этом джаз-банде главным является не выполнение функций, не подчинение приказу или норме, а порождение идей на основе импровизации, некая самореализация. Такая организация становится ансамблем ярких игроков. Она нужна для прорыва, для осуществления рывка в ситуации застоя и торможения в развитии.

И самый современный тип организации – сетевой. Он характерен для такой ситуации, когда размываются организационные, политические, национальные границы. Эти сетевые глобальные и виртуальные структуры характерны для последних лет организационного менеджмента. Доминирующей целью такого типа организации является разработка и вбрасывание инновационных сетевых проектов. Такая работа осуществляется прежде всего за счет рефлексивной аналитики работников и самостоятельного поиска и наращивания собственных инновационных ресурсов. Такая модель порождается в ситуации исчерпания наличных натуральных ресурсов и децентрализации мира, оформлении многих центров и миров. При такой организации развитие осуществляется как расширение мировой сети и подключение новых структур к этой сети.

Таким образом, мы показали соответствие между определенным типом оргкультур и определенной моделью управления. И заметьте: в виду того что развитие в каждом типе понимается по-разному, по-разному будут выглядеть и проблемы (табл. 5).

Таблица 5

Вид развития	Тип проблем
Развитие через расширение влияния и власти	Дефицит средств по удержанию власти и ресурсов
Развитие через сохранение традиций	Дефицит средств по сохранению традиций, наследия, передаче опыта
Развитие как усложнение функциональной машины	Сбои в функционировании, выход из строя функций, составных частей целого
Развитие как импровизация и поиск инноваций	Дефицит инновационных идей и проектов
Развитие как расширение и усложнение сети	Порывы в сети, локализация мировых сетей, разрывы связей

Case 2

Наряду с приведенной выше типологией оргкультур есть интересная типология, предложенная К. Камероном и Р. Куинном [К. Камерон, Р. Куинн, 2001].

Она отличается тем, что не делает предпочтений в пользу той или иной оргкультуры, а также предлагает определенный инструментарий для исследования, описания, диагностики и изменения той или иной оргкультуры, характерной для любой организации (будь то правительственный департамент или коммерческая компания). И на основе этих типов авторы выводят типы управленцев, в частности управленцев по развитию человеческих ресурсов (далее – HR).

Для выделения типов оргкультур эти авторы предлагают два базовых измерения: эффективность по критериям *гибкость и устойчивость* и эффективность по критериям *внешний фокус (интеграция) – внутренний фокус (дифференциация)*.

Эти два измерения накладываются друг на друга и образуют квадрат, между осями которого формируются четыре типа оргкультур: иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая, что показано на рис. 5, который Камерон и Куинн называют рамочной конструкцией конкурирующих ценностей.



Рис. 5. Матрица оргкультуры

Какие-то типы оргкультур довлеют к внешнему фокусу и дифференциации (адхократия и рынок), какие-то – к внутреннему фокусу и интеграции (бюрократия и клан). Какие-то оргкультуры довлеют к гибкости и дискретности (клан и адхократия), какие-то – к стабильности и контролю (бюрократия и рынок).

Рамочная конструкция базируется на ценностных основаниях. На них строятся базовые противопоставления и ориентации организации. В зависимости от ценностных ориентаций выстраиваются определенные нормы поведения и стратегии развития, т.е. вполне определенные модели управления и вполне определенные типы лидерства. И уже в связи с этим требуются вполне определенная модель и культура управления человеческими ресурсами.

Таким образом, в данной рамочной конструкции предлагается продуманная концептуальная модель, захватывающая всю содержательную рамку действительности управления. И тогда разговор об управлении в целом и управлении человеческими ресурсами приобретает смысл и логику.

Опишем вкратце типы оргкультур и модели управления согласно этому концепту.

Бюрократический (или иерархический) тип. Это самый ранний тип культур, описанный в менеджменте еще в работах Макса Вебера. Прежде всего работники такого типа организации ориентированы на стабильность, контроль за соблюдением правил и норм, на внутренний распорядок и подчинение всех единым нормам и правилам. Организацию объединяют именно эти официальные правила и официальная политика.

Такой тип оргкультуры характерен, как правило, для крупных компаний, правительственных органов и учреждений. Ключевыми ценностями являются надежность, стабильность.

Эффективные лидеры в рамках такого типа ОК – это те, кто прежде всего является организаторами, администраторами, хорошими координаторами.

С развитием рынка и усилением конкуренции все более массовым становится **рыночный тип оргкультуры**. Речь идет не о самом рынке, а о типе организации, функционирующей как рынок.

В таком типе оргкультуры внимание фокусируется на внешнем плане, на работе с клиентами, борьбе с конкурентами, на жесткости, конкурентоспособности, эффективности в конкурентной борьбе. Все сотрудники должны быть подчинены прежде всего задачам эффективного соревнования и борьбы за потребителя и прибыль.

Поэтому стрележневые цели здесь – продуктивность и конкурентоспособность, а лидеры являются хозяевами, жесткими руководителями, твердыми и требовательными. Организация должна уметь побеждать. Необходимо опережать конкурентов и быть лидерами на рынке. В этом заключается успешность и эффективность.

Клановый тип оргкультуры похож на семейный. Клань – это своеобразные большие семьи, где больше ценят работника, чем прибыль. Точнее, прибыль является следствием заботы о работниках. Вместо правил и процедур в иерархии или прибыльности в рыночном типе здесь доминируют чувства локтя, сопричастности к единому «мы», бригадный тип работы, единые корпоративные обязательства. Здесь люди доверяют друг другу, их объединяют общие ценности и традиции. Организация делает акцент на долгосрочной перспективе на основе вовлечения людей. Организация ценит особо моральный климат, заботу о людях, согласие в совместном деле.

В таком типе эффективный лидер – это прежде всего попечитель, заботящийся о своих подопечных, своих работниках.

Адхократическая культура (от лат. ad hoc – по случаю) характернее для новых организаций, рождающихся на идеях прорыва, на инновациях. Эту культуру можно назвать предпринимательской. Она характерна для небольших и инновационных венчурных фирм, специализирующихся на уникальных товарах и услугах, на производстве и предоставлении новых продуктов на рынок, а потому на рискованных и продвинутых проектах и программах развития. Это инновационный тип организации.

Главными признаками успешности здесь являются инновационность, предпринимательство, приверженность новаторству, новой проблеме, новой услуге. Ярко выражен аспект индивидуальности каждого работника, незаменимость работников, их креативность.

Вместе с тем такие типы оргкультур не долговременны. Они быстро развиваются и быстро меняют формы. Фактически создаются под заказ, под задачу, случай (отсюда такое название оргкультур). После успешного выполнения инновационного проекта такой тип перестает быть эффективным. Он эффективен именно для реализации инновационного проекта.

Поэтому такой тип может существовать внутри какой-нибудь рыночной или иерархической структуры, если внутри их создается уникальная работа под заказ. Тогда можно говорить об адхократических блоках внутри больших структур.

Для адхократической культуры характерно предпринимательское, креативное отношение к работе. Эффективность лидера заключается в том, что он является прежде всего новатором, генератором идей. Такая организация находится на переднем крае инновационных разработок. Важным считается готовность к вызовам и изменениям, к быстрым трансформациям и переменам в организации.

Отметим, что К. Камерон и Р. Куинн, так же, впрочем, как и мы (см. табл. 4), соотносят друг с другом типы оргкультур, типы менеджмента и критерии эффективности. Они также считают, что в разные исторические ситуации становится эффективным тот или иной тип оргкультур.

Выход на передний план эффективности того или иного типа оргкультуры зависит от стадии жизненного цикла организации.

Вначале всякая молодая организация является группой предпринимателей. Она создается ради прорыва, ради реализации идеи. Здесь нужен небольшой коллектив, бригада прорыва во главе с главным новатором, генератором идей.

Затем, по мере реализации идей, эта команда все более сталкивается с трудностями в социализации, продвижении на рынок. Люди все более нуждаются в том, чтобы учитывались их интересы. Организация должна заботиться о своих людях, думать о моральном климате. Тогда наступает время клановых видов взаимодействия.

Затем при все большем развитии и усилении организация разрастается, увеличивается в объемах, структурах. Она все больше должна думать о внешних, отчужденных от отдельных личностей правилах и нормах взаимодействия, о координации и взаимодействия разных частей одного большого организма. Наступает период иерархии или бюрократии.

И далее, когда у организации исчерпывается запас инновационности первоначальных идей, когда ужесточается внешняя конкуренция, когда организация встречает ожесточенный отпор на внешнем фронте, необходимо научиться драться, отвоевывать свои участки, работать на прибыль и конкурентоспособность, а не просто выезжать на инновационности идеи или замечательных моральных отношениях внутри коллектива. Тогда наступает время рыночного типа. И тем самым жизненный цикл заканчивается. Наступает кризис организации и новый виток. Нужна новая инновационная идея, идея для прорыва и движения вперед. Наступает время нового предпринимательского витка, новой адхократии.

Таким образом, становится понятным, что применительно к каждому типу оргкультуры можно говорить о разном типе менеджмента, разном типе лидера, разном стиле руководства, разных критериях эффективности. Подытожим все вышесказанное итоговой рамочной конструкцией (рис. 6).

ГИБКОСТЬ И ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ

КЛАН Лидер: пособник, воспитатель, родитель Критерии эффективности: сплоченность, моральный климат, развитие человеческих ресурсов Тип менеджмента: через участие и заботу, преданность делу – управлять и руководить ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И ИНТЕГРАЦИЯ	АДХОКРАТИЯ Лидер: новатор, креатор, предприниматель Критерии эффективности: творчество, рост, работа на передовых рубежах Тип менеджмента: управлять через идеи, новации, поиск новых ресурсов ВНЕШНЕЕ ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ
ИЕРАХИЯ Лидер: координатор, наставник, организатор Критерии эффективности: стабильность, функционирование без авралов Тип менеджмента: управлять через контроль за функционированием	РЫНОК Лидер: соперник, борец, игрок на рынке, надсмотрщик Критерии эффективности: место на рынке, поражение конкурента Тип менеджмента: управлять через конкуренцию и жесткую борьбу за прибыль и продуктивность

КОНТРОЛЬ И СТАБИЛЬНОСТЬ

Рис. 6. Развернутая матрица оргкультуры

Отметим, кстати, что специфика работы менеджера по персоналу во всех четырех типах оргкультур, четырех моделях управления будет разной, т.е. при разном типе менеджмента будет разный тип управления персоналом.

Если наложить на специфику управления HR вышеприведенную рамочную конструкцию К. Камерона и Р. Куинна, то роль управляющего HR в разных типах моделей управления и оргкультуры будет разной (рис. 7).

Построение культуры клана HR-роль: поборник интересов наемных работников Средства: отклики на нужды наемных работников Цели: сплоченность, преданность делу, способности Компетентность: моральная оценка, повышение управленческой квалификации, совершенствование системы отношений	Построение культуры адхократии HR-роль: агент по изменениям Средства: пособничество по преобразованиям, инновационные идеи Цели: организационное обновление Компетентность: анализ систем, опыт организационных изменений, консультации и оказание помощи
Построение культуры иерархии HR-роль: специалист-администратор Средства: реинжиниринг процессов Цели: рациональная инфраструктура Компетентность: совершенствование процессов, связи с потребителями, оценка сервисных потребностей	Построение культуры рынка HR-роль: стратегический бизнес-партнер Средства: выравнивание HR соответственно стратегии бизнеса Цели: влияние на конечный результат Компетентность: общий опыт в бизнесе, стратегический анализ, стратегическое лидерство

Рис. 7. Матрица оргкультуры через призму HR

Как видно из рис. 7, управленец HR играет разную роль в разных моделях управления. А коль скоро, как мы выше описали, одна организация может пройти эти модели управления и как свои этапы, то по мере развития жизненного цикла организации и роль управляющего человеческими ресурсами будет меняться. Стало быть, само управление HR не может быть одним и тем же. И к нему не может быть предъявлен единственный список заданий. Его функционал и стратегия каждый раз меняются в зависимости от изменения стратегий и моделей управления организации.

Управленец HR в каждой модели применяет разные стратегии и выстраивает разные типы группового взаимодействия.

При адхократии он формирует коллектив как группу прорыва, десант. При клане коллектив работает как семья, одна бригада. При иерархии выстраивается собственно организация со своими функциями, местами. Человек здесь прикрепляется к функции. При рынке коллектив становится бизнес-фирмой, коммерческой структурой.

Таким образом, в зависимости от того, каковы тип ОК и модель управления, следует выделять разные типы лидеров организации, разные типы управления и разные критерии эффективности, в том числе критерии к деятельности HR управленца.

В заключение отметим, что на основании данного концепта К. Камерон и Р. Куинн разработали систему измерения и диагностики оргкультур и моделей управления и на ее основе разработали инструментарий построения профилей тех или иных организаций, на которых можно увидеть проявления той или иной оргкультуры.

На основе данной диагностики можно построить профиль как организации, так и его руководства, профиль как нынешней ситуации в организации, так и желаемый профиль организации. Например, по результатам опросов сотрудников получился профиль организации, показанный на рис. 8.

А СЕО профиль своей организации увидел иным (рис. 9).

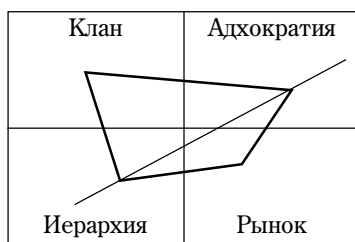


Рис. 8. Профиль оргкультуры 1

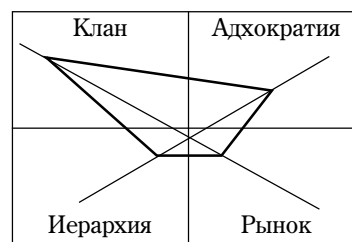


Рис. 9. Профиль оргкультуры 2

Налицо – явный конфликт профилей, проявляющий внутренний содержательный конфликт между сотрудниками организации и ее руководством, поскольку они проповедуют разные ценности, разные стратегии и разные модели управления и соответственно разные типы отношения к людям и к управлению HR. На основе диагностики и анализа разрывов между профилями можно уже потом выстраивать стратегию выравнивания профилей. Но это уже вполне конкретная работа эксперта и консультанта по оргкультурам и моделям управления. Это решается в режиме проектных семинаров, тренингов и индивидуальных консультаций.

Вопросы и задания

1. Можете ли вы привести примеры организаций, у которых нет проблем?
2. Можете ли вы привести примеры людей, у которых нет проблем?
3. Приведите примеры действия с целью.
4. Чем отличается умная лягушка от глупой лягушки? Для этого надо вспомнить, как лягушка охотится.

Практикум

Попробуйте выполнить приведенное ниже упражнение, связанное с выявлением проблемы развития (рис. 10). Работу можно проделать как в индивидуальном, так и в групповом режиме.



Рис. 10. Шаг развития

1. Представьте себе шаговое развитие организации на конкретном примере. Представьте себе ситуацию 1 и ситуацию 2 в этом развитии.
2. Постройте структуру ситуации 1, в которой скрыта проблема и которая задает разрыв в развитии, мешает осуществить шаг развития.
3. Выявите процессы, которые приводят к проблемной ситуации, и найдите слабое звено в этой ситуации.
4. Представьте проектным образом ситуацию 2 как некий образ будущего, в котором решена проблема.
5. Установите разрыв между нынешней проблемной ситуацией и будущей.
6. Выработайте методы, средства по усилению слабого звена или его ликвидации и замене.
7. Разработайте программу действий по осуществлению шага развития от ситуации 1 к ситуации 2.

Литература

1. Hofstede G. (2000). The cultural relativity of organizational practices and theories // Human Resource Management. Critical Perspectives on business and management / Ed. by M. Poole. Vol. II.
2. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2007.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
4. Поппер К. Логика и рост научного знания. М.: Прогресс, 1983.
5. Хофстеде Г. Организационная культура // Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия / Под ред. М. Пула и М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование. СПб.: Питер, 2002.
7. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1997.

8. *Щедровицкий Г.П.* Философия. Наука. Методология. М.: Школа культурной политики, 1997.
9. *Щедровицкий Г.П.* Оргуправленческое мышление. Идеология, методология, технология: Курс лекций // Из архива Г.П.Щедровицкого. Т. 4. ОРУ (1), 2-е изд. М.: Путь, 2003.
10. *Щедровицкий Г.П.* Проблемы логики научного исследования и анализ структуры науки // Из архива Г.П.Щедровицкого. Т. 7. М.: Путь, 2004.

Глава 3

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

План

§ 1. Стратегирование и проектирование как режим развития.

§ 2. Целеполагание.

Ключевые слова: целеполагание, проектирование, стратегическое планирование, дерево проблем, дерево целей.

§ 1. Стратегирование и проектирование как режим развития

Для начала резюмируем то, что было сказано в предыдущих главах.

Без проблемы нет и быть не может исследования. Но когда же рождается проблема? Лежит ли она готовая, как камень на дороге? Или она становится реальностью только тогда, когда ты сам начинаешь двигаться? Когда начинаешь думать о развитии и запускать режим развития? Проблема рождается именно в рамках режима развития организации. Но режим развития невозможен без запуска процесса стратегирования, без разработки и реализации стратегии развития. Вне стратегии изменений, вне режима развития организации нет проблем и проектов, а есть желания и мечты. Если же нет режима развития, то исследование не имеет смысла.

И только после этого, после осознания проблемы можно переходить к целеполаганию в рамках проектирования.

Можно сформулировать некие базовые условия для рождения проектов:

- Необходим режим изменений и развития. То есть люди должны привыкнуть к тому, что развитие – это как зарядка по утрам, как чистка зубов. Это режим дня и ночи. Как солнце каждое утро. Развитие – не каприз начальника и не мой личный каприз (хотя амбиции что-то сделать стоящее в этой жизни никто не отменял!). Развитие – моя личностная амбиция в этой жизни и моя ценность, моя позиция. Она не может быть спущена сверху. Она вырабатывается жизнью, определенным стилем жизни.

- А значит, должно быть адекватное этому режиму самоопределение сотрудников, их личная ответственность. Чем больше полномочий у человека, тем больше у него ответственности, тем больше мотивации на инициативу. Малые полномочия провоцируют на пассивность и даже сопротивление изменениям.

- А это означает определенную организационную культуру, в которой все участвуют в принятии решений и все отвечают за судьбу организации. Необходима выработанная годами культура решения вопросов и разрешения конфликтов, поскольку конфликты по определению будут при запуске развития. Развитие в принципе конфликтно, поскольку меняет привычную ситуацию и всегда чревато столкновением интересов. В таком случае нужна открытость, готовность исправлять собственные ошибки и идти на компромиссы и поиск нетривиальных решений. А это возможно только в атмосфере доверия друг к другу. Нельзя заниматься проектами в иерархии и в атмосфере сугубо функционального подчинения. Проект делается командой и только. При отсутствии команды проекта просто не может быть.

- Тем самым, как уже было сказано, нужна адекватная оргкультура и модель управления. Можно ли проектировать в иерархии? Можно, если хотя бы создается внутри иерархической большой структуры проектное подразделение с полномочиями, со своим руководителем проекта, своими ресурсами и достаточной степенью автономии.

- Тем самым необходимо переходить от работы по функции и должности – к работе в команде.

- Должна быть соответствующая коммуникативная и информационная культура. Гласность, открытость, доступ к информации и практике принятия решений. Обмен информацией.

- В режиме развития в таком случае запускается и режим постоянных исследований. Исследование не может быть сугубо локальным актом. Для поддержки развития необходим постоянный мониторинг ситуации, а значит, постоянные исследования разного масштаба. Следовательно, управленец должен в себе вырабатывать постоянно позицию исследователя.

Как видим, сама по себе проблема запуска исследования упирается в более серьезную и сложную проблему – проблему запуска режима развития и стратегирования (как для самого исследователя, так и для организации, в которой он работает).

Главная причина неудач и не успехов в проектном менеджменте – не столько в производственном, экономическом, техническом характере, сколько в низкой культуре предпринимательства, неадекватной коммуникативной и организационной культуре предприятия.

Результаты исследования Института Галлена в Мюнхене

С чего же начинается проект? Проект начинается с необходимости решения инновационной, уникальной задачи. Задача рождается либо от появления внешней угрозы, отставания на рынке. Либо в ситуации полной неопределенности, дефицита знаний и средств. Либо появляется необходимость решить задачу в ограниченный срок и в конкретном масштабе. В любом случае проект рождается в ситуации необходимости формировать действие прорыва. Проектирование – это всегда работа с будущим, которого никто не видел и не знает. Поэтому рождается настоятельная потребность это будущее как-то увидеть и представить. Это возможно только в режиме проектирования, только особого рода (см. также в последней главе раздел, посвященный работе с будущим и технологии форсайта).

Но как уже было сказано, проекты рождаются в рамках режима стратегирования.

Но что такое стратегирование и стратегическое планирование?

Что такое стратегия конкретно, по своему содержанию? Привычно представлять себе стратегии в больших цифрах и показателях.

Например, часто представляют стратегию как:

- прогноз развития организации или территории на 25–50 лет;
- показатели развития в цифрах на дальнюю перспективу;
- декларации о миссии, масштабах развития, больших планах.

Например, население г. Новосибирска через 20 лет будет 1,7 млн человек. Или длина автомобильных дорог будет такой-то протяженностью. Или через

15 лет мы будем добывать столько-то нефти и газа. Или столько-то выплавлять чугуна и стали. Или столько-то потреблять товаров и услуг.

Но каковы основания для подобных планов и цифр? Кто может проверить эти планы и цифры? Кто держит на себе эти планы и отвечает за них, за их выполнение? Кто субъект стратегических действий? Не является ли привычная практика составления стратегических планов всего-навсего очередной уловкой политиков и управленцев для того, чтобы получить еще один дополнительный ресурс (от бюджета, от инвестора)?

Во всяком таком представлении о стратегии развития в виде непроверяемых планов и цифры давно стало имитацией и видом отчета о том, что ты активен и что-то делаешь на будущее. Но никто за выполнение стратегических планов еще не ответил. Если кто-то отвечает, то за настоящее. За будущее еще никто не ответил. И это понятно. Ведь у нас и за прошлое никто почти не отвечает.

Вместе с тем мы должны знать и понимать, что вообще-то в мире происходит серьезный тренд в управлении. В целом он выглядит следующим образом.

Мировой сдвиг в управлении

Центральная власть отвечает за все	→	Распределение функций и ресурсов, децентрализация полномочий
Власть распределяет блага и дотирует	→	Власть создает условия для роста других
Власть принимает решения	→	Жители участвуют в процессе принятия решений. Власть инициирует
Приказы и распоряжения	→	Переговоры, поиск баланса интересов

При таком сдвиге меняются не только акценты, меняются в целом и практика управления развитием, и базовые модели управления, и сам режим развития выглядит по-другому. Разумеется, и стратегирование выглядит уже не привычным способом. Вышеназванные цифры и планы составляются при так называемом традиционном и иерархизированном руководстве большими организациями и территориями (см. на табл. 6 слева).

При осуществлении сдвига стратегия начинает пониматься как задание такого режима развития, при котором изменения, запланированные в планах, становятся неизбежными и за них, пардон, надо отвечать.

Таблица 6

Ситуативный тип управления	Стратегический тип управления
<ul style="list-style-type: none"> • Акцент на распределении имеющихся ресурсов • Акцент на принятии ситуативных решений • Центр принятия решений в одном месте • Административная жесткая иерархия, закрытый характер местной власти • Отраслевое решение проблем • Пассивное участие жителей в решении проблем • Подчинение и приказ • Лично-корпоративный характер принятия решений 	<ul style="list-style-type: none"> • Акцент на приращении ресурсов • Акцент на согласованном планировании • Нет единственного центра принятия решений • Публичный, открытый, партнерский характер действий местной власти • Проектное и коалиционное решение проблем • Привлечение жителей к процессу принятия решений • Солидарная ответственность • Нормативно-правовой характер принятия решений

На другом языке стратегическое планирование (Strategic Planning), в отличие от централизованного, может быть представлено как открытое, партнерское, неформальное (табл. 7).

Таблица 7

Централизованное планирование	Стратегическое планирование
<ul style="list-style-type: none"> • Формализованное • Долгосрочное • Предписывает • Контролирует • Иерархическое • Закрытое • Ориентировано на формальный результат 	<ul style="list-style-type: none"> • Неформальное • Пошаговое • Дает возможность делать • Регулирует • Партнерское • Открытое • Ориентировано на процесс

На языке указанного сдвига стратегия – это не придумывание чего-то дальнего и в одиночку. Это не количественный рост бизнеса, не удлинение сегодняшнего дня, не просто захват рынка, не еще одна услуга или новый товар сами по себе, не мечты и фантазии, не тысячи километров новых дорог и тысячи метров новой жилой площади.

Стратегия начинается сегодня с изменения самого режима управления, с формирования новых институций управления, благодаря которым и возможны те самые новые километры и метры дорог и жилья.

А что это означает? Это означает совместное выстраивание всеми участниками изменений новых институтов, при создании которых меняется ситуация в среде, а также согласование интересов участников, что, в свою очередь, предполагает переориентацию с зарабатывания денег на социальное партнерство. Это переосмысление своего бизнеса, его диверсификация, переход в новый бизнес, более активный, перспективный и молодой, предпринимательского типа. Что, в свою очередь, влечет за собой и смену команды.

Стратегия это, по большому счету, отказ. Готовность к отказу действовать по привычке и по старинке. Это готовность радикально меняться. Если не будет радикальности, то не будет и новых институций развития, а будут одни хотелки и надежда на чудо или сильную патерналистскую руку. Это готовность ответить на стратегический вызов: если..., то...

Сказанное означает следующее. Стратегическое планирование, или стратегирование, означает разработку и реализацию особых проектов – проектов по созданию институтов развития, механизмов развития, благодаря которым возможны и реальны те изменения, которые планируются. То есть стратегирование предполагает институциональное проектирование, построение институтов, обеспечивающих стратегическое развитие. Последнее воплощается в том, что формируются механизмы и процедуры развития, вырабатывается нормативное обеспечение развития, создаются учреждения, подразделения, организации, отвечающие за развитие, формируются традиции, поддерживающие развитие.

Каковы при таком понимании типичные ошибки при осуществлении стратегического планирования?

- Создание нового структурного подразделения в организации (комитет, отдел стратегического планирования), что вовсе не обязательно и предполагает как раз то, что в этом подразделении будут думать про стратегии, а в других комнатах – необязательно.

- Или создание нового центра, института, агентства, в одиночку отвечающего за СП.

- Или введение новых функций в существующем подразделении. Добавляется новая нагрузка при тех же ресурсах и тех же полномочиях.

- Разработка и написание текста Стратегического плана этим центром или агентством, или подразделением, который остается, как «бумажная архитектура», в столах и шкафах руководителей текстами, нужными только для отчетности, – что, мол, есть у нас и такой документ. Написали и забыли, в то время как нужен режим стратегирования, за который отвечают все в этой организации.

Если выразаться на языке пафоса, то стратегия – это песня, которая поется хором всеми участниками процесса. Стратегия – это искусство, которое не рождается одним только знанием технологий. Стратегия должна иметь лица, головы, ноги. Стратегия – живое действие. Одни эксперт из компании INTEL сказал, что составление бизнес-плана – это искусство. Чтобы его сотворить, нужен драйв, сравнимый с сочинением оперы. То же самое и при стратегировании. Стратегия – это опера, которая пишется и поется сообща, вместе в многоголосии. И потому главные механизмы развития и стратегирования «сидят на людях». Главные достижения и проблемы при развитии и управлении им – тоже на людях. И главный дефицит – тоже люди с их компетенциями и страстями. А потому, например, наличие или отсутствие денег – не решение проблем. При их дефиците всегда остается вариант: реорганизация действий людей, от которой получается эффект – формируется социальный капитал. И при наличии денег также остается проблема – кто будет осваивать эти деньги и превращать их в капитал организации.

В таком случае человеческий капитал становится главной проблемой и главным дефицитом, который надо уметь проектировать и превращать в главный институт развития и стратегирования.

Именно он, институт развития человеческого капитала, как правило, отсутствует почти во всех стратегических планах компаний и территорий. Нам проще говорить про деньги, про нефть и газ, про производственные технологии. Про то же, что такое человеческий ресурс и превращение его в человеческий капитал – мало кто понимает. А коль скоро не понимает, то лучше про это и не думать.

Но в любом случае при всем пафосе есть технология стратегирования, предполагающая поэтапное развертывание всех видов работ, которые необходимо проделать.

Этапы стратегирования могут быть следующие:

- формирование образа будущего, его видение, vision;
- выработка миссии организации;
- разработка альтернативных сценариев предполагаемого развития;
- формирование площадок и полигонов, на которых возможна обкатка стратегии развития в виде конкретных проектов и сценариев;
- разработка проектов как моторов по реализации стратегии;
- согласование и сшивка этих проектов;
- запуск, реализация проектов.

Каждый этап по идее надо бы комментировать. Но в силу специфики вопроса сошлемся на литературу [4; 5]. А сами возьмем для примера такой пункт, как работа над миссией. Как правило, это слабое место во всех стратегиях.

Что такое миссия? Миссия – это:

- амбициозная стратегическая цель;
- краткое описание позиционирования организации. Самоопределение организации как субъекта деятельности;
- то, ради чего созданы. По какой причине существует эта организация.

Приведем некоторые примеры миссий разных организаций.

Миссия компании XEROX: распространение знаний с помощью документов.

Миссия рекламного агентства: мы создаем и реализуем идеи в области разработки и продвижения товаров и услуг для удовлетворения клиентов наших клиентов.

Миссия консалтинговой фирмы: миссией нашей компании является оказание помощи руководителям и сотрудникам российских предприятий в принятии и реализации решений, направленных на совершенствование систем управления предприятиями и создание условий для их долгосрочного успешного развития.

Миссия компании «Boing»: стать лидером в области производства аэрокосмической техники и одной из самых успешных промышленных компаний мира с точки зрения качества продукции, рентабельности и темпов развития.

Или приведем пример миссии университета (на примере НГУЭУ): удовлетворение потребностей общества в подготовке экономистов и управленцев нового поколения, упрочение посредством этого лидирующих позиций в Сибирском регионе и обеспечение устойчивого положения на российском и международном образовательном рынке.

А вот пример иного варианта миссии того же НГУЭУ: подготовка нового поколения «инженеров бизнеса», обладающего предпринимательскими, проектными и стратегическими компетенциями, востребованными в динамично развивающейся экономике, основанной на знаниях.

В чем бывает слабость и непроработанность миссии?

Миссия не видится. Она должна быть увидена всеми и принимается всеми. Общие фразы здесь не годятся.

В миссии в свернутом виде задан образ будущего.

В миссии в свернутом виде задана позиция субъекта развития.

Если перевести этот разговор о миссии на фигуру исследователя, то даже если он – одиночка и занимается поиском, сбором и описанием редких видов птиц в Амазонии, то тем более у него должна быть миссия – зачем он это делает? Миссия задает как раз то, что называется смыслом всего дальнейшего действия, она отвечает на вопрос «зачем?» Если в миссии не задается внятного ответа на этот вопрос, то она превращается в риторический набор ни к чему не обязывающих слов.

А потому очень важна такая работа, как инициация проекта развития. Она обязательно предполагает следующее:

- организацию ситуации самоопределения для участников (оно мне надо?);
- учет при запуске режима развития личного и профессионального интереса участников (возможность карьерного роста и пр.);
- принятие участниками неких базовых общих ценностей;
- подключение всех участников процесса развития к практике принятия решений;
- учет социальной значимости проекта;
- сочетание материального и нематериального стимулирования.

Сам проект фактически выступает как некий трамплин по развитию. Или он выполняет, как любят говорить проектные эксперты, эффект триггера, т.е. спускового крючка, порождающего процесс изменений в организации. Проектная команда инициирует процесс стратегических изменений в организации, смену культуры и перевод в иную модель и далее – запуск иного режима существования, после которого наступает просто другой мир, обратной дороги из которого уже нет. Изменения при таком качественном изменении уже необратимы.

§ 2. Целеполагание

Итак, после того, как мы договорились, что исследование рождается в режиме развития и проектирования, после разговора о необходимости особого типа стратегирования в этом режиме, в пору, наконец-то, обратиться к такому принципиальному виду работ в рамках проектирования и исследования, как целеполагание.

Собственно, после осознания проблем и рождается необходимость в постановке целей.

Но здесь нас ждет много подводных камней.

Например, совпадают ли цели развития и цели исследования? Допустим, ставится цель в плане развития города: увеличить конкурентоспособность и привлекательность города за счет инвестиционных и иных креативных проектов и сделать его лидером региона. Вроде бы, вполне приемлемая цель. Но цели исследований в рамках такого планирования будут особые – за счет чего можно увеличить привлекательность города? А каковы человеческие ресурсы территории?

Разумеется, цели разные, но они обязательно перекликаются. И цели исследования вытекают естественным образом из целей развития.

И главное – при постановке целей развития необходимо всегда удерживать содержательную проблему: какая проблема решается за счет достижения целей?

Например, что нужно сделать, чтобы что-то получить (продукт, услугу, прибыль...). Не просто построить цех или дом, поставить оборудование, а что мы делать будем в этом цехе, в результате чего ситуация изменится?

Или ставится цель: разработка и внедрение новой технологии. Для чего? Что делать с помощью этой технологии будем?

Или иная цель: увеличение объемов продаж – для чего? Что будем делать с этим объемом продаж?

Также необходимо всегда пытаться строить иерархии целей. От более простых и доступных – к более сложным и дальним.

Приведем пример цели с домом: цель – построить новый дом (сроки, объемы, бюджет и пр.). Для чего? Чтобы жить?

Или иначе: цель – строительство нового дома, обеспечивающего формирование новой среды, новых отношений между компаниями, внешней средой и жителями. Это более похоже на цель.

Или, например, человек хочет написать книгу. Вполне благородная цель. Но, во-первых, книги бывают разные. Есть Библия и есть «Майн Кампф». Эти книги имеют принципиально разные цели. Точнее, их авторы преследовали диаметрально противоположные цели, создавая эти книги.

Сами по себе строительство дома, написание книги не могут выступать целями. Они – конкретные задачи для достижения более глубоких скрытых целей, которые вообще-то всегда ставятся для решения каких-то проблем – социальных, политических, культурных.

Например, Евангелия писались по следам Учителя, которого распяли по ложному доносу, для того, чтобы формировать новую веру в людях, веру в новое спасение и преображение человека. Создание Евангелий предполагало поиск новой религии.

«Майн Кампф» писалась для идеологического обоснования создания нового рейха и оправдания идеи всемирного господства.

Но в любом случае цели должны быть понятны и должны быть предъявлены. Они часто скрыты, т.е. не показываются автором, субъектом действия. Но они всегда есть. И, как правило, имеют сильно выраженный ценностный смысл.

Поэтому при проектировании к целям часто применяют SMART-принцип. Он означает следующее:

- S – specific (цели должны быть конкретные);
- M – measurable (цели должны быть измеряемые);
- A – accordant (цели должны быть согласованы);
- R – Realistic (цели должны быть достижимы);
- T – Time (цели должны быть локализованы по времени).

С этим принципом перекликается другой принцип – принцип «4 T»:

- Task definition (конкретность задачи, действия);
- Time limits (конкретность и лимит времени);
- Team (подбор команды);
- Transition (предполагает изменение в реальном мире).

Но чтобы пользоваться этими принципами, для начала желательно учиться составлять дерево проблем.

Например, университет имеет серьезную проблему – низкая конкурентоспособность его выпускников. Желательно эту проблему расщепить на более мелкие, более представимые, и представить проблему уже не как одну «толстую» проблему, а как дерево более мелких, более представимых проблем.

Такой вариант дерева проблем представлен на рис. 11.

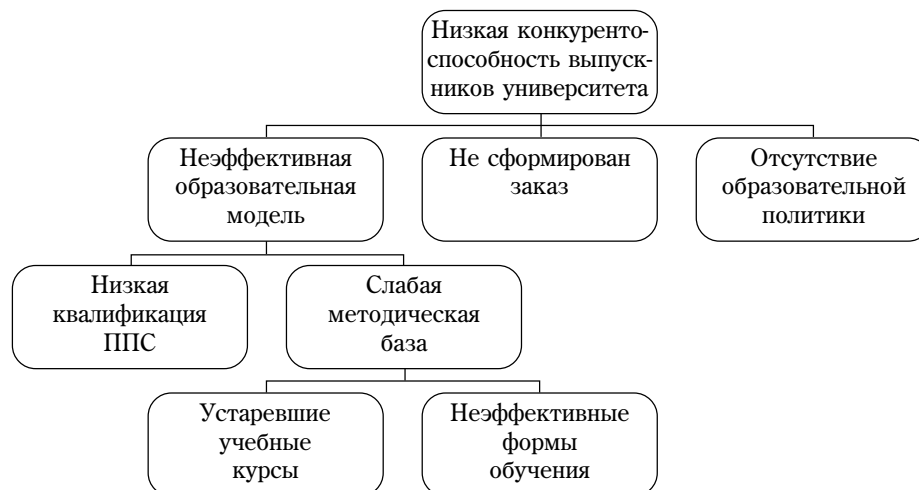


Рис. 11. Дерево проблем

Затем соответственно это дерево проблем в каждой ее составной части можно перевести в дерево целей.

Тогда, например, низкий уровень подготовки должен быть высоким, слабая материальная база – сильной, неэффективные формы работы – эффективными, и далее – вплоть до самых конкретных мелких видов действий и задач.

Например, вышеприведенное дерево проблем переводится в дерево целей (рис. 12).



Рис. 12. Дерево целей

Это дерево можно и далее продолжить, но важно понять этот принцип и то, как его применять в качестве инструмента.

Теперь, возвращаясь собственно к проблематике исследований, становится вполне понятным, что такое целеполагание исследователя и где и как рождаются уже его цели и проблемы.

Это едва ли не ключевое место во всей проблематике нашего курса, проблематике методологии исследований.

Цели и проблемы у исследователя рождаются не у него самого по себе, не берутся из прочитанных книжек, не сочиняются в тиши кабинетов.

- Цели исследования подчинены целям проектов по развитию и только там и рождаются. Даже если мы имеем дело с самым рафинированным теоретическим исследованием, которое проводится в рамках фундаментальной науки, мы имеем дело с проектом по развитию, будь то освоение космоса или создание андронного коллайдера.

- Цели исследования рождаются на каждом шаге проектирования в зависимости от степени ясности проблемы.

- Необходимы всегда масштабирование и иерархирование проблем и целей в соответствии с ними.

Вопросы и задания

1. Имеете ли вы опыт участия в каких-либо проектах? Ошибки и уроки, которые вы извлекли из этого опыта?
2. Есть ли у вас опыт участия в проектах в качестве руководителя? Главные уроки, которые Вы извлекли из этого опыта?
3. Предложите идею для проекта. Поработайте в малых группах, дайте проектное предложение по поводу решения конкретной проблемы и покажите место исследования в этом проекте. Постройте дерево проблем и дерево целей.

Литература

1. *Голдрат Э.М., Кокс Д.* Цель: процесс непрерывного совершенствования. Минск: Попурри, 2007.
2. Общая управленческая подготовка / Под ред. и рук. А.П. Зинченко. Тольятти. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.taom.ru/main/books/oup.pdf>, свободный.
3. Проектный менеджмент. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.projectmanagement.ru>, свободный.
4. Территориальное стратегическое планирование при переходе к рыночной экономике: опыт городов России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://citystrategy.leontief.ru>, свободный.
5. Территориальное стратегическое планирование: новые возможности социально-экономического развития: Сборник статей / Ред. В.С. Ефимов. Красноярск: НП КИЦ, 2004.
6. Управление проектами / Под ред. Дж.К. Пинто. СПб.: Питер, 2004.
7. *Хелдман К.* Профессиональное управление проектом. М.: БИНОМ; Лаборатория знаний, 2005.

Глава 4

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ

План

§ 1. Что такое средство исследования? Роль средств в исследовании? Классы средств исследования.

§ 2. Методы и техники исследования.

Ключевые слова: средство исследования, эффективный и неэффективный опросник, наблюдение, анкетирование, интервью, виды опросников и интервью, фокус-группы, экспертный опрос, деловая игра, организационно-деятельностная игра.

§ 1. Что такое средство исследования?

Роль средств. Классы средств исследования

Повторим еще раз. Какова роль средств в любом исследовании? Важно понять, что мы фактически вооружаем свое умозрение орудиями, с помощью которых начинаем видеть то, что невидимо, т.е. скрытые процессы. Если мы уже что-то видим и для нас видимое очевидно, то исследовать его нет смысла. Мы тогда и говорим, что это очевидно и нет смысла о чем-то спорить и что-то доказывать. Исследовать мы начинаем тогда, когда не знаем, что произошло, что мешает движению, что мешает развитию. Мы пытаемся вскрыть то, что скрыто и не видно невооруженным глазом. Но коль скоро мы видим не глазами и слышим не ушами, а понятиями и представлениями, а эти понятия строятся и конструируются в пределах нашего опыта, то очень важно, с помощью каких средств мы это делаем.

Поэтому средства исследования – это очки, через которые мы смотрим на мир. С помощью этих средств мы формируем способы, помогающие нам в нашем самоопределении. И сами средства, в свою очередь, – лишь следствие нашего целеполагания и наших задач. Они – следствие и показатель нашего профессионализма.

Например, невозможно причесываться с помощью утюга или гладить с помощью расчески – средства не адекватны. То же самое и в исследовании. Важно подбирать средства, адекватные целям и задачам исследования.

И здесь скрыто много проблем. Мы привыкли говорить о целях и много уделяем внимания целеполаганию (см. предыдущие главы). Но мы очень мало говорим о средствах. Как правило, исследователь, если получает неадекватные результаты, то именно в силу того, что подобрал средства, не адекватные целям и задачам исследования.

Какие бывают классы средств?

Средства исследований классифицируют по-разному. Но типичным вариантом бывает вариант, взятый из арсенала классической парадигмы.

Согласно ей средства относятся к эмпирическим или к теоретическим исследованиям.

Или бывают средства, выработанные в конкретных науках (социологии, психологии, лингвистике, экономике и др.).

Бывают средства методологические (выработка организационно-деятельностных средств по выстраиванию способов мышления и действий людей).

Бывают средства по проведению философских исследований (построение онтологий).

Впрочем, всегда получается так, что конкретные средства должны подбираться под конкретные исследования. Поэтому есть средства, адекватные целям и задачам, и бывают средства, не адекватные целям и задачам исследования.

В этом плане всякие классификации средств, прописанные в разных книгах и учебниках, являются весьма искусственными и надуманными.

В целом может быть представлен следующий список методов и техник исследования:

- наблюдение;
- анкетные опросы;
- интервью;
- case study;
- тестирование;
- проективные методики;
- мониторинг;
- фокус-группы;
- экспертный опрос;
- деловая игра;
- организационно-деятельностная игра;
- методология форсайта.

Этот список не является исчерпывающим, но он вполне достаточен для самоопределения исследователя. Последующая спецификация средств зависит уже от конкретных задач исследования.

Теперь рассмотрим все названные методы и техники более подробно и прокомментируем специфику их использования в исследованиях и проектах.

§ 2. Методы и техники исследования

2.1. Наблюдение. Прямое наблюдение

Самым простым в смысле доступности и первым способом исследования является наблюдение. Наблюдение бывает разным:

- включенное и простое;
- свободное и стандартизированное;
- полевое и лабораторное.

В принципе человек так устроен, что он все время наблюдает. Быть внимательным наблюдателем – важное качество, особенно для исследователя. Наблюдать, замечать, фиксировать, запоминать – все это началось задолго до рождения науки. И осталось как главное качество исследователя. Он прежде всего должен уметь наблюдать.

Однажды великий психолог Л.С. Выготский, чтобы исследовать психологию детской игры, сидел в детской комнате и наблюдал за игрой детей. И старался быть максимально незаметным, чтобы дети вели себя естественно, не замечали его и не вели себя как на сцене. Через некоторое время дети действительно перестали его замечать. А он просто сидел и наблюдал. И результаты его наблюдений потом легли в основу его работ по детской игре.

В этом смысле нужен умный наблюдатель, нужен умный глаз, вооруженный рефлексией, как нужно и умное действие.

Мы всегда не просто смотрим, мы всегда оцениваем, сравниваем.

Поэтому прежде чем бросаться исследовать что-либо, достаточно остановиться и как бы провести мысленным взором наблюдателя вокруг себя – что творится вокруг, что происходит, как бы приподняться повыше над ситуацией. И в результате 50% выводов исследователь уже сделает в режиме наблюдения.

Директор компании, когда проводит офис-митинг, наблюдает за своими сотрудниками. Подчиненные наблюдают за начальником... Все наблюдают друг за другом. Мы существуем в режиме наблюдения. Только не всегда фиксируем результаты наблюдения. И не умеем вести дневники или протоколы наблюдений.

Итак, что наблюдаем? Ответ на этот вопрос зависит от целей и задач, от стратегии исследования.

1. Какова общая характеристика ситуации самоопределения?
2. Кто субъекты, участники ситуации?
3. Какова деятельность субъектов, цели, правила, нормы?
4. Какова регулярность, частота, типологизируемость наблюдаемых явлений?

Следует ли наблюдателю вмешиваться в ситуацию?

Это тоже зависит от целей и задач исследования. Тот же Л.С. Выготский не имел права вмешиваться. Хотя известны многие эксперименты по детской игре, в которых взрослый тоже играл вместе с детьми. Но всякий раз надо понимать – каковы задачи исследования?

Если для диагностики ситуации, то наблюдателю лучше не вмешиваться. Его вмешательство меняет ситуацию, и она уже будет другой.

Если для принятия управленческих решений, то необходимо включенное наблюдение со стимулирующим влиянием. То есть наблюдатель совершает как бы провоцирующее действие и смотрит, как будут вести себя участники ситуации. Тогда наблюдатель создает новую ситуацию и исследует реакции на свои стимулирующие действия

Поэтому можно особо говорить о таком виде наблюдения, как *включенное наблюдение*.

При включенном наблюдении исследуется не сам по себе некий объект, а живые реакции людей на действия-провокации. Тогда наблюдение становится активным управленческим действием. Включенное наблюдение становится одним из самых главных инструментов управленца. Включенное наблюдение с анализом запускает рефлексивный режим наблюдения в повседневной работе с обязательной фиксацией выводов наблюдений в дневнике наблюдения.

Надо всегда помнить о критериях надежности наблюдения. Ведь мы хотя и наблюдаем все время, мы не умеем наблюдать. Мы часто не просто наблюдаем и фиксируем. Мы сравниваем, оцениваем. У нас часто получается предвзятое наблюдение. Но в таком случае наблюдатель перестает быть наблюдателем. Он становится оценщиком, нормоконтролером. И тогда исследователь перестает видеть адекватно то, что наблюдает.

Каковы требования к надежности наблюдения?

- Дробная классификация ситуации на элементы и события. Ситуацию наблюдения надо мельчить на детали, эпизоды.
- Наблюдение должно перепроверяться несколькими наблюдателями.
- Наблюдение должно проходить в разных меняющихся ситуациях.

- Необходима четкая и постоянная регистрация результатов наблюдений (ведение дневника наблюдений).
- Описание событий нельзя смешивать с интерпретацией, оценкой.
- Необходима перепроверка наблюдения другими методами (интервью, изучение документов и пр.).

Итак, какова роль наблюдения как средства исследования?

- Настройка умозрения исследователя.
- Метод сбора первичных данных.
- Дает материал для формулирования гипотез.
- Служит трамплином для использования других методов проведения дальнейших исследований, для новых интерпретаций, выводов, уточнений или для отказа от дальнейшего исследования.

2.2. Опросники. Анкеты

После наблюдения самым доступным и широко используемым средством исследования являются опросники разных видов. Они выполняют роль прежде всего сбора данных и выявления тех процессов, которые скрыты от наблюдателя. К этим опросникам относятся прежде всего анкетные опросы разных видов и интервью.

Анкетные опросы бывают:

- открытые, закрытые (анонимные), полузакрытые;
- зондажный или экспресс-опрос (в анкете 3–4 пункта, используется, например, на референдумах);
- анкеты, проводимые по почте, по телефону;
- групповое или индивидуальное анкетирование;
- экспертный опрос;
- анкеты, связанные с проведением конкретных исследований (в зависимости от содержания предмета исследования).

Каковы подводные камни опроса?

Важно понимать, что анкета – это своеобразный посредник, с помощью которого исследователь пытается выяснить то, что происходит, он спрашивает с помощью анкеты того, кто является носителем информации. Но носитель информации вообще-то не обязан раскрываться перед исследователем. Не он является исследователем. А потому анкета не должна провоцировать того, кого спрашивают, на неадекватное поведение. Поэтому для того чтобы анкета помогла исследователю получить искомую информацию, анкета сама не должна мешать анкетированию. Она не должна создавать дополнительных проблем в исследовании. У исследователя итак есть проблема исследования, само содержание. А сама анкета должна помогать его выявить. А потому сама анкета не должна становиться дополнительной проблемой.

Для этого надо понимать и учитывать определенные условия анкетирования.

1. Лексика опроса не должна быть перегружена терминами. Вопросы должны быть поставлены ясно и четко, они не должны иметь двойного смысла. Ответы на них предполагают ясность, недвусмысленность, краткость. Вообще исследователь не должен умничать, показывать свою компетентность респонденту. А респондент не обязан морщить лоб и вникать в умные слова анкеты. Если он начинает думать над вопросами, то он после первых же вопросов отставит анкету или ответит на нее быстро и формально.

2. Анкета должна учитывать специфику целевой группы. Кого опрашиваем? Это важнейшее условие. В противном случае мы не получим никакой информации или получим неадекватную информацию, поскольку группа, которую спрашиваем, не является ее носителем.

3. Анкета не должна спрашивать респондента в лоб – а ты кто? Анкета должна демонстрировать предельное уважение респондента и учет его мнения.

4. Учет галло-эффекта. Вопросы не должны носить характер монотонного «да» или «нет». Ответив «да» на первый вопрос, респондент вынужден отвечать и далее так же. И в этом духе вся анкета. Если она составлена в этом стиле («да» и «нет», любите или нет, читали или нет, бывали или нет), то никакой информации исследователь и не получит. Анкета ничего ему не даст.

5. Четкость и ясность поставленной цели – зачем проводится анкетирование? Если ответы на вопросы очевидны, то и незачем его проводить. Для проверки этой очевидности всегда нужно самому исследователю ответить на вопросы собственной анкеты. Он сразу поймет – зачем эта анкета и насколько она эффективна.

Учитывая сказанное, можно сформулировать некоторые признаки неэффективного опросника.

- Вопросы провоцируют на «правильный» ответ. Они носят характер навязчивых вопросов. Респондент играет в игру «Угадайка».

- Психологизм анкеты. Вопросы в ней касаются настроения и состояния респондента, а не ситуации развития, не содержания деятельности. Психологические анкеты могут быть и они часто проводятся, но тогда надо понимать границы их использования и степень и качество информации, получаемой с помощью таких анкет. Мы получим информацию о настроениях, но что делать при этом – мы не знаем.

- Не понятно, что делать с результатом опроса. Очень часто это возникает из-за неясности целей и нестыковки с ней результатов или из-за очевидности полученных ответов.

- В анкете ставятся лобовые вопросы типа «Почему Вы так считаете?» Респондент не обязан отчитываться перед исследователем. Он так считает – у него есть на это право. Даже если его ответы заведомо неверны, ложны, но он не отвечает за них перед исследователем.

- Стереотипность, лозунговость вопросов. Например, если предлагается в анкете вариант выбора «труд – источник морального удовлетворения», то такой выбор заведомо не несет в себе никакого содержания.

- Наличие в анкете позитивных и негативных противопоставлений (типа: хорошо–плохо, мало–много). Анкета в принципе не должна содержать в себе оценочных характеристик. Анкета и в целом исследование – не оценка, а выявление содержания, которое не могут носить оценок типа «хороший» и «плохой», «свой» и «чужой». Исследователь должен занимать позицию не оценщика, а наблюдателя и исследователя. Свою позицию он выразит потом, в самом описании исследования. В анкете же он должен представить полный спектр позиций, не выбирая и не отдавая предпочтений никому и никакой позиции.

- Если в одной фразе слеplены несколько смыслов. Например, если респонденту задают такой вариант выбора: работа интересна и хорошо оплачивается. Надо разлеплять разные смыслы.

Показав признаки ненадежного, неэффективного опросника, мы теперь можем представить признаки эффективного опросника.

- В анкете ставятся нейтральные вопросы, не провоцирующие респондента на поиск правильных ответов, на игру в «угадайку». Респондент не знает, куда его ведут, не играет в «угадайку». А потому он вынужден ориентироваться на себя, на свою позицию.

- С помощью анкеты исследуются процессы, проблемы, скрытые в деятельности людей, в их способах мышления и действия, а не описываются психологические настроения людей. Получив ответы на вопросы анкеты, становится более понятным – что дальше делать.

- Результат анкетирования становится инструментом для принятия управленческих решений.

- Наличие в анкете проективных вопросов (например, «представьте себе...»). Респонденту предлагается набор предполагаемых ситуаций (что бы я делал, если...), (если бы директором был я...) и т.д.

- В анкете для проверки искренности респондента иногда ставятся вопросы-ловушки, задаются вопросы про придуманные истории. Например, проводится издательством анкетирование читателей. Респондентов спрашивают – читали они такой-то роман такого-то известного автора. Роман при этом придуман. Если респондент отвечает, что читал, сразу видна степень его искренности.

Важным условием эффективности опросника является многообразие типов вопросов. Мы не всегда задумываемся, что есть, оказывается, разные типы вопросов. Мы в обычной жизни привыкли к вопросам прямого информативного характера – «что?» и «кто?». Любим также задавать вопрос «почему?». Часто задаем вопросы в режиме допроса – «на каком основании?». Но реже спрашиваем – «что бы Вы сделали в такой ситуации?»; «давайте попробуем поразмышлять над такой-то проблемой, Ваши предложения?» и т.д.

В этом плане вопросы должны подталкивать респондента на поиск ответов, на поиск предложений в проблемной ситуации (иначе анкетирование и не проводилось бы, если проблемной ситуации нет и в принципе все ясно, нужно принимать решение).

Поэтому желательно варьировать типы вопросов. Какие они бывают?

- Вопросы открытого типа (требует ответа в свободной форме, без подсказки, более рефлексивные, на самоанализ; они ставятся в экспертных опросах и в интервью); вопросы закрытого типа (требуют ясного недвусмысленного ответа, как игра пинг-понг – вопрос-ответ).

- Вопросы прямые (требуют прямого ответа) и косвенные (если бы директором был я; или вопрос с примером, кейсом – вот был такой пример, такая ситуация, как бы вы поступили, окажись в ней, и т.д.).

- Вопросы личные (требуют ответа от собственного лица: «Как Вы считаете?», «Какие суждения, по Вашему мнению, наиболее справедливы?») и безличные («Некоторые полагают, что...»).

- Вопросы основные, касающиеся проблематики исследования, и контрольные (типа вопросов-ловушек).

После всего сказанного можно сформулировать простые принципы построения анкеты.

1. Логика исследования не обязательно должна повторяться в логике вопросов анкеты.
2. Учет аудитории (профессиональный, социальный, возрастной и пр.).
3. Одинаковый объем разделов анкеты.
4. Разнообразие типов вопросов.
5. Распределение вопросов по степени их трудности. От простого – к сложному.

Что же касается самой структуры анкеты, то она может выглядеть следующим образом:

- Введение. Инструкция. Приглашение респондента на разговор, кто и для чего проводит анкету, как будут использоваться данные, гарантия анонимности, если это требуется.
- Вступительные вопросы. Цель этой части – заинтересовать и облегчить вхождение в опрос, не должно быть трудных и темных вопросов.
- Основные вопросы. Основная часть. Вопросы самые сложные и проблемные.
- Заключительная часть. Вопросы итоговые, общие, фактологические.
- Краткие сведения о респонденте.
- Свободная часть – что мы еще не спросили, но респонденту хотелось бы сказать об этом.
- Благодарность респонденту.

2.3. Интервью

К более сложной форме опросника относится другая форма – интервью.

Интервью представляет собой форму свободной беседы с респондентом. Оно проводится в тех случаях, когда анкета, будучи видом письменного и более формального опросника, не позволяет раскрыть все богатство и сложность проблематики исследования, тем более, если исследователю приходится не только исследовать, но и фактически конструировать ситуацию исследования, если объект исследования не задан в каком бы то ни было виде. Объект просто отсутствует. В таком случае исследователю необходим развернутый свободный открытый вариант вопросника.

В этой беседе респондент и исследователь находятся почти в одинаковой ситуации – они одинаково не знают готовых ответов. Их объединяет проблема, решения которой нет в готовом виде. Идеальным является в этом смысле то интервью, которое представляет собой живую беседу-поиск с возможно непредсказуемым и нетривиальным результатом. В таком случае в этом результате заинтересован не только исследователь, но и респондент.

Но при всей своей свободной форме интервью бывает вполне определенных видов.

Виды интервью:

- *документальное* (изучение прошлого, уточнение фактов, исследование по следам событий, поиск документов, их расшифровка и интерпретация);

- *экспертное*. Интервью со знатоком проблемы, носителем уникального знания (как есть эксперт-криминалист или эксперт по конкретному очень специфическому знанию и материалам, например, видам почвы на конкретном участке территории);
- *свободное, ненаправленное*. Вариант – беседа терапевтического характера, собеседнику необходимо излить душу;
- *стандартизированное*. Более формальное. Устный вариант развернутой анкеты;
- *клиническое*. Это глубокое, длительное интервью, которые проводят психотерапевты и психиатры со своими клиентами и пациентами. Если не брать клинические случаи, случаи с функциональными патологиями, то подобные интервью со здоровыми людьми весьма интересны по своей вычурной логике течения (например, интервью, которые проводил Карл Роджерс в рамках своей клиентоориентированной терапии);
- *фокусированное* (интервью на узкую конкретную тему);
- *групповые* (например, читательские конференции) и *индивидуальные*;
- *телефонные, зондажные* (например, на тему «За кого вы готовы проголосовать на выборах?»).

Самым сложным и интересным видом интервью, разумеется, является открытое проблемное интервью, не имеющее гарантированного результата. Поэтому важно знать условия проведения такого интервью.

1. Необходимо заранее знать – у кого и как берется интервью. Собеседник должен заранее знать, что будет участвовать в подобном разговоре, и должен быть подготовлен, прежде всего мотивационно, психологически. Он должен быть готовым на двух-трехчасовую беседу с непредсказуемым результатом. В идеале собеседник должен знать уже заранее исследователя, знать, что проводится такое-то исследование, и он сам считает, что оно важное, и потому он готов поделиться своим видением проблемы. Исследователь и его собеседник должны быть оба «в теме».

2. В начале беседы необходимо снять напряжение ожидания, внешнее возможное деструктивное влияние на беседу (одежда исследователя, вопросы, начало разговора, заинтересованность, важность проблемы...). Впрочем, если первое условие выполнено, то второе выполняется как бы само собой, внешние факторы снимаются.

3. Использование техник контакта. Например, использование техник якорения, Я-контакта, присоединения, эхо-реакции. Якорение означает зацепление собеседника за интерес, причем интерес личностного характера. Собеседнику должно быть лично интересно участвовать в беседе, причем в беседе именно с этим исследователем. Сам исследователь его «якорит», прикрепляет как бы к себе, фиксируя его интересом. Он должен стать интересным собеседнику. Отсюда – техника Я-контакта. Исследователь сам должен быть обаятельным, открытым, располагающим к беседе собеседником. Присоединение означает, что исследователь буквально присоединяется к собеседнику, выражает озабоченность нерешенностью проблемы, демонстрирует то же отношение, показывает близость своей позиции к позиции собеседника. Эхо-реакция – это буквальное повторение исследователем ответов собеседника, поддакивание, приведение примеров, показывающих правоту собеседника. Но эти правила необходимо

соблюдать с осторожностью и достаточно честно. При использовании манипулятивной стратегии эти техники превращаются в орудия по использованию собеседников в неблагих целях и часто применяются специалистами по НЛП на своих манипулятивных тренингах.

4. Простота, непринужденность, естественность поведения.

5. Главное – заинтересованность в нем самого интервьюируемого.

6. Начало разговора. Разговор можно начать с простых, нейтральных, общепонятных вопросов. Но можно начать и с самого главного, если собеседники уже знакомы и им некогда говорить про общие вещи, им необходимо сразу разобраться в главном.

7. Адекватный темп речи. Разговор не должен быть монотонным, но и не должен быть скороговоркой. Впрочем, если собеседники друг другу интересны и проблема их одинаково задевает, они сразу находят адекватный содержанию темп и ритм разговора. Они о нем просто не думают.

8. При более формальных видах интервью обстановка, одежда исследователя, помещение играют важную роль. О них надо договариваться. Если же собеседники знакомы и проблема обоим интересна, то внешние факторы не играют особой роли.

9. Запись беседы в ситуации открытого длинного разговора необходима. Но она делается сугубо с разрешения интервьюируемого. Дальше она расшифровывается, расшифровка дается на проверку интервьюируемому. И только с его разрешения можно публиковать интервью.

При всей свободе у интервью все равно есть своя формальная логика. Логика есть у интервью и сугубо содержательная – исходя из проблемы, которую собеседники обсуждают. Но важно для закрепления результатов держать и формальную логику интервью, его логическую схему:

- представление. Объяснение, почему интервью берется именно у этого собеседника. Установление контакта. Введение в тему;
- закрепление контакта. Общая разведка;
- переход к основным вопросам. Вопросы на поддержку мотивации собеседника;
- завершение. Возврат к исходным вопросам. Выводы;
- благодарность. Фиксация на публикации интервью, объяснение, где будет использоваться интервью, обещание проверки результатов расшифровки интервью.

2.4. Психологическое тестирование

К особому типу опросников относятся тесты. Они были разработаны большей частью в рамках вполне определенной модели – в рамках психологии, доминирующей в США, психологии бихевиоризма. Согласно ее представлениям, человек является черным ящиком, и мы не знаем, что происходит внутри его. Мы не можем предполагать, что он на самом деле думает, как устроено его сознание и пр. Бихевиористы полагали, что сознание находится буквально внутри тела человека, внутри его индивидуальности. В отличие от такой модели в школе Л.С. Выготского в России доминирует иное представление, согласно которому сознание имеет социальную природу и не находится буквально внутри тела, и вообще не находится где бы то ни было, а постоянно вырабатывается в социальной практике между людьми.

Бихевиоризм бурно развился в результате интенсивного развития экономики, которая нуждалась в постоянных маркетинговых и массовых исследованиях, в изучении мнения клиентов, покупателей, в постоянных пробах и замерах. И тогда появляется такой феномен, как тест (букв. – оценка, испытание, проверка), т.е. набор вопросов, с помощью которых исследователь пытается как бы заглянуть внутрь человека, пытается спровоцировать человека на действия (слово бихевиоризм и возникло от слова behavior – поведение). В результате оформляется целое направление – тестология и профессия – тестолог. В США этой профессии обучают. Тестолог должен владеть тонким инструментарием тестов, их разнообразием. Тестолог, повторяем, изучаем конкретное поведение человека, его конкретные реакции, на которые тестолог его провоцирует своим тестом. И здесь в этой области тест может быть весьма эффективным средством исследования. Но в результате бурного развития тестологии появилось множество более изощренных тестов, включая и глубинные клинические тесты, которые претендуют на изучение тайн психики, мышления, на изучение тайн бессознательного и даже на изучение социальных и культурных процессов, глубинных структур личности (например, тест Кеттела, тест ММРІ). Здесь уже надо понимать пределы эффективности тестов и уметь ставить им некоторые границы применения.

Итак, тест – это тип опросника, с помощью которого исследуется состояние индивида, его мотивация, интересы, даже свойства личности. Тест предполагает определенную модель личности, психологический концепт, который разработан в рамках психологии поведения (бихевиоризма). Наиболее разработана практика тестирования в США. Проведение тестов требует специальной подготовки и квалификации исследователя.

Сказанное показывает, что у тестов есть вполне определенная область эффективности. Из них нельзя делать универсальные средства, как, впрочем, из любого средства исследования.

Какова область эффективности тестов? Более всего они применимы, как:

- средство для психологической диагностики психологического состояния людей;
- инструмент для самоанализа, для некоторого дополнительного (не единственной) проверки своего самочувствия и состояния;
- средство исследования психологического климата и атмосферы в коллективе;
- средство для самомотивации и самостимулирования своего поведения.

В названных выше пределах тесты могут быть весьма тонким инструментом для самонастройки и саморегуляции своего поведения. Но именно своего поведения с психологической точки зрения. Нельзя распространять идеологию тестирования на все многообразие исследовательской и тем более управленческой деятельности. Невозможно напрямую сделать выводы из психологического поведенческого теста и дать рекомендации – какое управленческое решение необходимо принять?

К одному из видов тестов относятся так называемые проективные методики (см. также в Приложении 2 «Анкеты и опросники»). Коль скоро человека напрямую нельзя увидеть и понять его поведение, психологи разрабатывают так называемые проективные методики, по которым испытуемый делает проекцию

на внешний объект. Например, тест «Несуществующее дерево» предлагает нарисовать на листе несуществующее дерево. По этому рисунку тестолог, пытаясь интерпретировать его, объясняет поведение испытуемого. Понятно, что тогда различным характеристикам рисунка приписываются определенные интерпретации. Например, длинные корни дерева означают укорененность, основательность человека. Длинные ветви дерева – широту его натуры и пр. Существуют также такие проективные тесты, как «Моя семья», «Мой дом» и др.

В маркетинге эту методику проективных тестов распространили на изучение предпочтений клиентов, а также на воздействие рекламы на покупателей, они используются в брендинге, в рекламном деле (например, как влияют бренды фирм на мотивацию покупателя и пр.).

Итак, проективный тест предполагает проекцию моего представления на косвенный, непрямой объект. Я рисую, например, свою фирму, своих коллег, своего руководителя на листе, и тестолог мой рисунок интерпретирует. Тогда объектом анализа становлюсь не я, а мой текст, рисунок, марка, бренд. Он буквально начинает объяснять, как я нарисовал людей на рисунке, какие у них головы, шеи, руки, и приписывает этим рисункам качества (см. Приложение 2). Тем самым тестолог косвенными средствами, не прибегая к интервью и анкетированию, исследует мое поведение. И с их помощью пытается снять зажимы и страхи у тестируемых.

Виды проективных тестов бывают весьма различные:

- рисунок на ассоциации (на слова, образы, портреты);
- рисунок или текст «Завершенное задание» (дописать текст, завершить предложение, дорисовать рисунок);
- тест на конструирование (нарисовать коллажи, конструкты брендов, марок, торговых марок);
- ролевые игры. Это более сложный вариант. Участник и события проигрывают ситуацию и играют по принципу «как будто», понарошку. Но по игровому взаимодействию можно видеть, как люди строят коммуникацию на самом деле. Такой же принцип используется в психодраме.

Названная специфика тестов показывает, что самое сложное место в них – это интерпретация полученных данных. Бихевиорист, допустивший, что человек – это черный ящик, а потому о его поведении можно судить по его реакциям на заданный им стимул, вынужден тогда интерпретировать эти видимые им реакции. И тогда возникает тонкая грань – где он интерпретирует действительно реакции клиента, а где имеет дело со своими собственными галлюцинациями.

Поэтому необходимо придерживаться простых правил при проведении интерпретации данных.

- Необходимо проводить границу между явным и неявным ответом респондента (что сказал и что имел в виду).
- Необходимо преодоление личного эго модератора. Интерпретация делается относительно поведения клиента, а не своих фантазий по его поводу. Часто тестолог не видит эту разницу и вместо клиента и его реакции подсовывает свои фантазии и галлюцинации, поскольку в его сознании складывается вполне определенный образ человека, и под этот образ он загоняет всех испытуемых. И тогда его интерпретации зависят от его собственного состояния. И тогда он интерпретирует свои собственные комплексы. Тестолог становится зависим от своих собственных представлений, в которых его клиент не виноват.

2.5. Мониторинг

К числу лонгитюдных, долгосрочных способов постоянного исследования относится мониторинг. Он отличается тем, что это длительное исследование организации, объекта с привлечением различных методов (анкет, интервью, тестов). Точнее, мониторинг не исследует, а отслеживает тот или иной скрытый процесс, который запущен, и необходимо отследить его ход.

Мониторинг предполагает разработку массивных показателей, выражаемых в статистических данных. Но главное в мониторинге – это то, что он предполагает отслеживание глубинных процессов, не видимых невооруженным глазом. Поэтому мониторинг обязательно предполагает специальную подготовку команды привлеченных специалистов, умеющих разрабатывать специальные виды опросников, с помощью которых можно выявить глубинные процессы. Очень важно включение мониторинга в сам режим развития (территории, организации). Мониторинг идет как бы параллельно процессу развития. С помощью мониторинга тем самым отслеживается главное – идет процесс развития, запущенный когда-то, или нет, и какие препятствия встречаются на его пути?

Мониторинг особенно важен при отслеживании реализации крупных проектов и концепций, например, стратегии развития компании, стратегии развития большой территории (города, области). Для этого создаются специальные институты, отвечающие за мониторинг процесса развития, как это делается, например, в случае с мониторингом погоды.

После того, как мы описали требования к опросникам разного вида, мы можем привести так называемые десять правил задавания вопросов. Они бывают разные. Приведенные правила могут стать неплохой памяткой при разработке конкретных опросников.

2.6. Десять правил задавания вопросов

Правило однозначной интерпретации. Не формулировать сложноподчиненных предложений, содержащих несколько вопросов и условий. В этом случае в ответах может быть утверждение про одно и отрицание про другое, что делает ответ неоднозначным.

Правило логической непротиворечивости. Вопрос должен отвечать правилам логики и не содержать в себе логических и смысловых противоречий и парадоксов. Иначе ответы не будут поддаваться анализу.

Правило терминологической определенности. Все понятия и термины должны иметь однозначный смысл. Слова должны быть понятны. Они должны употребляться в соответствии с практикой, принятой в русском языке, и быть понятны любому человеку.

Правило отсутствия избыточности. Не следует формулировать вопросы с заданными ответами вроде «хотите ли вы платить меньше, жить лучше, денег иметь больше, болеть меньше» и т.д. В противном случае такие вопросы будут необъективны, а ответы непредсказуемы.

Правило информативности. Вопросы должны содержать возможно полную информацию по заданной теме, в противном случае ответы будут не полны и не информативны.

Правило методологической взвешенности. Варианты ответов на вопросы должны предоставлять равнозначный выбор, не иметь оценочных сдвигов в отрицательную или положительную стороны.

Правило корректности. В формулировках вопросов не должно содержаться скрытого давления на респондента, они не должны касаться личных сторон его жизни.

Правило полноты. Вопросы должны своей формулировкой полностью охватывать проблему, а формализованные ответы – полностью описывать все возможные варианты ее решения и оценок.

Правило компетентности оценок. Не формулировать вопросов, требующих дополнительной компетенции и специальных знаний или нарочито огрубляющих проблему. В этом случае информация будет искаженной и некомпетентной.

Правило адекватности. Ответы должны полностью соответствовать поставленному вопросу в его логике и смысле. В противном случае ответы на вопросы будут не адекватны.

2.7. Case study

Названные выше способы исследования фактически были унаследованы из классической научной парадигмы исследования, в рамках которой исследователь фактически был отстранен от объекта и воспринимал его существующим отдельно от себя. Уже интервью выходит постепенно за рамки этой парадигмы и предполагает включенность исследователя в реальную ситуацию развития. А далее все более и более практика исследования отходит от классической объектно, натурально ориентированной парадигмы и все более приближается к реальной ситуации, в которую включен и сам исследователь. И все больше исследователь испытывает дефицит средств исследования. В результате в современной практике стали вырабатываться способы, которые перестают быть чисто исследовательским инструментом, но также становятся инструментом для моделирования, проектирования, программирования деятельности, а исследователь также становится не столько чистым исследователем, но и проектировщиком, и программистом развития. В таком случае исследование перестает быть самоцельным занятием. Оно включается в более широкий режим – режим управления развитием, в котором выполняет функции, способствующие развитию. Само по себе исследование перестает играть главную роль.

К таким инструментам относится case study, известный способ моделирования ситуации, используемый постоянно в так называемой гарвардской модели подготовки управленцев и бизнесменов.

Бывает так, что наступает ситуация в развитии организации, когда ни анкеты, ни интервью, ни привычные способы управления не помогают разобраться в ситуации и найти варианты решения проблем, принять адекватное управленческое решение. Тогда берется пример (кейс), конкретный реальный случай, который когда-то был в истории другой организации. И этот случай исследуется. Этот случай важен именно с точки зрения того, как люди, вовлеченные в него, искали и принимали решение. Гарвардская школа бизнеса ищет и описывает сотни и тысячи таких кейсов, собирает в сборники кейсов и на них строит тренажеры по подготовке управленцев. В России до сих пор мы испытываем дефицит таких материалов.

Итак, каковы требования к кейсу?

- Это реальный, а не придуманный случай. Не придумывать надо игрушечные города, игрушечные компании, случая, а искать реальные ситуации.

- Это такой случай, который становится моделью, на которой можно отрабатывать, как на тренажере, принципиальные проблемные ситуации. Не каждый случай может стать моделью. Случай становится моделью, если описаны действия и стратегии людей, схема принятия решений. Это модель, которая может быть описана и передана другим как технологическая схема поиска решения проблемы
- Это такая модель, которая может быть тренажером для отработки ситуации, обсуждения проблемы. Не каждая модель может стать тренажером.
- В описанной модели показаны результаты и оставлено место для оценки со стороны других. Представлена возможность для извлечения уроков.

При принципиальных требованиях к кейс-технологии в практике их применения различают виды кейсов:

- исследовательский (больше используется для исследования скрытых процессов в описания проблемной ситуации);
- описательный (используется как иллюстрация, описание того, что происходит);
- имитационный (например, игра «Корпорация Плюс»);
- иллюстративный, демонстрационный (показывает новые возможности);
- экспериментальный (выстроенный, лабораторный, предполагает новые процедуры и технологии);
- объяснительный, поясняющий (поясняет теорию, концепцию).

Итак, кейсы используются во вполне конкретных проблемных ситуациях:

- Когда есть проблема, но нет инструментов по ее решению. Нужен внешний пример из реальной практики, как некий образец по решению схожей проблемы.
- Когда нужен образец решения подобной проблемы.
- Когда нужен образец именно похожей ситуации, а не любой.
- Когда участники ситуации фиксируют проблему дефицита средств – перепробовали ряд вариантов, но все оказались неудачными, неадекватными.

2.8. Фокус-группы

К таким же средствам, которые можно использовать как в исследовании, так и в проектировании и организации коллективной проектной работы, относится и фокус-группа.

К этому средству прибегают в случае, если нет достоверных данных о реальной ситуации развития и с помощью анкет и опросников их невозможно получить. Фокус-группа тяготеет к варианту экспертного опроса, в рамках которого опрашивают носителей конкретного и подчас уникального знания, людей, которым приписывают экспертную функцию.

Специфика фокус-группы заключается в следующем:

- подбирается группа людей, знание и понимание проблемы у которых носит принципиально важный характер и их мнение необходимо учесть;
- эти экспертные суждения не просто берутся в интервью, они собираются на специально организованном семинаре. С ними проводится выборочный опрос-семинар как с носителями опыта, носителями реальных проблем, к которым надо подобрать варианты решения;

- этот семинар жестко не формализован и не структурирован. Он похож на мини-игру в жанре открытой дискуссии;
- этим семинаром-игрой руководит модератор. В силу серьезности состава фокус-группы он играет важнейшую роль;
- семинар в фокус-группе проводится для осуществления мозгового штурма, для генерации идей, для проведения разведки боем.

На фокус-группе важнейшая роль отводится модератору. Поэтому он должен обладать достаточной компетенцией, чтобы вести предметный разговор в группе. У него должны быть развиты коммуникативные навыки. Он должен иметь способность обобщать материал, отбирать его, держать нить разговора, строить рефлексивный план дискуссии, чтобы эксперты не сваливались в сторону от главной темы. Модератор не должен доминировать и солировать в разговоре.

В силу свободного жанра семинара с фокус-группой есть также ограничения и риски при его проведении.

- Возможна недостаточная репрезентативность, представительность членов группы. Они могут не обладать всей полнотой компетенций и не смогут выявить широту и глубину проблемы.
- Возможна субъективность в оценках и интерпретациях у приглашенных экспертов.
- Возможна неполнота данных, случайность выводов, поэтому выборка данных будет весьма случайной.

Как минимизировать указанные риски при проведении фокус-группы?

- Необходимо осуществлять подбор участников в группу с точки зрения наиболее активных агентов (экспертов, потребителей, коллег, партнеров). Участники должны быть, что называется, «в теме». Не должно быть случайных членов фокус-группы.
- Гомогенный состав группы. Если в группе будет пенсионер в возрасте 70 лет и молодой человек в 20 лет, то им трудно будет договориться. Они из разных миров. Группа должна иметь силу и возможность обсуждать общие проблемы. Проблемы должны «сидеть» на них.
- Необходима достаточно высокая мотивация участников группы, чтобы они хотели обсуждать проблему и выносить свои предложения.
- Необходима высокая квалификация модератора.

Нужно добавить, что также проводятся и письменные опросы фокус-групп. Данный опрос проводится в случае невозможности получения достаточной выборки опрашиваемых. Поэтому подбираются представители, носители необходимой информации, и с ними проводится письменный опрос.

2.9. Экспертные опросы. Экспертиза

К одним из самых сложных, но важных способов исследования и одновременно проектирования относятся экспертные опросы. Как уже было сказано в случае с фокус-группами, экспертные опросы (письменные и устные, анкеты и интервью) проводятся в особых случаях:

- при недостатке надежных данных и необходимости получить эксклюзивную информацию из первых рук – рук экспертов;
- для прогнозирования и проектирования;
- для качественной, а не количественной оценки ситуации развития;
- при ограничении формальных методов анализа и управления.

В силу специфики важнейшую роль в экспертном опросе играет подбор экспертов и виды работ с ними. Какие требования предъявляются к экспертам?

- Опыт решения сходных проблем.
- Участие в рейтинговых проектах.
- Способность эксперта найти уникальный вариант решения, не описанный в руководствах.
- Эксперты нужны в уникальных ситуациях и для уникальных оценок.
- Признание специалиста другими экспертами как эксперта.

2.10. Общественная экспертиза

К особым формам экспертной практики относится общественная экспертиза, особенно методологически организованная общественная экспертиза. Она в принципе отличается от привычных схем и способов исследования и проектирования. Точнее, ее вообще трудно назвать средством исследования.

Она применяется, хотя и весьма редко, в тех случаях, когда сам объект исследования и развития в принципе не проектируется и не может быть спроектирован. Например, это относится к общественным изменениям, к культурному развитию, к развитию самого человека, его антропологическим характеристикам, к изменению его идентичности. Это относится к таким реальностям, которые в принципе необозримы и не могут быть схвачены каким бы то ни было инструментом исследования. Такое схватывание невозможно не столько в силу масштаба объекта, сколько в силу специфики его природы. Общественные изменения не проектируются и не исследуются, равно как и самого человека невозможно объять и охватить, описать процессы, которые в нём происходят.

Понимание и адекватное управление общественными и антропологическими изменениями (именно в силу того, что агент изменений и агент исследования и проектирования являются одним лицом!) возможно только в силу запуска более адекватных механизмов и процедур. Например, если речь идет о практиках общественного участия, привлечения граждан к управлению территорией, на которой они живут, практиках общественных изменений, о создании институтов гражданского участия и самоуправления и т.д.

Поэтому подобные институции общественных экспертиз проводятся для выполнения вполне определенных задач, таких как:

- самоисследование самими участниками общественных изменений, самоанализ людьми собственной ситуации развития;
- общественная экспертиза в режиме публичных слушаний, защит социальных проектов, круглых столов, городских форумов;
- привлечение для проведения общественных экспертиз профессионалов-экспертов, признанных в области, в которой обсуждается проект, а также экспертов-методологов, понимающих процессы управления общественными изменениями и умеющих ими управлять;
- общественная экспертиза для содержательной оценки проектов с точки зрения содержания, интересов города и территории в целом, а не интересов отдельных групп, носителей проектов.

2.11. Деловая игра

Разумеется, рано или поздно, но в силу сложности объекта исследования исследователи и проектировщики пришли к идее имитации и построения игровых моделей, с помощью которых можно было бы в отсутствие реального объекта исследования проиграть поведение этого объекта. Поэтому родилась идея игрового моделирования, идея игрового исследования и проектирования. Но здесь мы встречаемся с большим разнообразием конкретных игровых форм. Остановимся на двух – на деловой игре и на ОДИ.

Что такое деловая игра? Она родилась как форма исследования крупных объектов и при создании крупных проектов (например, в рамках космических программ, при построении крупных предприятий или при проведении крупных экологических экспертиз). Например, надо было понять – какова будет экологическая ситуация с Байкалом, если на его берегу будет построен целлюлозно-бумажный комбинат. В свое время, еще в 60-е годы, экологи и экономисты провели серию игр под руководством академика А.Г. Аганбегяна по этой теме. И феномен деловых игр надолго закрепился как практика проектирования.

Но деловая игра – это все же придуманная ситуация. Играющие играют как бы понарошку. Сидя в лабораториях институтов, они играют в то, что реально отсутствует. Точнее, объект присутствует, но лишь в головах играющих.

Поэтому спецификой деловой игры можно считать следующее:

- На деловой игре строится имитация ситуации, построение игрушки-модели, замещающей реальную ситуацию «за окном».
- Игра – это проба на «бумажных» моделях, как бы понарошку (что будет, если на Байкале построить целлюлозно-бумажный завод?).
- Игровая ситуация не связана с реальной ситуацией играющих на их рабочих местах.
- Предполагает проектирование, но в искусственной игрушечной ситуации.

2.12. Организационно-деятельностная игра (ОДИ)

Если деловые игры широко распространены во многих развитых странах, то только в России (точнее, в СССР) был разработан такой способ организации коллективной мыследеятельности, как организационно-деятельностная игра [3].

Этот способ был выработан группой методологов во главе со Г.П. Щедровицким. Первая ОДИ была проведена в 1979 г. по весьма случайной теме: «Разработка ассортимента товаров народного потребления в Уральском регионе».

Методологам было в принципе неважно, по какой теме играть. Главное было в другом.

В отличие от деловой игры ОДИ – это игра в реальную ситуацию с реальными участниками и в их реальные проблемы. Это не игра-имитация. Она проводится относительно конкретной ситуации развития (в организации, на территории или по проблеме – например, развитие высшего образования в стране). И на ней происходят реальные процессы взаимодействия. Участники игры не имитируют, а стараются реально отработать будущий шаг развития. От этого зависит их реальное существование.

И от того, как они помыслят, зависит, как они будут дальше жить.

Само рождение заказа на игру также связано с отсутствием знаний, опыта и возможности принятия решений.

Для того чтобы найти эти решения, строится игра, как полигон, на котором можно реально отыграть рискованные действия.

ОДИ – это форма коллективной поисковой деятельности, игра в зоне риска. Это игра по поводу реальных проблем. Она требует разработки реальных проектов и программ решения проблем.

ОДИ предполагает организацию коллективной мыслительной деятельности участников, групповое проектирование, в котором результат коллективен.

А потому игра требует от участников самоопределения и самоорганизации. Она снимает анонимность и безадресность, предполагает отказ от должностей и званий. На игре взаимодействуют просто люди с их мышлением и действием.

А в силу того, что игра посвящена открытой проблеме, методологи разрабатывают новые языки и формы выражения, ибо люди играют в новой ситуации, в которой старые языки не годятся.

В целом игра – это рефлексивная остановка. Повод остановиться и подумать.

И в силу разницы позиций между играющими возникает содержательный конфликт, столкновение позиций, который необходимо конструктивно разрешить, не сваливаясь в коммунальные разборки.

В результате того, что играющему предлагается отказаться от привычной должности и поиграть как человеку, у которого есть только голова и руки, т.е. шанс (но только шанс, а не гарантия!) на то, что реально играющие сделают шаг развития, они смогут породить и построить новое знание.

На игре важен не спор, не состязание, не обсуждение провокаций, а обязательное порождение смоделированного управленческого действия. Способом ухода от тупикового спора является построение моделей. Необходимо переходить от проблемной ситуации к модели.

Без модели спорщики остаются на нулевой ситуации и обсуждают свои хотелки и эмоции. Эти модели строятся с помощью специально вырабатываемых схем, на которые играющие выносят свои представления и самих себя и пытаются построить новый объект управления.

Поэтому на ОДИ принципиальна роль схематизации, поскольку схема выступает как:

- объяснительный принцип того, что происходит;
- рисунок, изображающий ситуацию (буквально показывает, копия ситуации, калька);
- показание всей действительности, в которой живут люди (объектная).

Кроме того, с помощью схем показываются скрытые процессы и на схеме предьявляются позиции, коммуникации, действия играющих.

Например, известна схема соотнесения ортогональных досок (рис. 13).

Необходимо добавить к сказанному принципиальную вещь. ОДИ была рождена в недрах вполне определенной идеологии. Идеологии, которая разрабатывалась в рамках Московского методологического кружка, идеологом и вождем которого долгое время был Г.П. Щедровицкий (см. также в главе 1 про методологическую парадигму).

Вне рамок методологического движения ОДИ не могла быть порождена именно в силу специфики позиции методологов. Поэтому те, кто просто пытается проводить ОДИ или квази-ОДИ, но забывают методологию и основополагающие онтологические представления, разработанные в методологии, превращаются в неких игроманов и игротехников.

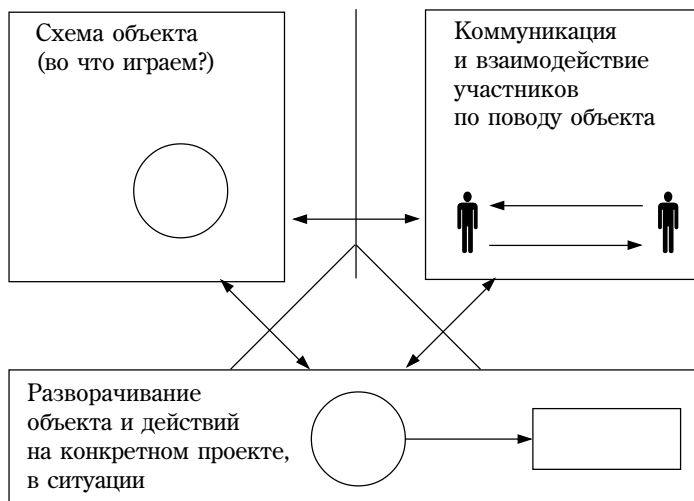


Рис. 13. Схема соотнесения ортогональных досок мышления

ОДИ будет тогда плодотворна, когда ее участники удерживают все богатство методологического подхода и понимают все его ограничения.

Тем более необходимо учитывать, что ОДИ все же стала использоваться во вполне определенное время, когда был большой дефицит конкретных инструментов для исследования и проектирования, когда мы были за закрытым занавесом. Методология Щедровицкого фактически разрабатывалась параллельно тому, что развивалось на Западе, но сугубо специфическими средствами и на своем языке. Сейчас ОДИ в чистом виде почти не проводятся. Но те, кто прошел школу методологии и ОДИ, в настоящее время являются крупными консалтерами, социальными инженерами (П.Г. Щедровицкий, С.В. Попов, А.П. Зинченко и др.).

Вопросы и задания

1. Прочитайте Приложение 2 «Анкеты и опросники». Просмотрите приведенные в них примеры опросников. Проанализируйте их эффективность с позиций требований к опросникам, изложенных в данной главе.
2. Возьмите какой-нибудь пример опросника, приведенного в Приложении «Анкеты и опросники», и проигrajте на себе и на своих коллегaх, студентах-сокурсниках. Проанализируйте этот опыт проведения, извлеките уроки.
3. Если Вы учитесь по специальности «Управление персоналом», то посмотрите приведенные в Приложении 3 «Практикум по персонал-технологиям» опросники. Насколько они эффективны при проведении исследования? Насколько они валидны?
4. Проведите свободное открытое глубинное интервью с человеком, который готов его дать и готов говорить на заданную в интервью тему. Выделите трудности при проведении этого интервью. Попробуйте сами дать интервью. Для сравнения посмотрите примеры логических схем интервью, приведенных в Приложении «Анкеты и опросники».
5. Посмотрите приведенные в Приложении «Анкеты и опросники» примеры проективных методик. Насколько правомерны приведенные в них выводы и варианты интерпретаций рисунков?

6. Посмотрите материал, приведенный в Приложении 4 «Гуманитарная общественная экспертиза». Чем принципиально отличается общественная экспертиза от классического научного исследования? Знаете ли вы примеры проведения общественных экспертиз?

Литература

1. *Баранов В.* Методология и методика эмпирического социологического исследования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://barabanov.temator.ru/cont/1788/1.html>, свободный.
2. *Голубков Е.П.* Маркетинговые исследования. Теория, методология, практика. М.: Финпресс, 2003.
3. *Данилова В.Л.* Субъект поступка в пространстве организационно-деятельностной игры // Человек. Гуманитарный альманах. Новосибирск: НГУЭУ. 2007. № 3.
4. *Сондерс М., Льюис Ф., Торнхилл Э.* Методы проведения экономических исследований. М.: Эксмо, 2006.
5. *Щедровицкий Г.П.* Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1995. С. 115–142.
6. *Ядов В.А.* Социологическое исследование. Методология, программа, методы. 2-е изд. М.: Наука, 1987.

Глава 5

АНАЛИТИКА. ПРИНЦИПЫ. ПРАВИЛА. ТЕХНИКИ

План

§ 1. Проблемы интерпретации данных и типичные ошибки в исследовании.

§ 2. Модель как инструмент исследования.

§ 3. Техники анализа.

§ 4. Практики работы с будущим.

§ 5. Методология Форсайта.

Ключевые слова: эго-включение, сверхобобщение, моделирование, техники анализа ситуации, форсайт.

§ 1. Проблемы интерпретации данных и типичные ошибки в исследовании

К числу средств исследования относятся не только собственно привычные инструменты сбора данных, но и средства, с помощью которых исследователь анализирует свою ситуацию развития. Ему важно всякий раз спрашивать себя – какими глазами он смотрит на ситуацию? Какими инструментами пользуется? Какими правилами руководствуется? В том числе это относится и к вопросам, поставленным в первой главе пособия – в какой парадигме исследователь работает?

Ведь получив те или иные данные, собранные им при анкетировании, он всякий раз должен уметь их интерпретировать. А интерпретация напрямую связана с парадигмой исследования, с концепцией исследования, которая задает исследованию рамку видения, настраивает его оптику мышления. Это и означает, что исследователь должен не просто объяснять и интерпретировать данные, но заранее, до их получения, ставить концепт исследования как рамку видения и через ее призму предполагать, какими глазами он будет смотреть на полученные данные, как он их будет «упаковывать».

Если же исследователь не ставит концептуальную рамку, то при анализе их он может скатиться в ту или иную крайность.

Либо в «ползучий» эмпиризм, который означает сильную зависимость исследователя от эмпирических данных, недостаток теоретического видения, видения дальнего горизонта. Знания становятся неким простым обобщением данных, сводкой чувственных данных. Исследователь, что называется, за деревьями не видит леса.

Либо в спекулятивный теоретизм, согласно которому исследователь отождествляет свои построения и объективные внешние ему процессы. Он полагает, что его конструкты и есть реальность истинная, а не условная, сконструированная.

Как избежать этих крайностей? Выход здесь заключается опять же не в поисках истины, стремлении добыть некое объективное знание. Всякое знание все равно субъективно, поскольку вытекает из опыта, который всегда субъективен. Но исследователь должен понимать – что он делает, какова его цель, что он хочет получить в результате проведения исследования. Поэтому выход один – ясность проблемы. Точность цели. Адекватность средств.

Можно привести типичные ошибки исследователя, если он не избегает указанных крайностей.

- Эго-включение. Исследователь настолько зависит от своего я, своего эго, что свои субъективные представления выдает за правильные.
- Сверхобобщение. Исследователь на конкретных примерах, отдельных данных, не проверенных иными средствами, делает обобщения, выдавая их за правило.
- Выборочное наблюдение. Исследователь удовлетворяется отдельными видами наблюдения, и этот выбор зависит сугубо от его не выверенной, не проверенной позиции, точнее, от своих предубеждений.
- Преждевременные выводы. Не успев проверить данные, исследователь быстро делает выводы.
- Надуманная информация (по принципу – «все русские – пьяницы», «все американцы – дураки»).
- Нелогичное обоснование. Пример: если СЕО не умеет выступать, делать публичные доклады, то это означает, что он не эффективный управленец.

В результате мы получаем фактически ненаучное, не обоснованное, не осмысленное исследование.

§ 2. Модель как инструмент исследования

Одним из весьма эффективных способов преодоления крайностей при аналитике является разработка моделей в исследовании, выход исследователя на модельный уровень,

Но для этого надо понимать, что такое модель:

- это знаковая конструкция, замещающая собой объект исследования, процессы, которые невозможно «увидеть» невооруженным глазом. Например, «общество», «государство», «рынок» нельзя «увидеть». Но их можно построить модельным образом и описать механизмы их существования и развития;
- с помощью модели отрабатывается «поведение» объекта. Например, с помощью моделей можно видеть «поведение» природы, изменение климата;
- модель, в отличие от объекта, видима. В ней должен быть представлен весь объект, но в замещенной знаковой форме (например, математические модели). К. Маркс в свое время писал, что в исследовании столько науки, сколько в ней математики.

Приведем пример построения модели. Известный экономист С. Кирдина построила модель институциональных матриц, с помощью которых она попробовала описать «поведение» разных экономик, условно говоря – западной и российской. И с помощью этой модели построила концепцию, согласно которой видно, почему рыночная чисто западная модель не работает в России. Она не работает потому, что ее экономика построена на иной, глубинной институциональной матрице, X-матрице, в отличие от Y-матрицы, выращенной на Западе (рис. 14).

На рисунке видно, что в основании матрицы положены три базовых измерения: политическое устройство, тип экономики, тип идеологии. Все три рамочных показателя в двух матрицах принципиально разные (см. рис. 15).

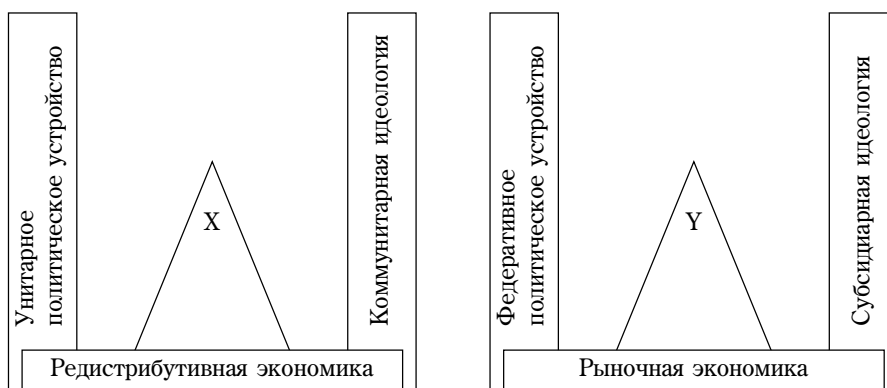


Рис. 14. X и Y матрицы



Рис. 15. Система координат матрицы

Каковы базовые постулаты модели, по С. Кирдиной?

- Общество – объективная реальность, существующая вне и независимо от воли и желания конкретных индивидов и развивающаяся по собственным законам.
- Вводится понятие базового института, представляющего собой глубокие, исторически устойчивые формы социальных связей, обеспечивающих интегрированность общества как единого целого.
- Вводится идея триединства общества, при котором оно является одновременно и целостным, и содержащим в себе основные подсистемы – экономику, политику и идеологию.

Итак, основанием для понятийного конструкта является институциональная матрица. Это, по С.Кирдиной, социологическое понятие, означающее устойчивую, исторически сложившуюся систему базовых институтов, регулирующих взаимосвязанное функционирование основных общественных сфер – экономической, политической и идеологической.

Далее С. Кирдина применяет более конкретно базовую матрицу, разворачивая ее в реальной общественной среде, и у нее получаются два разных институциональных типа не только экономик, но и политических устройств и идеологий (рис. 16).

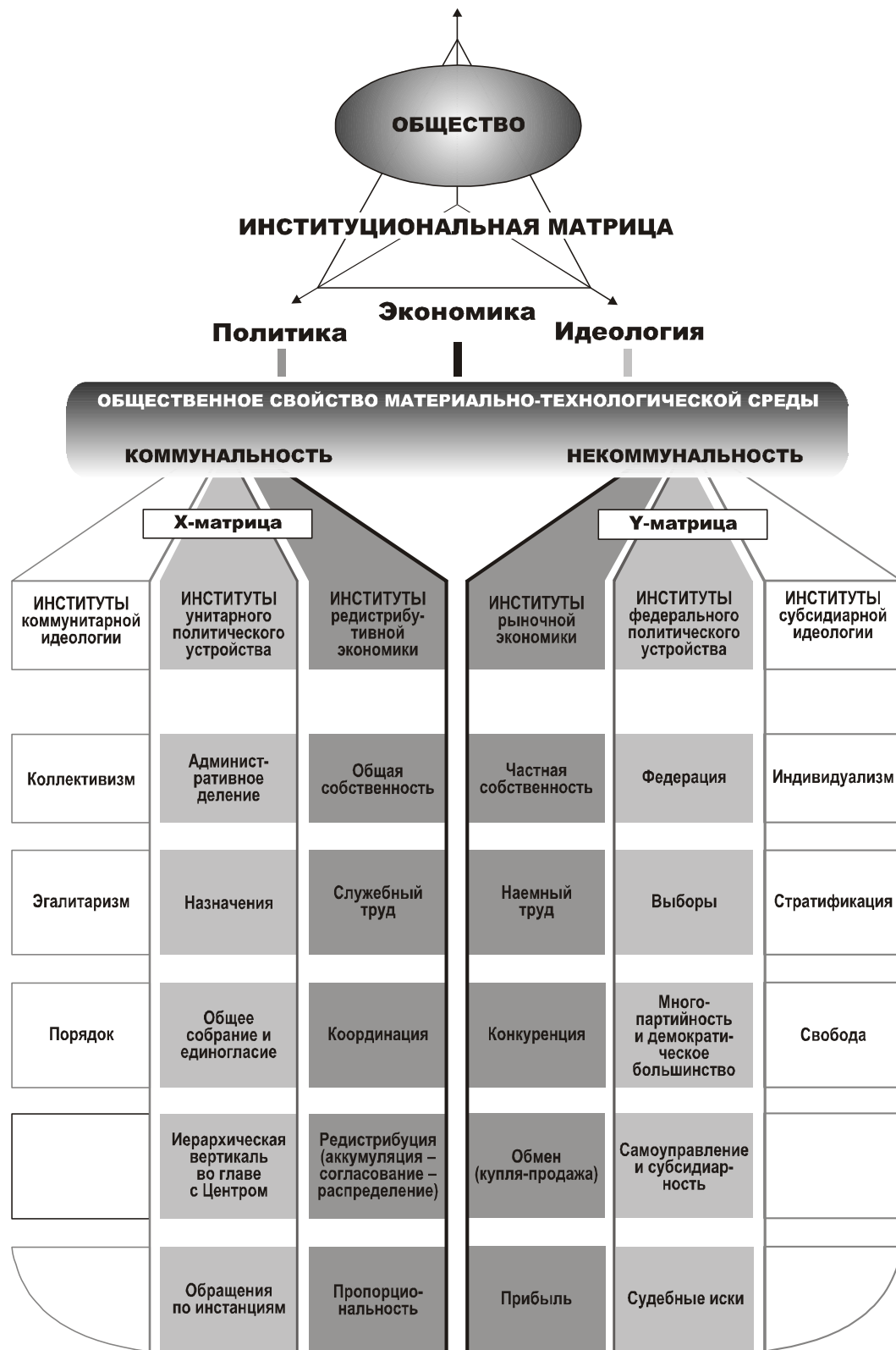


Рис. 16. Развернутая матрица

Тем самым исследователь, выстроив понятие, в свернутом виде представляет себе, видит перед собой так называемую объективную реальность. Понятие становится моделью, с помощью которой исследователь может проводить дальнейшие конкретные эмпирические исследования. Модель сама при этом выведена из теоретических методологических постулатов, из допущения, что есть институциональные матрицы, лежащие в основе всяких реальных явлений и моделей.

Тем самым, если в исследовании не предложена модель, то выводы его – случайны, результаты – слабо обоснованы и спорны.

§ 3. Техники анализа

Также ситуация развития может быть проанализирована с помощью наработанных в практике техник анализа. Они известны:

- SWOT-анализ;
- PEST-анализ;
- Forces field-анализ.

В силу того, что данные техники изучаются в других курсах, не будем на них останавливаться подробно. Отметим только принципиальные моменты и типичные ошибки при их применении.

Например, известная техника SWOT-analysis. Ее аббревиатура образована от сочетания слов: Strength (внутренняя сила), Weakness (внутренняя слабость), Opportunities (внешние возможности), Threats (внешние угрозы). Налагая их другу на друга, мы получаем некую матрицу для анализа. Применяя ее к некоей ситуации развития, к организации или территории, мы получим сочетание этих четырех факторов (рис. 17).

	Возможности 1. 2.	Угрозы 1. 2.
Сила 1. 2.	SO	ST
Слабость 1. 2.	WO	WT

Рис. 17. Матрица SWOT-анализа

Несмотря на известность данной техники, она далеко не всегда бывает правильно и эффективно применена.

Во-первых, эта техника больше применима при анализе ситуации развития, в которой находится организация или большой объект управления, например город или регион.

Во-вторых, данная техника нуждается сама в подборе критериев, с помощью которых исследователь начинает выявлять слабые и сильные стороны объекта развития. Зачастую его выводы становятся сверхобобщениями, непроверенными, «толстыми», которые сами нуждаются в доказательствах.

Другая техника – PEST-analysis. Образована также из сочетания понятий: Police, Economy, Society, Technology. Техника применяется при анализе среды, которая окружает объект анализа (город, организацию). Техника предполагает выявление и большей частью допущение тех или иных факторов среды и предполагаемых сценариев в зависимости от влияния этих факторов. В результате сочетания данных факторов мы имеем ту или иную матрицу ситуации развития с учетом среды (рис. 18).

Политика (перечисление драйверов, факторов, данных): – – – Сценарии ...	Экономика: – – – Сценарии ...
Социум: – – – Сценарии ...	Технология: – – – Сценарии ...

Рис. 18. Матрица PEST-анализа

Также есть техника Forces field-анализа. Данная техника больше применима не к ситуации развития, не к объекту, а к анализу ситуации старта того или иного проекта, когда автору проекта необходимо выявить силы, способствующие развитию проекта, и силы, мешающие его развитию (рис. 19).

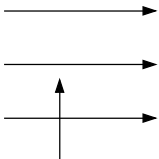
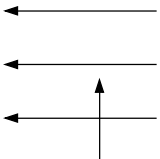
Силы, способствующие проекту	Силы, мешающие проекту
 Увеличение	 Минимизация

Рис. 19. Матрица Forces feald-анализа

§ 4. Практики работы с будущим

Привычно считать, что исследуют обычно прошлое. Иногда мы пытаемся исследовать настоящее, но это гораздо сложнее. Необходимо отстраниться, отойти на расстояние от объекта. Что без гнева и пристрастия понять – что произошло.

Но умеем ли мы работать с будущим? Привычно считать, что исследователь работает также и с будущим, проводя различного рода работы по прогнозированию, проектированию, программированию. И тем самым как бы исследует то, что вроде бы еще не существует как прошлое или настоящее, но что может стать объектом аналитики и активного отношения.

Но повторим вопрос – умеем ли мы работать с будущим? Какие применяем в этой работе инструменты?

Учитывая значимость работы с будущим и роль его в развитии, мы решили привести в данном пособии отдельный раздел, посвященный практикам работы с будущим, а также в Приложении дать описание форсайта как известной технологии работы с будущим.

Обычно этот раздел в курсах по методологии научного исследования не приводится. Но мы считаем принципиальным его обсудить и предложить молодым исследователям попробовать себя в таком интересном и азартном деле, как конструирование будущего.

4.1. Рамка разговора

Прежде чем говорить о содержании, необходимо договориться о мировом культурном контексте, на фоне которого будущее может обсуждаться как проблема. И в этой связи необходимо сделать ряд оговорок.

Первое. Проблема будущего должна обсуждаться в контексте онтологического перехода, который переживает человечество.

Второе. Это не просто личная проблема. Это рамочная проблема, которая берется как личная, и либо человек встраивается в работы по преодолению перехода, либо нет, находясь в позиции наблюдателя и оценщика.

Третье. Проблема будущего возникает как проблема лишь в пределах более широкой рамки – идеи развития. В этой связи надо представить различные концепты развития. Какие-то здесь годятся, а какие-то пора сдавать в утиль.

Четвертое. В зависимости от того, как мы понимаем ситуацию перехода и как мы понимаем идею развития, и выстраиваются различные образы будущего.

Пятое. В соответствии с этим мы должны понимать, какие бывают и какие могут быть выстроены практики и техники работы с будущим как с неким особым содержанием.

И на фоне этого должен обсуждаться вопрос онтологический – что мы имеем вообще в виду, когда говорим о будущем? Что есть будущее? Применимо ли онтологическое утверждение «будущее есть», по той же логике, что «бытие есть», к будущему? Что значит – будущее есть?

И последнее. Так или иначе, встает вопрос о выборе языка. На каком языке можно говорить о будущем? На каком языке, в какой действительности языка можно оценивать и схватывать практики работы с будущим и само будущее? Есть подозрение, что все привычные языковые практики в ситуации перехода по принципу не годятся. Остаются либо нечленораздельное мычание, либо поза умолчания и удивления.

4.2. Концепты развития

Какие мы знаем концепты развития? В каких версиях и конструктах предложено то или иное понимание идеи развития? Точнее, что такое шаг развития? Что такое акт развития? Нам необходимо положить различные конструкты шага развития и затем посмотреть, как понимается в них то, что мы называем будущим.

Попробуем положить некие типологические конструкты развития, не уходя подробно в имена и научные традиции. Попробуем помыслить по принципу.

Концепт первый. Развитие как становление развитого целого из исходной, генетической клетки, зерна

Этот концепт был разработан и внедрен в парадигмы научных исследований с легкой руки Г.В.Ф. Гегеля, который эту идею взял у И.В. Гете (идея проторастения, прафеномена, Urphanomenon). В рамках этого конструкта был

разработан метод восхождения от абстрактного к конкретному, на котором учились по следам К. Маркса и группа Э.В. Ильенкова, и группа Г.П. Щедровицкого, и М.К. Мамардашвили. Первым среди них был А.А. Зиновьев. Но все они были учениками Г.В.Ф. Гегеля и К. Маркса.

Здесь идея развития заложена в самой естественно-научной картине мира. Само понимание идет вслед за развитием природы, которой приписывается это развитие. Допускается, что развитие есть онтологическое качество данной субстанции, природы. В этом смысле самым исходным и самым абстрактным началом является свернутое в зерно целое. Собственно, все формы и аналоги развития берутся из самой естественной (первой) природы. Начало, как всякое начало во всяком развитом природном существе, имеется в клеточке, в зерне. В нем в свернутом виде скрыты все качества будущего развитого организма, будущего целого.

Тем самым будущее уже скрыто в этом зерне. И оно уже есть. Оно уже готово и пребывает в зерне. По отношению к развитому целому оно уже есть в прошлом. Будущее сокрыто в прошлом, только еще не развернулось.

Концепт второй. Развитие как формирование

Здесь развитие понимается как оформление и формирование, т.е. охватывание некоей готовой формой сырого материала. К примеру, так играет ребенок в песочнице. Он берет формочки, накладывает их на сырой песок и получается зайчик или крокодильчик.

Тогда то, что получается, оживает, принимает живую форму. Сам по себе сырой песок безжизнен, это некая стихия, хаос. И сами по себе формочки также пусты и бессодержательны. А в соединении друг с другом они порождают формы жизни. Но формочки уже есть готовые, они хранятся в памяти культуры. Они достаются из архива демиургом, творцом, мастером, который творит мир в своей мастерской.

Эта идея была рождена в античности. Она никак не связана с некоей логикой развертывания развитого целого, как в первом типе. В этом смысле А.Ф. Лосев говорил, что древние греки не знали истории. Они не знали *идеи* истории. Эту идею позже ввел Августин вслед за идеей времени.

В таком случае человек действует как оформитель, по образцу Бога-демиурга, творца. Ему, человеку, приписывается функция оформителя. И сами формочки он берет из божественной мастерской.

В таком концепте развития будущее уже представлено. Оно заложено в божественной воле творца, конкретнее, в готовых формах, которые хранятся в памяти культуры. То есть будущее опять же сокрыто в прошлом. Оно уже записано. Сами изменения, которые происходят в будущем с новыми поколениями, уже расписаны. Будущее уже предзадано, предписано, как судьба. Для греков судьба – посильнее, чем олимпийские боги.

Концепт третий. Развитие как овладение и освоение

В первом и втором концептах сам человек пока не осмыслялся как тот, который наделен самостоятельной волей и выбором. Он еще не представлен как субъект. Он не является носителем идеи развития.

Идея субъектности вводится собственно лишь в третьем концепте развития, а не в первом и тем более не во втором. В первом концепте человек плетется за природой и задним числом познает феномен развития, восстанавливая его в своем

мышлении (логически повторяет историческое). Во втором – человек вообще берет готовые формочки и накладывает их на стихийный сырой материал.

В контексте воспитания и образования он сам является таким же материалом. Воспитатель, родитель, педагог накладывает на ребенка готовые формочки и лепит из него нужного человека с нужными качествами.

Субъектность появляется в третьем концепте, когда допускается самостоятельность человека, способность его нести в себе феномен развития. Последний же воплощается в акте овладения человеком некоей внешней, предзаданной, извне существующей формой жизни и культуры. На этом строится вся психология развития. Извне дана культурная форма, человек берет ее как чужую, овладевает ею и делает своей.

Л.С. Выготский фактически соединил эти первые три концепта. Человек проходит интериоризацию, переживая развитие высшей психической функции дважды – сначала в виде внешней социальной функции, потом в виде внутренней психической.

Его ученики добавили к этому идею носителя этой функции и формы – взрослого. Эльконины, отец и сын, развивают идею психологии развития как идею подражания ребенком совершенному взрослому, носителю культурной формы и одновременно оформителю мира. Ребенок идет вслед за ним. В этом смысле его субъектность тоже формируется. Она связана с окультуриванием поведения со стороны культурного взрослого.

В этом концепте развития будущее связано с усилием и волеием этого индивида, который овладевает культурной формой. Будущее сокрыто и предопределено тем, что этот индивид желает сейчас и что он переживает сейчас как недостаток чего-то в будущем. Но это будущее переживается сейчас, причем как то, чего недостает. Потому субъект и стремится в будущее через освоение, овладение, преодоление. Здесь будущее связано с усилием, волеием, субъектным действием.

Тем самым будущее здесь большей частью представлено здесь-и-теперь, в настоящем, в том, что переживается индивидом как недостаток, испытываемый сейчас. С этим испытанием и переживанием и связан сам акт овладения. Иначе энергетика овладения не возникнет. Необходима неудовлетворенность, испытание желания чего-то того, чего не имеешь сейчас. Причем необходимо переживание «одушевляющего недостатка» (О. Мандельштам), того, который стимулирует и порождает в индивиде субъекта, т.е. актанта, актора, совершающего действие по овладению, и в этом самом действии и проявляющегося. Закончилось действие – и закончилась субъектность. Она живет в самом акте, и нигде иначе. Этим принципиально отличается этот концепт от первых двух. В них развитие уготовано, заложено, записано, равно как и будущее.

Здесь же развитие переживается в акте овладения. Само развитие переживается как акт. И само будущее осмысливается в метафорах переживания, освоения и овладения.

Насколько будет ясным и предметным осознание акта овладения, настолько будет ясным и предметным представление о будущем.

Концепт четвертый. Развитие как проектирование

В рамках данного концепта под развитием имеется в виду изменение в сторону более идеального результата, положенного как некий проект, некое будущее состояние самого проектировщика, субъекта развития.

Этот концепт фактически есть модификация и продолжение предыдущего концепта. Базовой единицей здесь выступает проект, который есть не что иное, как представление о себе, субъекте-проектировщике, как о более полном, идеальном.

Само проектирование родилось в недрах представлений о стремлении добиться человеком более полного, цельного состояния. Это связано с представлением о цели и целом. Цель как представление о целом (telos) и есть ядро проекта. Человек проектирует себя, свое состояние в будущем, более совершенное, чем сейчас, переживая тот самый «одушевляющий недостаток», переживая себя неполного, нецелого, нецелостного.

В этом плане проектирование, прожекторство как идея рождается, разумеется, в лоне второго и третьего концептов, допускающих идею демиургии и творчества со стороны человека. Человеку приписываются качества творца, который может и должен овладевать миром, проектируя его под свои состояния. И он никогда не будет удовлетворен своим настоящим состоянием, своим настоящим положением в мире. Мир целиком и полностью переподчиняется творцу-человеку. Он проектируется по образу и подобию человеческого.

В этой связи кажется, что будущее в данном концепте пребывает именно как будущее. Но представление о нем, которое закладывается в проект, связано с недостатком, который переживается в прошлом и настоящем. Будущее связано с преодолением разрывов, которые наличны в настоящем и представлены как проблемы, которые надо решить. Сам проект и рождается как желание преодолеть разрывы и стать более полным и совершенным и цельным. Будущее поэтому есть представление о себе как о более цельном, чем сейчас. В пределе будущее здесь представлено как идея совершенства и целостности, целого.

Исторически это и была первая онтологическая идея – идея совершенного целого, т.е. идея бытия или идея Блага.

В таком случае будущее уже заложено опять в прошлом как представление о Едином Бытии, Благе, к которому всякий раз стремится человек, испытывающий онтологический недостаток бытийной несостоятельности.

Концепт пятый. Развитие как раздвигание горизонта в ситуации перехода

В этом пятом конструкте развитие связано с принципиально иной онтологической, культурной ситуацией перехода. Когда все субъекты развития, все индивиды, человек по принципу, желающий и проектирующий свое будущее, находятся в ситуации перехода. Когда все люди попадают в ситуацию пограничья, все средства, все привычные техники и практики обесмысливаются. И поэтому любой вариант, наработанный в культуре, любая культурная форма, любой сценарий выхода из кризиса в принципе проблематичны.

В этой ситуации развитие мыслится как поиск ответа на вызов. Причем на онтологический вызов («зов бытия» у М. Хайдеггера). И никто не знает, будет ли найден ответ, причем адекватный ответ на вызов.

Пожалуй, только в этом концепте будущее предстает как действительное будущее, не заложенное в прошлом и настоящем, а действительно представленное как принципиально открытый вопрос, не имеющий готового ответа. Будущее в таком случае и есть тот ответ на вызов, который никто не знает.

В этом плане нет по определению нигде носителя образца, нет носителя формы, нет вообще носителя какого-то опыта принятия вызова, преодоления перехода.

Вся ситуация в принципе проблематична и открыта. Это и есть ситуация онтологического перехода, означающего раздвигание онтологического горизонта.

В ней нет ни готовых субъектов перехода, ни арсенала наработанных средств перехода. И нет готовых представлений о том, что там, на том берегу, после перехода.

В таком случае будущее здесь представлено как **ответ на вызов**. В ситуации раздвигания горизонта, в ситуации онтологического перехода, когда меняется культурное задание, будущее не может быть в принципе увидено. Оно может лишь нащупываться коллективными усилиями всех, находящихся в принципиально одинаковой для всех, открытой, пограничной ситуации. Все стоят на границе. И все ищут ответ. Нет носителей ответа. Нет носителей образца. Точнее, они есть, но в этих ответах и образцах скрыт прошлый опыт, опыт допереходный.

Такая ситуация онтологического перехода наступает именно сейчас. И именно в этой ситуации актуализируются идеи поиска Другого, поиска иного ответа, поиска принципиально иного способа бытия человека.

Это происходит в ситуации смены онтологической, культурной, психологической, этнической идентичности. В ситуации утери себя, собственной самости.

4.3. Способы схватывания будущего

Теперь попробуем представить будущее через предъявление его как некоего образа будущего и через предъявление неких практик работы с этим образом.

Иначе говоря, какими могут быть способы представленности будущего, способы его схватывания?

То есть речь идет уже не просто о неких концептах развития, а о связи будущего с субъектом, представляющим это будущее. Тем самым необходимо всякий раз фиксировать тот способ, каким он (субъект) полагает перед собой будущее.

Изначально представим себе, что будущее во всех случаях должно быть представлено как мое иное, положенное вне меня.

Первый способ

Будущее выкладывается вне меня как некий Я, идеальный, измененный, положенный отдельно от меня. Но я не знаю способа, как до него добраться. В этом случае будущее есть мечта, фантазия (рис. 20).

Тот образ будущего своего состояния, который я себе представляю, отделен от меня. У меня нет представления о том, как до него дойти. И нет средств, нет ресурсов. Но есть некий образ, не всегда ясный и отчетливый.

Второй способ

Здесь будущее выкладывается как такое идеальное состояние Я, до которого я знаю, как дойти. Но у меня нет средств, чтобы построить способ пути. Меня самого нет там, в этом пути (рис. 21).

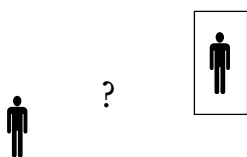


Рис. 20. Мечта о будущем

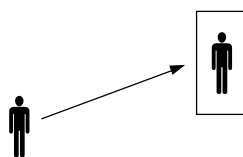


Рис. 21. Видение будущего

Тем самым, несмотря на то, что я могу представить движение к себе идеальному, вне меня положенному, но я сам себя в этот план не вставил, сам не встал на переход.

Третий способ

Здесь представлен не только мой образ будущего, не только способ движения к нему, но и я сам, по этому пути идущий, находящий и вырабатывающий средства и способы движения по этому пути. То есть, я знаю и то, как встать на переход.

И всякий раз я вынужден делать как бы шаг назад, рефлексивный оборот, чтобы встать на переход, начать вырабатывать средства перехода.

То есть, чтобы встать в будущее, надо сделать шаг в прошлое, к себе. Чтобы сделать шаг вперед, надо сделать шаг назад, сугубо рефлексивный.

В этом плане способы схватывания будущего зависят от того, насколько глубоко и предметно я осуществляю рефлексивный откат к себе. Иными словами, чем яснее и честнее я буду представлять себе свое настоящее, тем яснее я смогу представить свое будущее.

И всякий раз, чем сильнее я хочу выйти в будущее, тем сильнее и глубже я должен сделать рефлексивный откат.

Итак, в это будущее включен и сам субъект изменений, проектирующий это будущее. Он видит это будущее и себя, делающего шаги в это будущее (рис. 22).

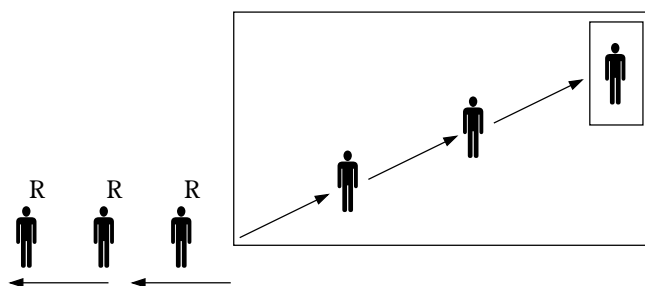


Рис. 22. Видение будущего и шагов движения к нему

Я как субъект, движущийся к будущему, к себе иному, вне меня положенному, чтобы ухватывать и понимать шаги движения, должен делать при этом каждый раз рефлексивные шаги назад, чтобы обращаться вперед.

Итак, судя по всему, будущее может быть более предметно представлено лишь в третьем варианте.

Но все начинается с идеального Я, которое кладется передо мной. Но откуда оно? Где оно берется? Если не будет положено идеальное состояние как мое иное, то это пространство в квадратике будущего будет пустым. Можно ли понимать будущее как некое вообще пустое, не представленное предметно пространство, границы которого прерывисты и пунктирны (рис. 23)?

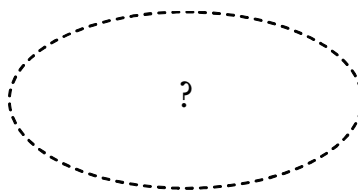


Рис. 23. Пустое будущее

В таком случае это абсолютное Ничто. А Ничто как будущее есть по нашим привычным представлениям конец, смерть. Может ли быть Ничто содержательным, конструктивным, зиждительным началом новой жизни? Мы не привыкли так думать.

Итак, какие выводы? Есть ли будущее? Можно ли к нему приставлять онтологическую приставку «есть»?

Пока мы привыкли представлять будущее только в связке с настоящим и прошлым. Более того, будущего нет онтологически. В том смысле, что его нет в бытии. Оно всякий раз условно, трудно представимо и проблематично.

По той простой причине, что никакой субъект не может стать совершенным, абсолютно цельным. С этим связано представление о Боге как о совершенстве. Человек не может быть «трансгрессиентным целым» (М.М. Бахтин), удерживающим в себе всю полноту бытия. Он всякий раз будет конечным и предельным. И всякий раз будет доставать средства по работе с будущим из своего предельного, ошибочного, конечного, субъективного опыта прошлого.

Будущего нет. Есть всегда изменения, происходящие здесь-и-теперь в настоящем. Субъект развития, или скажем мягче – агент изменений, в лучшем случае, совершая шаг развития, или акт изменений, является частью меняющейся ситуации целого. И он всякий раз будет отставать от ситуации, от акта изменений, поскольку осознание изменения, а значит и сам факт изменения, могут быть уловлены лишь в акте рефлексии. Не будет осознания – не будет изменений. Точнее, не будет изменений с ним, если он не будет их ухватывать, фиксировать и класть как арсенал нового опыта в свою память. Акт изменений, осуществленный в настоящем, осознается уже в прошлом. В момент рефлексивной фиксации изменений я и переживаю будущее, ибо оно – то новое, что наращивает мой опыт, и я становлюсь другим, нежели вчера. В этом плане мое будущее сразу попадает в прошлое.

В этом плане мы есть (именно есть) всегда в прошлом, в лучшем случае – в настоящем. Но никогда в будущем.

Итак, тот опыт, который расширяет мой предел и заставляет меняться, и есть мое будущее. И его я фиксирую в акте изменения. И он остается уже в прошлом, в моей памяти.

Таким образом, есть лишь настоящее. Онтологически есть. Прошлое пребывает в памяти. Будущее представляется в проектах и образах. Какое будущее есть (именно есть), никто не знает. Будущего еще нет. Прошлого уже нет. Онтологическая приставка «есть» к ним не применима.

В этом смысле управлять будущим, выстраивать некое будущее можно лишь из настоящего, моего пребывания и переживания моего здесь-и-теперь, моего «самочувствования».

4.4. Примеры

Какие есть эмпирические примеры работы с будущим? В качестве прецедентов и примеров возьмем наиболее типичные и привычные.

Пример геополитический

Все колониальные империи развивались по принципу навязывания метрополией образов будущего для своих колоний. Колония берет представления о будущем и ресурсы развития у метрополии. Именно берет как готовое. Готовое, но чужое, не выращенное у себя внутри, из своего настоящего. Центр порождения

образцов находится в метрополии. Так оформляется геополитический центр развития. Например, когда Европа и США предлагают свои образцы для развития, свои цивилизационные модели развития для стран Азии и Африки.

В таком случае Африка, Афганистан, Ирак всегда будут отставать и быть детьми по отношению к взрослым западным странам. Развитые страны фактически предлагают своим младшим коллегам свой прошлый опыт. Хотя для Афганистана это опыт будущего, но чужого.

Пример педагогический

В отношениях отцов и детей доминирует такой же сценарий. Родители демонстрируют детям свои образцы жизни. Дети должны брать эти образцы и посредством подражания образцам строить свое развитие. Здесь рождаются все конфликты поколений, поскольку формы, взятые у одного поколения, предъявляются другому поколению в качестве образцов для подражания.

В принципе вся массовая школа строится по этой схеме. Школа работает с прошлым. Никакие образцы будущего она не строит и не учит строить. Никакой учитель не будет этого делать, поскольку он сам – комок нервов и стрессов. Он боится будущего.

Но как только учитель начнет пытаться работать с будущим, то его завтра уволят. Поскольку он вынужден будет вводить режим развития в обучение. Он вынужден будет менять программы обучения, всякий раз находиться в ситуации неопределенности, учиться вместе со своими учениками проектировать. А это бомба для школы. Учителя к этому в целом не готовы.

А поэтому школа всегда будет отставать. И мы всегда будем готовить выпускников, уже отставших от жизни, всякий раз догоняющих, поскольку в модели конвейера, в модели массовой средней и высшей школы нет места практикам работы с будущим.

Пример цивилизационный

Отношения Запада и России. Развитые страны Запада при всей их лояльности и политкорректности все же навязывают России свой цивилизационный сценарий развития. Россия берет, именно берет, будущее как готовый сценарий у стран Запада.

В этом плане П.Я. Чаадаев до сих пор прав. У России до сих пор нет своей истории. Она носит пиджак с чужого плеча. Она берет цивилизационный образец развития у Европы и США. Берет в очередной раз. И в очередной раз примеривает этот намордник на себя. А коль скоро он чужой, то модернизация по западному образцу проходит через большие жертвы.

В данном случае развитие строится именно как модернизация, как подгонка живого сырого материала под готовую чужую форму.

Резюме

Не надо ничего придумывать и искать. Вывод очевидный. Пока мы не научимся работать с будущим, мы никогда не преодолеем ситуацию перехода. А значит, мы никогда не станем иными, не попадем в свое действительное будущее. В таком случае мы действительно смертны и конечны. Ведь только мысль о будущем как о состоянии более свободном и дает нам силы, делает нас бессмертными.

Стало быть, есть всегда настоящее. И от полноты, онтологической полноты этого настоящего зависит и твое будущее.

Итак, что мы имеем? Вернемся к идее картоида. Мы пытались представить, что значит будущее и что означает работа с ним. Получилось, что будущего онтологически нет. И работать с ним невозможно. Можно работать лишь с настоящим, со своими пошаговыми изменениями здесь-и-теперь.

В этом плане картоид – инструмент по отслеживанию изменений. Это карта-планшет, на который наносятся следы изменений, эти рубцы на теле. Сначала надо измениться и потом нанести это на карту. В итоге с этими изменениями будет меняться и мир, и мы вместе с ним.

Какие можно привести метафоры этого пошагового движения?

Дощечки

Мы все когда-то в детстве участвовали в играх, веселых стартах и эстафетах. Одной из форм эстафеты было перепрыгивание по двум дощечкам. Задача заключалась в том, чтобы пропрыгать расстояние с дощечки на дощечку, не наступив на землю. У прыгающего впереди ничего нет. Пустота, земля. На нее нельзя было наступать. Он стоит на одной дощечке, а вторая – для следующего шага. Он берет ее и бросает вперед. Прыгает на нее. Потом берет ту, на которой стоял и бросает ту вперед. И снова берет, и снова бросает. Разведчик-сталкер должен проделывать подобную работу. Вперед ступать нельзя. Ступить можно только на свои подручные средства. На выработанные сейчас. И он по шагам перебирается, преодолевает расстояние перехода. Примерно так пробирался в Зоне Сталкер у А.А. Тарковского в его фильме.

Лебедка

Машина попадает в болото, в грязь. Водитель прикрепляет трос к бамперу, второй конец бросает на берег, обвязывает вокруг дерева. Машина своим ходом тянет трос, трос вытягивает машину из трясины. Машина сама себя, как барон Мюнхгаузен, вытягивает за трос (рис. 24).

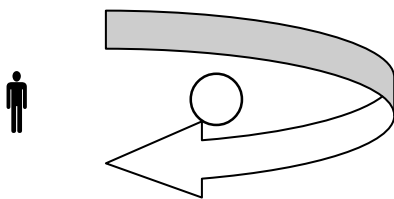


Рис. 24. Схватывание будущего

Правда, здесь есть ограничения. Ресурс тяги – в самой машине, в самом водителе, но точка тяги – вне машины, в дереве. За счет привязки за дерево, которое во вне, за пределом трясины, возможно выехать.

Но у нас нет онтологической тяги, нет внешней точки, за которую можно уцепиться. Этот тот самый Бог, который... А умер ли он?

Что касается дощечки, то здесь у прыгающего уже есть дощечки. Есть то, на что можно прыгнуть. Есть ли у человека перехода то, на что можно прыгать?

Итак. Картоид, в отличие от карты – это вынесенный за человека инструмент, но являющийся его частью, следом его изменений. Это его, человека, собственный конструкт. Как альпинист не может идти без своей оснастки, она к нему как бы приросла, так и человек перехода не может идти без картоида, поскольку в нем

и на нем строится его собственная антропология, его возможность и способность осуществлять переход.

Антропоидный картоид – идеальный конструкт, в котором представлен сам человек перехода, причем не сам натурально, как это делали все авторы новых проектов человека XX века (как М. Шелер), а алгоритм, ход, схема хода, механизм перехода, код осуществления шагов в ситуации перехода и конфигурация актов изменения агента перехода.

Таким образом, картоид – это:

- не карта сама по себе, не просто некое знаковое замещение территории (ее нет);
- не еще один новый проект человека;
- не программа движения к проекту.

Картоид – это:

- сконструированный способ движения в зоне риска;
- фактически оснастка, набор средств движения сталкера;
- собственное культурное тело изменений с нанесенными на нем зарубками;
- визуализированный конструкт, концепт изменений.

Сталкер ведь не знает Зоны перехода. Карту составить он не может. Он не может выйти из Зоны и составить по памяти то, что в ней увидел. Даже если и составит, но потом, придя туда, он увидит, что в Зоне все изменилось. И карта не работает. Она моментально устаревает. Картоид – это не карта Зоны. Это карта собственных поисковых шагов в Зоне.

Привычные разведочные действия (как в геологоразведке) сталкер также совершить не может. Поскольку нанесенные разведчиком-сталкером пометки на карте Зоны будут недействительны.

§ 5. Методология форсайта

К известным практикам работы с будущим относится так называемая технология форсайта (букв. «предвидение»). Она была разработана еще в 50-е годы в США мозговым центром RAND Corporation (см. список литературы). Чем принципиально отличается форсайт от других технологий?

Форсайт не является прогнозированием или проектирование в чистом виде.

Форсайт не является некоей попыткой просто увидеть будущее, что вообще-то важно, но недостаточно.

Прежде всего форсайт предполагает:

- выявление базовых, ведущих трендов и их фиксацию;
- средовое проектирование, формирование той среды, благодаря которой будущее становится неизбежным;
- сценарирование. Выработку сценариев развития с учетом выявленных трендов;
- выбор стратегий для реализации сценариев развития;
- выработку правил, процедур, механизмов взаимодействия между людьми, позволяющими реализовывать выбранные стратегии.

Для того чтобы выстраивать подобные практики, в форсайте применяются сложные многоэтапно используемые инструменты и техники.

Виды работ в рамках форсайта:

- дельфи-опросы;
- критические технологии;
- экспертные панели;
- дорожная карта;
- сценирование;
- игры и др.

Что такое метод Дельфи?

- Экспертный опрос большого числа экспертов (вплоть до нескольких тысяч, если это национальный Форсайт, как это делается, например, в Японии каждые пять лет. В нем бывают задействованы 7–8 тыс. экспертов).
- Опрос происходит в несколько туров.
- Обратная связь от экспертов. Эксперты имеют возможность возвращаться к своим оценкам и искать компромисс, сближая позиции.
- На основе опроса проводится отбор экспертов для проведения фокус-групп и экспертных панелей.
- Выбор на основе опроса базовых направлений развития в науке и технике на ближайшие 25–30 лет.
- Представляются аналитические обзоры

Метод критических технологий:

- опрос до 200 экспертов, самых продвинутых в знании передовых технологий, для анализа инновационного развития страны, региона и выработки стратегии инновационного развития;
- прогноз на 5–10 лет;
- на основе предложений – отбор пакета критических технологий;
- иногда – эталонный анализ на примере передовых стран.

Экспертная панель:

- базовый метод в форсайте;
- проведение семинаров и опросов группы экспертов из 15–20 человек;
- организация мозгового штурма экспертов в течение нескольких месяцев;
- предмет штурма – сценирование будущего на основе различных данных, информации.

Наиболее активные эксперты становятся проводниками предложенных сценариев и авторами проектов развития.

Составление Дорожной карты:

- фактически главный продукт-инструмент форсайта;
- для выработки долгосрочных стратегий развития технологий отрасли или крупной компании (например, транспорта, энергетики и др.);
- организация стратегического планирования с привлечением экспертов – представителей всех составляющих бизнеса (маркетинга, менеджмента, финансов и др.);
- составление плана-карты всех видов работ и их состыковка друг с другом;
- главное – выработка согласованного видения долгосрочного развития отрасли.

Вопросы и задания

1. Возьмите конкретное исследование своего сокурсника. Проанализируйте его с точки зрения наличия или отсутствия в нем типичных ошибок, которые допускает исследователь. Дайте ему свое исследование. Пусть он проделает ту же работу. Сравните свои выводы.
2. Попробуйте проделать SWOT-анализ ситуации развития своего университета, своей организации. Выделите трудности, с которыми вы столкнулись при определении этого анализа.
3. Пытались ли Вы выходить на модельный язык в своем исследовании? Если да, то с какими трудностями вы столкнулись?
4. Имели ли вы какой-то опыт работы с будущим? Знаете ли вы какой-либо описанный в литературе опыт работы с будущим? Прочитайте Приложение 5 «Технология форсайта». Выделите принципиальное отличие форсайта как технологии от привычных работ с будущим.

Литература

1. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. М., 1995.
2. Инфраструктуры развития человека. Форсайт-проект «Детство 2030» // Человек.RU. Гуманитарный альманах. Новосибирск: НГУЭУ, 2009. № 5.
3. Кирдина С.Г. X и Y экономики. Институциональный анализ. М.: Институт экономики; Наука, 2004.
4. Кукушкина С.Н. Метод Дельфи в форсайт-проектах // Форсайт. Информационно-аналитический журнал. 2007. № 1. С. 68–72.
5. Соколов А.В. Форсайт: взгляд в будущее // Форсайт. Информационно-аналитический журнал. 2007. № 1. С. 8–15.

СДВИГ В МИРОВОМ УПРАВЛЕНИИ

Где лежит граница объекта управления?
На расстоянии протянутой руки управленца.
Р. Акофф

В мировой практике управления за последние 30 лет произошли серьезные изменения. Передовой бизнес выработал те правила и принципы, которые стали тиражироваться на другие сферы жизнедеятельности, в том числе на управление и регионом.

В чем заключаются эти правила и принципы?

В целом они означают, что управление (компанией, фирмой, организацией, городом) не сводится к власти, к правлению. По-английски это означает проведение различия между *government* и *governance*. Первое означает наличие административных органов управления (то есть правления), второе – процесс управления тем или иным городом, регионом, компанией на новых принципах, при которых управляют все, кто вовлекается в этот процесс, в том числе и рядовые работники компании, и простые граждане города. Функция управления не отдается на откуп отдельной группе чиновников и администраторов, а распределяется между всеми участниками процесса. При этом все участники становятся ключевыми держателями ситуации (букв. держатели акций – *stakeholder*), они делят риски и ответственность за то, что происходит в компании или в городе, в котором они живут.

Тем самым в практику управления вводятся такие принципы, как децентрализация, деконцентрация, перераспределение полномочий. Эти принципы предполагают иные формы и методы управления, базирующиеся на коалициях и партнерствах (известные три «р»: «*private – public – partnership*»).

При этом единственной, универсальной модели управления на основе партнерства и интеграции нет. На каждой территории, в каждой стране приходится выстраивать конкретные модели управления. Эти принципы отличаются тем, что они гибки и адаптивны к любой стране, к любой культуре. В этом плане нельзя сказать, что это сугубо европейское изобретение. Некоторые специалисты считают, что вообще нет национальных моделей управления, несмотря на постоянные разговоры о наличии российской, японской, американской моделей управления.

В целом этот мировой тренд можно обозначить как сдвиг от иерархических ведомственных моделей власти к сетевым информационным, гибким моделям управления. Этот тренд можно обозначить в виде таблицы (см. с. 86).

Указанные принципы получили название принципов «хорошего управления» (*good governance*). Они излагаются и описываются в разных списках. Но тем не менее можно перечислить некий набор базовых принципов хорошего управления, применяемых уже в практике городского управления в западных городах и компаниях. В частности, в рамках ООН разработана программа UN-НАВИТАТ (см. в литературе [Концепция кампании..., 2003]). Это так называемая концепция кампании по хорошему городскому управлению (*good urban governance*).

Культура		
Организационная	Иерархическая	Партнерская
Тип управленца	Чиновник, носитель должности и жесткой функции	Предприниматель (entrepreneur), ориентирован на решение проблемы, на цель и результат
Принятие решений	Централизованное	Партнерское
Роль власти	Директивная, централизованная, контролирующая	Фасилитатор, создатель условий и возможностей для всех участников (enabler)
Тип планирования и плана	Календарный, в жанре мероприятий	Сочетание стратегического и бизнес-планирования по решению проблем
Место человеческого ресурса	В рамках функций и должностей, эксплуатация в мягкой и жесткой формах. Ресурс, который тратится	Кадры под задачу, под проблему, привлечение кадров к управлению процессом. Кадры – не исчерпаемый ресурс, а капитал развития

В этой программе UN-НАВИТАТ изложены и описаны следующие принципы хорошего управления.

Устойчивость всех направлений городского развития (sustainability). Соблюдение баланса различных направлений для удовлетворения всех социальных, экономических и экологических нужд настоящего и будущих поколений.

Децентрализация управления и ресурсов (decentralization) на основе принципа субсидиарности (subsidiarity) – солидарной ответственности. Распределение ресурсов и ответственности на уровни, соответствующие эффективному и рентабельному осуществлению услуг.

Равноправность доступа к процессу принятия решений и основным городским ресурсам (equity). Привлечение к процессу принятия решений и городским ресурсам, к разработке, реализации и мониторингу деятельности всех участников гражданского общества.

Формирование различных видов партнерства (partnership), в том числе с бизнесом, для достижения общих целей.

Создание адекватной среды возможностей для всех участников, необходимой для их участия в процессе принятия решений и в процессе городского развития.

Прозрачность и подотчетность ответственных лиц и других ключевых фигур (transparency and accountability).

Использование всех достижений информационных и коммуникационных технологий для поддержания хорошего городского управления и устойчивого городского развития.

К названным принципам также относят и такие, как *стратегическое видение целого (strategic planning and vision)* (компании, города, региона), *мониторинг (monitoring)* по отслеживанию процессов, *привлечение граждан к управлению (participation)* территорией, городом, компанией.

На основе названной программы принята концепция «Открытый Город», в основании которой лежит новая идеология управления городскими территориями.

Вкратце идея открытого города сводится к следующему:

Процесс принятия решений, открытый для участия всех граждан, является центральным в хорошем городском управлении. Открытый процесс принятия решений – практическое средство проведения в жизнь принципов Хорошего Городского Управления.

Смысл и соль новой идеологии хорошего управления фактически означает то, что делается ставка на развитие *социального капитала*, т.е. в конечном итоге на активность граждан. Каждый имеет право и возможность участвовать в управлении и принимать на себя ответственность.

Опыт UN-НАВИГАТ, накопленный за 20 лет работы с городами, позволил понять, что ключевым компонентом в реализации идеи «Открытого города» являются ни деньги, ни технологии, ни даже квалификация, а хорошее городское управление.

Из Концепции «Кампании Хорошее Управление»

Все сказанное выше при этом не означает, что хорошее управление – это еще одна форма гуманного отношения к людям. В практике управления как раз ни к чему произносить лишние слова об уважении и приязни. Когда управленец начинает говорить об уважении, призывать к любви к людям, значит он лукавит, скрывает свои истинные намерения. Или ему просто нечего сказать. В этом плане честное «хорошее управление» – это прежде всего эффективное и умное управление (*effective and smart governance*), заключающееся в том, что, к примеру, городской чиновник строит работу так, что становится лучше простому жителю города. И делается это без лишних слов о любви к горожанам. Просто чиновник работает как эффективный управленец. Таким образом, хорошее управление – не признак гуманизма и заботы о человеке, а признак эффективности.

С другой стороны, нет смысла оценивать традиционные, административные модели и схемы управления как результат чьего-то злого умысла. Эти модели были исторически выработаны и построены для решения вполне определенных задач.

Поэтому администратор и чиновник не бывает также плохим и хорошим. Точнее, надо перестать к нему так относиться. Равно как не бывает одинаково хороших горожан и работников, которых надо любить и уважать. Человеческий ресурс – вещь конкретная. Она так или иначе связана с конкретными навыками, знаниями, опытом. И главное – с тем, как самоопределяется управленец в качестве профессионала и человека. Каким он себя видит по жизни. Поскольку от того, как и какое он осуществляет самоопределение, зависит и его человеческий ресурс, и его профессионализм как управленца.

Учитывая сказанное, мы должны признать, что принципы хорошего управления – это еще одна попытка преодолеть психологизм и оценочность в теории и практике управления и построить механизмы и схемы, во-первых, отделенные от субъективизма, симпатий и личных связей, а во-вторых, понятные любому работнику и жителю города.

Городской управленец, работающий в идеологии хорошего управления, – не альтруист, а эффективный управленец.

Но в таком случае новая практика партнерства требует и готовности меняться. Человек, вовлекаемый в новую практику управления, должен сам меняться и становиться *предпринимателем* в своей собственной частной жизни и в обществе. И он должен управлять своими изменениями.

Партнерство же требует:

- ясного видения себя и своих целей;
- ясности того, чего хочет партнер, понимания того, где взять ресурсы или как выработать новые ресурсы (понимание программы действий);

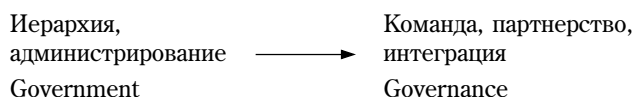
- лидерства и готовности становиться лидером, готовности меняться, открываться, не боясь провокации и подвохов;
- быть готовым к конфликту и к его конструктивному разрешению;
- готовности работать в группах и коалициях и учитывать интересы и потребности различных сторон;
- точной оценки процесса решения проблем, оснащенности и мониторинга процесса.

Если вышеназванные простые требования не выполняются и партнеры не готовы их выполнять, то партнерство остается декларацией и новомодным лозунгом.

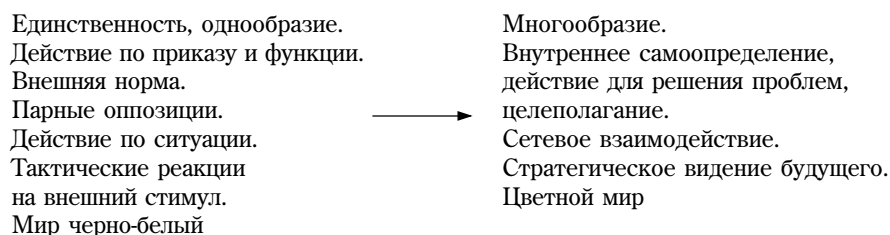
В то же время есть стереотип у различных авторов, которые отдают предпочтение партнерству и интеграции, забывая о том, что иерархические структуры эффективны там, где не эффективны партнерские. Например, это происходит в ситуации необходимости консолидации усилий и концентрации ресурсов, в ситуации дефицита ресурсов и необходимости объединения всех под единым началом ради достижения целей в короткий срок.

В этом плане более точным будет утверждение, что современный мировой тренд в управлении есть переход от единообразия к многообразию, от доминирования того или иного типа управления к сочетанию различных типов, от многофокусного взгляда к многофокусному.

В таком случае приведенная выше таблица нуждается в корректировке. Ситуацию сдвига часто представляют как переход от иерархии к партнерству, от власти, правления (government) к управлению (governance).



Точнее, ситуацию сдвига можно обозначить как переход от единственности и однообразия к многообразию.



Именно в такой ситуации перехода обостряется проблема выбора и самоопределения, особенно для управленцев. На основе чего выбирать в ситуации многообразия траекторий и возможностей? Где взять критерии для выбора?

Как мы вообще привыкли выбирать? Привычных ситуаций выбора не так много. Их можно представить и описать, например, как некие идеальные модели: «принцип меню», «бросание жребия», «альтернатива», «пожарная команда».

Принцип меню. В этом случае человек выбирает из наличного списка, из того, что он уже имеет, так же, как он делает, придя в столовую. Ему там предложили парочку салатиков, первое, второе и пирожок. Ну, и компот, разумеется. Вот и ешь. Человек привык выбирать в этом смысле из наличного опыта, из того, что

уже наработано, что уже опробовано, что можно взять у кого-то (как делает плохой студент на экзамене – дай списать!).

Бросание жребия. В этом случае человек, не имея ясных критериев и ориентиров, вынужден действовать почти вслепую, на случай, на авось. Как карта ляжет. Обычно такая стратегия выбора доминирует в рискованных, новых, непредвиденных ситуациях. Но также зачастую такая стратегия преобладает и в практике административных структур, как в городских администрациях, так и в компаниях, особенно на уровне начальников отделов и рядовых сотрудников. Стратегическое видение (в лучшем случае) есть у начальника, у главного, у CEO. А внутри компании сотрудники не видят, что они делают и зачем. Их ведут. В этом плане они всякий раз походят на слепых, которые бросают жребий.

Альтернатива. В этом случае выбор осуществляется сугубо на основе психологических механизмов. Коль скоро прежний опыт признается старым, то от него надо отказаться по определению, поскольку он «устарел». Выбирается просто альтернатива, поскольку она внове. К тому же она предлагается в красивой обертке. Например, много управленческих идей предлагается в настоящее время в западных учебниках (и российских, которые являются переписанными западными) как откровение. Если разобраться, то никакого откровения в них зачастую нет, а есть переформатирование, переформулирование привычных, уже известных идей и принципов управленческой работы.

Пожарная команда. В таком режиме, как правило, работает подавляющее большинство городских администраций и фирм. Сотрудники действуют от ситуации: есть стимул, вызов – есть действие. Нет стимула – нет и действия. Там прорвало, там аврал, там завал – побежали. И так до следующего раза. Это признают и сами «пожарники» – представители городских и районных администраций. В этой ситуации думать, конечно, некогда. Тем более строить стратегии и формировать видение будущего.

Но это, повторим, не является злым умыслом. Просто не умеем мы выстраивать адекватные управленческие схемы и стратегии в новых, всякий раз меняющихся ситуациях. Плоха не сама по себе административная модель. Плоха ее единственность.

Теперь посмотрим – есть ли вообще феномен, прецедент выбора в описанных выше ситуациях? Очевидно, что нет. Ни в меню, ни в пожарной команде, ни при кидании жребия, ни при отказе в пользу альтернативы нет выбора, а значит, и нет осознанного целеполагания и самоопределения. А последние действия крайне необходимы для управленца. В противном случае он не сможет в принципе управлять, совершать управленческие действия.

Но при этом признаемся себе. Если что и есть самое близкое к человеку, так это его собственные цели, смыслы, проблемы, интересы. То есть, с одной стороны, человек, помещенный в оргструктуру, теряет сам себя, забывает про свои интересы, цели, желания. Но с другой – это единственное, что ему ближе и доступнее всего. Вопрос, таким образом, состоит не в том, что ставить цель и самоопределяться сложно. Не сложно. Это не интеллектуальное занятие для высококолых. Просто надо меняться самому вместе со своей организацией.

Таким образом, у человека по большому счету нет ничего, кроме самоопределения, цели, интереса, жизненных ценностей. Это его главный человеческий ресурс.

Современный управленец в ситуации перехода

Управление в традиционном смысле предполагало такое представление, что объект управления удален от управленца. А значит – управленец что делает? Он собирает информацию об объекте управления, о процессах. Затем он обсуждает с компетентными, вовлеченными в процесс принятия решений администраторами. Затем они в узком кругу принимают решение. И затем контролируют принятие решения.

Сейчас ситуация не такая. И не потому только, что мир меняется. Мир меняется, но меняемся ли мы сами? Теперь управленческая деятельность – это деятельность командная и сетевая.

Но это предполагает наше собственное изменение – это изменение нашей ментальности, наших жизненных привычек. Это изменение прежде всего предполагает готовность к принятию Другого, готовность принятия иных миров, иных взглядов и воззрений. И приглашение других к процессу принятия решений.

Партия, дай порулить! – был такой знаменитый «слоган» у КВНщиков во времена перестройки. Допущение к рулю управления есть принципиальное решение и готовность. И от последовательности, от решимости управленцев в процессе делегирования функций управления (причем стратегических) зависит реализация остальных правил и принципов хорошего управления.

Тем самым главная проблема у управленца – это он сам, а не его объект управления. Но в таком случае управленцу нужны не некие сами по себе знания и теории, не некий набор технологий и практикумов. Ему нужно понимание его способов работы, его способов мышления. Ему нужна методология собственной работы.

В этом плане можно спросить – чем или кем управляет управленец? Где его объект управления?

Один говорит, что он управляет процессами, другой – что он управляет предметами и вещами, железками и перевозками, третий – что он управляет людьми. Если говорить о последнем, то кем или чем управляет мэр – городом или своими заместителями? Чем или кем управляет директор банка – финансовыми потоками или своими заместителями?

В методологии управления выделяют поэтому как минимум три типа управления: процессуально ориентированный, структурно ориентированный и материально ориентированный менеджмент.

При материальной ориентации, при его доминировании господствует административный тип управления. Он до сих пор господствует в городском менеджменте и в менеджменте многих компаний и организаций. Это связано с тем, что управленец здесь ориентирован на материальные фонды, на финансы, на конкретные вещи и объекты. А они всегда в дефиците. Эти материальные ресурсы всякий раз приходится делить и распределять. И управленец вынужден выстраивать именно административную иерархическую модель, поскольку при распределении материальных ресурсов это единственно правильная модель.

При доминировании структурной ориентации господствует организационный тип. Это собственно и есть менеджериальная модель управления. Здесь менеджер прежде всего управляет оргструктурами, поскольку ориентирован на организацию, на построение коммуникации, на отношения и взаимодействия людей.

При доминировании процессуальной ориентации господствует собственно управленческий тип. В таком случае осуществляется прежде всего мониторинг процессов, невидимых глазу, и принимаются системные стратегические решения.

Но при всех различиях этих типов и моделей главной проблемой остается не объект управления (материальные фонды, организационные структуры или процессы), а субъект управления.

Кто управляет всем этим? Не куда идти и что передо мной, а кто идет? Кто видит? Кто говорит? Кто принимает решения?

Поэтому Р. Акофф и говорил, что объект управления находится на расстоянии протянутой руки управленца. От мышления и оснащенности самого субъекта управления зависят успешность его деятельности и состояние объекта управления.

Но коль скоро сам субъект меняется, то приходится всякий раз определять и переопределять границы объекта управления. На какое расстояние протягивается эта рука управленца? Как ее определить?

Это определение зависит сугубо от средств, которыми владеет управленец (мыслительных, организационных), от его знаний, его профессиональной оснащенности.

В таком случае границы управления всякий раз плывут, мерцают и мигают. Объект управления как пульсар – всякий раз меняет свои очертания, он мигает, исчезает и появляется вновь.

Ведь поскольку управленец всякий раз сам меняется и движется, меняются его задачи и цели. Потому главным здесь становится не набор готовых знаний и теорий по управлению, а его собственная рефлексивная способность анализировать свою ситуацию развития.

Управленец ведь всякий раз находится в ситуации неопределенности. Он не должен тащить старые использованные в иных ситуациях знания и вчерашние представления. Они ему дают кривое изображение, обманывают его умозрение.

Но в таком случае ключевая способность управленца – работа не со вчерашним опытом, а с образами будущего. Он проводит рефлексивные игры на воображение, рефлексивные игры с будущим.

Например, если будет построено адекватное и уникальное представление об образе будущего города Новосибирска, то тогда будет более точным и ясным видение стратегии развития города. Никакой стратегический план не может быть построен при отсутствии образа будущего. Городской управленец должен построить образ будущего города, не среднестатистический, а уникальный, живой и неповторимый.

Основным предметом работы управленца в таком случае является его собственное мышление. Методолог Г.П. Щедровицкий вообще эпатазировал публику, говоря, что настоящий управленец – это тот, кто сидит себе в кабинете и с людьми не встречается. Он находится не в ситуации коммуникации, а в действительности мышления. А мышление происходит только на доске идеальной действительности. Когда у нас есть доска, тогда и мышление есть. Нет доски – нет мышления. На доске мышления рисуется мир, образующий действительность мышления (рис. 25).

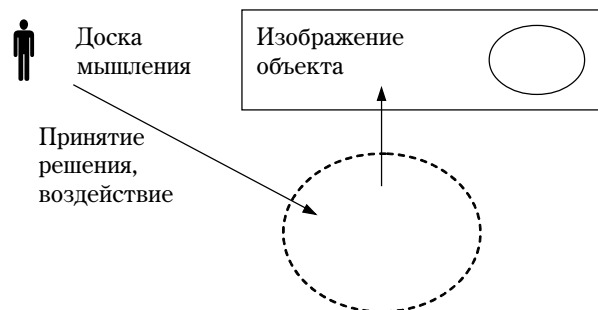


Рис. 25

«Управляющая система, – говорил Г.П. Щедровицкий, – всегда захватническая... Но захват этот очень интересный – это захват мыслью. Чтобы осуществить этот захват, надо развивать средства прогнозирования, проектирования, средства исследования возможных траекторий. И тогда оказывается, что вся тайна и специфика управленческой деятельности заложена в наших знаниях» [Щедровицкий Г.П., 2003].

В этом плане ситуация (объект управления, объект воздействия) захвачена управленцем и положена на доску его мышления. Сама идея управления, говорит Г.П. Щедровицкий, рождается на стыке, на встрече человека и мира. Объект управления будет таков, каким мы его знаем, каким мы его задаем в наших представлениях и проекциях.

Сама идея управления, считает Г.П. Щедровицкий, рождается на стыке, встрече человека и мира. Объект будет таким, каким **мы** его знаем. А знаем его таким, каким построим его действительность как некий объект.

При таком повороте тем более понятен переход на названные выше принципы «хорошего управления». Коль скоро управленец должен выстраивать практики работы с будущим, то ни одна из картин мира не является истинной. Мир в таком случае есть всякий раз открытая проблема. А управление развитием есть ответ на эту проблемность.

Управленческая деятельность в таком случае есть поиск партнеров для решения проблем. Поиск конвенций, интегративных связей. Поиск тех интегративных целостностей, которые до этого просто отсутствовали. Готовность меняться и преобразовываться.

По большому счету этот управленческий вызов в современной ситуации и является главным. Не деньги, их наличие или отсутствие, не сырье, не натуральные ресурсы, а управление, точнее, управленческий кадровый ресурс есть одновременно слабое звено и точка прорыва в современной ситуации, как в мире, так и в России.

Последнее же предполагает необходимость построения таких действительностей из живых людей, которые отсутствовали ранее. Это воплощается в построении иных управленческих действий на новых принципах, при которых партнерство является не головной болью и декларацией, а ресурсом развития и капиталом.

В этом плане управление изменениями и развитием самих управленцев есть корневое качество в собственно управленческой деятельности.

Поэтому само по себе партнерство и сама по себе интеграция не являются просто лозунгом или желанием. Интеграция и партнерство не самоцель. Они создаются для решения реальных практических задач. Если наработанная административная система управления справляется со своими задачами, то партнерство не требуется.

В системном, административном залоге люди оказываются в уже заданном алгоритме. В партнерство же люди идут осознанно, для достижения своих целей, для решения определенных проблем. После того как партнерство решает проблему, оно уходит за ненадобностью. Жизнь в партнерстве – это живая, имеющая начало и конец форма.

Но потому интеграция и партнерство и рождаются, что мы испытываем серьезный ресурсный кризис, дефицит наличных ресурсов, прежде всего человеческих. Поэтому эффективность партнерства должна быть такой, что при ее реализации $2 + 2 = 5$. При реализации партнерства должно быть наращивание ресурса, а не просто его использование и суммирование. Если мы просто объединим нищету, то так нищими и останемся.

Интеграция должна давать приращение ресурса. Это возможно при кардинальном изменении стратегии: от использования среды и ее эксплуатации к наращиванию ресурса, к порождению результата.

Например, при привычном подходе к управлению городом городская власть так и действует. При дефиците средств происходит урезание бюджета. Коль скоро всем не хватает, то ресурс урезают.

Если же управленец действует не от ресурса, а от результата и формирует партнерства и коалиции, то он формирует тем самым и предпринимательские схемы, которых в природе до него не было и при реализации которых есть шанс увеличить наличные ресурсы и осуществить капитализацию фирмы или города.

Искушение Сетью

Учитывая все сказанное выше, отметим следующее. Человечеству нужна мощная идея, нужен сильный культурный вызов, перспектива, прорыв. Для того чтобы не сбросить себя в пропасть, ему нужна мощная культурная идея, которая перевесит сиюминутные интересы и эмоции нетерпения.

Идеалы интеллигентов-одиночек, гуманистов прошлых веков здесь не годятся. В то же время идеалы демократического общества также чреваты иллюзией доступности и простоты. Гражданственность и общественный капитал предполагают прежде всего ответственность и профессионализм, а не просто право брать ресурсы и тратить в свое удовольствие.

Во-первых, в мире никогда не хватит наличных ресурсов, чтобы удовлетворить всех. Во-вторых, демократизация управления всякий раз чревата массовизацией и профанацией. В-третьих, как ни странно, но демократизация усиливает тоталитарные иерархические модели управления. Это показали А. Бард и Я. Зодерквист в книге «Нетократия». Новые сетевые элиты берут власть в сетевом обществе и управляют желаниями нового пролетариата – консьюмтариата, т.е. населения, основной движущей силой которого являются их желания (см. [Бард А., Зодерквист Я., 2004]).

Субъектов управления от самой по себе демократизации больше не становится, поскольку проблема самоопределения всегда остается открытой как проблема частного лица.

Тем самым человек перехода – не тот, кто пользуется тем знанием, которое ему дают, а тот, кто совершает рискованный шаг и умеет выдерживать нулевую ситуацию самоопределения, кто становится автономным существом и предпринимает шаг в сторону своего собственного культурного развития. Управленческое действие – это всегда ход первопроходца, предприимчивого субъекта, предпринимателя.

Таким образом, задача управленческих институтов заключается в понимании управления как такой практики, при которой создаются условия для выстраивания территории субъективности, на которой возможно было бы конкретному индивиду строить свою управленческую действительность.

Исходным условием движения к такому управлению является создание сетевых управленческих моделей.

Инновационный сдвиг к сетевому управлению может быть описан как сдвиг:

от иерархии и функций	—————>	к сети людей
от отношений господства и подчинения	—————>	к отношениям квалифицированных команд, работающих под проекты
от профессии как носителя нормы	—————>	к трансфессии и навигации как способности строить и перестраивать массивы знаний под конкретные цели и проекты, способности ориентироваться в информационных сетях

Открытый «сетевой коммунитас» строится как пространство, в котором конкретный субъект является предпринимателем своей деятельности, он может осуществлять профессиональную и культурную идентификацию каждый раз в соответствии с изменяющейся ситуацией.

Признаки сетевой организации:

- отсутствие жесткой вертикальной иерархии;
- диагональная и круговая коммуникация;
- открытость;
- корпоративность (коалиционность);
- командный принцип работы (под конкретные цели);
- интегративность;
- оперативность в принятии решений (гибкость, мобильность).

Что должно быть в сетевой модели прежде всего?

1. Блок перспективного видения, который задает рамку развития всей организации (мэрии, фирмы, компании).
2. Функциональная сеть со своими узлами и фокусами, построенными исходя из целей деятельности. Конкретный управленец при этом свободен, откреплен от функциональных мест, не привязан жестко к отделам и подразделениям.
3. Организация людей в команды под проект, под задачу. Команды – многопрофильные и полипрофессиональные. Конкретный профессионал может переходить из одной команды в другую в зависимости от этапа реализации проектов.
4. Информационно-техническая инфраструктура с базами данных, архивами, локальными сетями, подключением к мировой паутине, открытая для любого пользователя.
5. Система подготовки и переподготовки кадров, участников команд.

Организация управления по сетевому принципу – это его устройство в соответствии с нормами соорганизации в постиндустриальном, информационном обществе. Именно сетевая форма может обеспечивать содержательность и адекватность принятия решений в условиях глобализации. В такой форме самоопределение, самопроектирование и самоорганизация управленца становятся не случайным, а необходимым проектируемым эффектом управления.

В отличие от предыдущих моделей, которые в культуре состоялись, данная модель является поисковой, она находится еще на стадии становления, особенно в России. В качестве прецедентов и поисков она реализуется в деятельности больших транснациональных передовых компаний. Но пока она прячет в себе больше опасностей, нежели выгод.

Для неподготовленного управленца сетевая модель гораздо более рискованная, нежели привычная административная. Несмотря на стрессы и надрывы, которые испытывает управленец в административной иерархической модели, в ней ситуация предсказуема. Можно приспособиться. Можно привыкнуть к начальнику, даже если он и деспот. В сетевых моделях в ситуации постоянной неопределенности нужен иной управленческий тип, иное мышление, иная идентичность.

Более того, мировая паутина является новым испытанием для человека.

Либо эта сеть еще больше подавляет конкретного человека, индивида (и он переживает всякий раз стрессы от того, что не успевает, не включается, не может быстро меняться, понимать решения, предлагать инициативы). Тогда в этой сети человек превращается в муху, которая попала в сеть к пауку. Им начинают двигать. Тогда все силы человека поддаются тотальному контролю, и он сам становится лишь ячейкой в банке данных.

Либо наступает еще большая экспансия одиночек-террористов (хакеры, информационные войны и пр.), использующих сетевые модели в своих целях. Известно, что террористы, атаковавшие 11 сентября Всемирный торговый центр, тем самым показали преимущество и эффективность своей виртуальной сетевой модели, в отличие от неповоротливой тоталитарной модели управления США. Это лишний раз доказывает, что не бывает плохих и хороших моделей управления. Бывают эффективные и неэффективные. Просто у управленцев бывают разные цели. Управление и управленческие модели – вещи а-моральные.

Надо сказать, что и то, и другое чревато прежде всего тогда, когда не меняются сами люди, сами управленцы. При смене типов управления необходимо менять собственную идентичность. В противном случае старый управленец, жесткий, однообразный, не способный меняться, вымирает как мамонт.

Но тотальность современного сдвига и витальность ситуации заставляют рано или поздно преодолевать ущербность и частичность привычных моделей и типов управления.

Таким образом, сеть является и испытанием, и смертью старых типов управления и старых форм идентичности управленцев. И одновременно сеть является возможностью, формой-способом спасения, т.е. рождения новых моделей, новых форм идентичностей.

Литература

1. Institutional trends and the crisis of governance // United Nations Centre for Human Settlements (Habitat) – UNCHS // *An urbanizing world: Global report on human settlements 1996*. Oxford: Oxford University Press. 1996. P. 161–164 & 184–188.
2. The changing context and direction of urban governance // *Cities in a globalizing world: global report on human settlements*. United Nations Centre for Human Settlements (Habitat) – UNCHS, chapter 4. 2001. P. 57–68.
3. *Wallerstein I. The End of the World As We Know It. Social Science for the Twenty-First Century*. University Minnesota Press. Minneapolis. London, 2001.
4. The global campaign on urban governance. United Nations Human Settlements Program. UN-НАБИТАТ. 2000.
5. *Бард А., Зодерквист Я. Нетократия. Новая правящая элита и жизнь после капитализма*. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004.
6. *Инновационные методы управления городом: Сборник статей*. Новосибирск: Офсет; НГАЭиУ, 2003.
7. *Концепция Кампании Хорошее Управление // Принципы good governance и управление городским развитием*. Новосибирск: НГАЭиУ, 2003.
8. *Щедровицкий Г.П. Методология и философия оргуправленческой деятельности. Основные понятия и принципы: Курс лекций // Из архива Г.П. Щедровицкого. Т. 5. ОРУ (2). М.: Путь, 2003.*
9. *Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление. Идеология, методология, технология: Курс лекций // Из архива Г.П. Щедровицкого. Т. 4. ОРУ (1). 2-е изд. М.: Путь, 2003.*
10. *Щедровицкий Г.П. Проблемы логики научного исследования и анализ структуры науки // Из архива Г.П. Щедровицкого. Т. 7. М.: Путь, 2004.*

АНКЕТЫ И ОПРОСНИКИ

Приложение 2.1

Вопросы для самопроверки по составлению анкет

1. Выдержаны ли требования к языку опрашиваемого, не получилось ли так, что для части респондентов язык слишком труден, а для другой, наоборот, примитивен?
2. Все ли вопросы и варианты ответов понятны?
3. Не слишком ли абстрактны вопросы или не слишком ли они конкретны?
4. Компетентны ли опрашиваемые для ответов на приведенные вопросы или требуется вставить проверочные вопросы на компетентность?
5. Нет ли опасения утомить респондента, как избежать этого, как снизить монотонность?
6. Достаточно ли надежна память у респондентов для ответа на вопросы о прошедших событиях, какие есть страховочные варианты?
7. Нет ли опасности получения «угодных» и стереотипных ответов?
8. Не слишком ли много вариантов в ответах, не запутается ли респондент в вариантах?
9. Нет ли опасения вызвать недоверие или какие-нибудь отрицательные эмоции у респондентов?
10. Не слишком ли задеваются самолюбие или интимные стороны жизни респондента?
11. Оформление анкеты: шрифт; переносы смысловых кусков на другую страницу нежелательны; ясность инструкций по заполнению анкеты для респондентов.

Задание

Прочитайте анкету. Ответьте на ее вопросы. Проанализируйте, как составлена анкета, ее структуру, ее инструкцию, ее выводы. Является ли данная анкета эффективным (неэффективным) инструментом для проведения исследования? Очертите пределы эффективности данной анкеты.

Анкета

Как Вы относитесь к переменам?*

Прочитайте и подумайте над следующими утверждениями. Если Вы когда-либо сами произносили их, ставьте «ДА», если же они никогда не сходили с ваших губ, отмечайте «НЕТ». Можете проверить свои ответы с кем-нибудь из близких.

	ДА	НЕТ
Мы так делаем уже много лет		
Никто раньше не пробовал делать это		
Другие это уже попробовали, но у них ничего не получилось		
Теоретически это могло бы сработать, но на практике...		
С чисто теоретической точки зрения это могло бы сработать, но мы должны думать и о других последствиях		
Это не для большой (крупной) компании		
Это надо лучше исследовать		
У нас нет денег (ресурсов, оборудования, времени)		
Это потом плохо на нас отразится		
У нас будут неприятности от...		
Он (она) против этого, ему (ей) это не понравится		
Не пытайтесь обучить старого пса новым трюкам		
Давайте не будем подгонять события		
Это надо отложить до завтра		
Здесь так не делают		
Мы другие и такими останемся		

Если большинство Ваших ответов утвердительные, то Вы плохо относитесь к переменам. Если это правда, подумайте о том, как можно развить в себе готовность к переменам.

* Из книги: *М. Кэ. де Ври. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта.* М.: Альпина Паблишер, 2003.

Задание

Прочитайте анкету. Ответьте на ее вопросы. Проанализируйте, как составлена анкета, ее структуру, ее инструкцию, ее выводы. Является ли данная анкета эффективным (неэффективным) инструментом для проведения исследования? Очертите пределы эффективности данной анкеты.

Анкета

Вы лидер или менеджер?*

Обведите слово (или слова) в колонке А или В, в зависимости от того, что полнее отражает Ваше мировоззрение.

В управлении компанией (подразделением компании):

	А	В
Я сосредоточен на	настоящем	будущем
Я больше думаю о	стабильности	переменах
Я строю планы	краткосрочные	долгосрочные
Чтобы сделать свою работу, я использую	вдохновение	инструкции
Мои цели основаны на	насущных потребностях	«внутреннем театре»
Я всегда спрашиваю	как	почему
Мое положение основано на	власти	харизме
В работе с другими я	контролирую	поручаю
Мое общение характеризуется	сложностью	простотой
При принятии решений я обычно прибегаю	к логике	интуиции
Главные вопросы	корпоративные	социальные и корпоративные

Если большинство Ваших ответов располагается в колонке В, то Вы лидер. Если в колонке А, то Вы, скорее всего, менеджер. Если часто Вы не могли выбрать между двумя вариантами, то Вы в равной степени относитесь к той и другой категории. Такое положение может привести к высокой степени эффективности компании.

* Из книги: М. Кэ. де Ври. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишер, 2003.

Задание

Прочитайте опросник. Ответьте на его вопросы. Проанализируйте, как составлен опросник, его структуру, его инструкцию, его выводы. Является ли данный опросник эффективным (неэффективным) инструментом для проведения исследования? Очертите пределы эффективности данного опросника.

Опросник

Ориентация руководителя и типы управления

Этот опросник является одним из инструментов, с помощью которых руководитель организации может понять свой тип управления и связанный с этим тип организации. Проставьте в каждой строчке, помеченной буквами а, б, в, г, баллы от 1 до 4:

- «4» – данная фраза описывает Вас наиболее адекватно;
- «3» – менее адекватно;
- «2» – промежуточный вариант;
- «1» – данная характеристика совсем не подходит.

1. Моими сильными управленческими навыками являются:
 - а) аналитические навыки;
 - б) навыки межличностного общения;
 - в) политические навыки (отношения между людьми);
 - г) способности к драматизации.
2. Лучший способ описать меня – это сказать:
 - а) технический эксперт;
 - б) внимательный собеседник;
 - в) опытный переговорщик;
 - г) воодушевленный лидер.
3. Мне помогает быть успешным лидером моя способность:
 - а) принимать эффективные решения;
 - б) учить развивать людей;
 - в) создавать союзы и основания для власти;
 - г) умения вдохновлять и воодушевлять людей.
4. Людям нравится замечать во мне:
 - а) внимание к деталям;
 - б) заботу о людях;
 - в) способность достигать успеха в конфликтных ситуациях;
 - г) харизму.
5. Моя самая важная черта как руководителя:
 - а) логическое мышление;
 - б) умение поддерживать других людей;
 - в) стойкость и умение бороться;
 - г) воображение и творческие способности.

6. Меня можно назвать:

- а) аналитиком;
- б) гуманистом;
- в) политиком;
- г) мечтателем.

Теперь подсчитайте количество баллов из каждой из букв.

- а. ____
- б. ____
- в. ____
- г. ____

Те же самые характеристики можно предложить сотрудникам организации, чтобы они охарактеризовали своего руководителя. И также подсчитали баллы по буквам.

Каждая из букв означает определенный тип. В данном случае имеются в виду четыре типа руководителя и четыре типа ориентации: структурная, ориентация на персонал, политическая и символическая ориентации.

Фактически речь идет о разных задачах организации. В идеале руководитель должен понимать, что у организации на первое место могут выйти те или иные задачи. А значит можно говорить о разных типах поведения руководителя. Что означают эти типы?

Структурное руководство

Структурные лидеры подчеркивают важность рационального анализа, логики, объективных данных. Они уверены в том, что организация – это всегда иерархия с жестко фиксированными функциями. В ней люди должны занимать вполне определенные конкретные места, обязанности их должны быть четко расписаны и распределены, а правила функционирования и взаимодействия подразделений однозначно определены.

По этому типу хороший лидер – тот, кто ясно думает, принимает эффективные точные решения, имеет аналитические навыки и может создавать структуры и системы, способствующие выполнению работы. В такой организации, при таком стиле работы люди – такой же материал, как станки и машины, такой же ресурс, который может эффективно или не эффективно тратиться.

Руководство с ориентацией на персонал, человеческие отношения

Руководители такого типа склонны рассматривать организацию как особый вид семьи, в которой сотрудники – ее члены. Она существует для удовлетворения потребностей людей, которые в ней работают. Лидеры верят, что они должны поддерживать своих подчиненных и придавать им силы. Лидер здесь – как папа, заботящийся о своих детях. Он стремится создавать условия для каждого сотрудника, чтобы ему было хорошо в организации.

Руководство с политической ориентацией

Для политического лидера окружение враждебно. Он всякий раз выстраивает борьбу со средой. Ресурсы организации всегда ограничены. Лидер здесь озабочен прежде всего усилением организации, созданием властной структуры. Он ищет союзников, выстраивает коалиции. Его язык строится в терминах борьбы, группировок, союзов и лагерей. Он ведет переговоры, вступает в конфликты, заключает перемирия, ведет войну.

Символический лидер

Для руководителей данной ориентации характерно представление, что жизнь – это театр и постоянное творчество. Задача управленца – создание вдохновения у людей. Он большое внимание уделяет символике организации, ее культуре, традициям, легендам и героям. Он выступает как творец, создает разные проекты, порождает идеи. Он креативен, всегда пытается работать с образами будущего, ведет вперед, вдохновляет новыми смыслами, вселяет надежду.

На основе подсчитанных баллов можно нарисовать профиль руководителя. На рисунке можно отложить два профиля – тот, который получился у самого руководителя при ответах на вопросы, и профиль, который получился у сотрудников организации. При наложении эти профили могут не совпадать. Такой разрыв между профилями – хороший повод подумать о месте и роли руководителя в организации (см. рис. 26).



Рис. 26

Автопортрет **Графический проективный тест на самодиагностику**

Посмотрите варианты, которые используются при интерпретации рисунков при проведении проективной методики «автопортрет». Дайте свое понимание – насколько адекватны данные интерпретации. Можно ли их использовать как инструмент при проведении исследования.

Вариант 1

(Р. Бернс, Институт человеческого развития, г. Сиэтл, США)

Голова.

Рисунок большой головы обычно предполагает большие интеллектуальные претензии или недовольство своим интеллектом. Рисунок маленькой головы обычно отражает чувство интеллектуальной или социальной неадекватности.

Глаза.

Большие глаза на рисунке предполагают подозрительность а также проявление озабоченности и гиперчувствительности по отношению к общественному мнению. Маленькие или закрытые глаза обычно предполагают самопоглощенность и тенденцию к интроверсии.

Уши и нос.

Большие уши предполагают чувствительность к критике. Акцент, смещенный на нос, предполагает наличие сексуальных проблем. Выделенные ноздри свидетельствуют о склонности к агрессии.

Рот.

Выделенный рот предполагает примитивные оральные тенденции или возможную затрудненность с речью. Отсутствие рта означает либо депрессию, либо вялость в общении.

Руки.

Символизируют контакт личности с окружающим миром, скованные руки предполагают жесткую, обязательную, замкнутую личность. Вяло опущенные руки предполагают неэффективность. Хрупкие, слабые руки предполагают физическую или психологическую слабость. Длинные, сильные руки предполагают амбициозность и сильную вовлеченность в события внешнего мира. Очень короткие руки предполагают отсутствие амбициозности и чувство неадекватности.

Ноги.

Длинные ноги означают потребность в независимости. Большие ноги подразумевают потребность в безопасности. Рисунок без ног означает нестабильность и отсутствие основы. Дезертиры, например, часто рисуют себя без ног.

Вариант 2. Интегративно-оценочный

(Институт психологии РАН)

Эстетическое изображение.

Исполняется лицом, имеющим художественные способности. Чувствуется «рука художника». Легкость, гибкость линий, выразительность черт, лаконичность образа говорят о творческой эмоциональной личности.

Схематическое изображение.

Больше схема, чем рисунок. Авторы тяготеют к интеллектуальному, рациональному типу. Интересуют наиболее общие представления о явлении. Частности и детали их почти не интересуют. Изображение соответствует когнитивному синтетическому типу.

Реалистическое изображение.

Рисунок прорисован в деталях, с прорисовкой волос, глаз, одежды. Много линий, уточняющих штрихов. Эти авторы – педанты, аналитики, склонны к детализации, уточнению. Зануды.

Метафорическое изображение.

Человек изображает себя в виде какого-нибудь предмета, метафоры – чайника, машины, животного, растения, литературного персонажа. Себя в какой-то роли. Это человек творческий, художник, скрытный при этом, с развитым воображением, фантазией и с известной долей юмора. Но бывает, что он скрывается за этой метафорой. Ирония как самозащита.

Автопортрет в интерьере.

Человек изображает себя в окружении предметов, в комнате, на фоне пейзажа. Этот человек склонен к сюжетному повествовательному типу. Любит рассказывать. Любит, чтобы его слушали. Многословен. Ему важно внешнее предметное окружение. Либо ему одиноко и он закрывается, обставляется внешними предметами, либо он компанейский парень, любит общение.

Эмоциональный автопортрет.

Человек изобразил себя с акцентом на состоянии (радость, гнев, открытый рот, улыбка и пр.). Человек очень эмоционален. Не привык скрывать свои эмоции. Либо открыт к другим, либо агрессивен. Причем переживаемая в момент написания эмоция часто противоположна той, которая изображается. Например, ему грустно, но он рисует себя смеющимся.

Изображение в действии.

Если человек изображает себя в движении, совершающим какое-либо действие (бежит, прыгает, танцует), это человек кинестетик, подвижный, динамичный. Не сидит на одном месте. Увлекается спортом, танцами, сексуален. Мыслит скорее телом, нежели головой.

Изображение со спины.

Вместо лица рисуется затылок или человек рисуется со спины. Обычно такое изображение свойственно людям, обладающим противоречивостью в отношении к инструкции задания, например, или к самому инструктору, либо он просто не желает рисовать в целом себя или какую-то часть (лицо), тем самым демонстрируя закрытость, скрытую проблему, скрытое переживание, переживание, которое однажды испытал и не хотел к нему возвращаться.

Вариант 3. Детальная интерпретация

Голова.

Сфера интеллекта. Интеллектуального контроля. Супер-эго. Сфера интеллектуального креативного начала.

Голова большая – неосознанное подчеркивание убеждения о значении мышления в жизни человека.

Голова маленькая – переживание интеллектуальной неадекватности.

Нечеткая голова – застенчивость, робость.

Голова изображается в самом конце – межперсональный конфликт.

Большая голова у фигуры противоположного пола – мнимое превосходство противоположного пола и его более высокий социальный статус.

Шея.

Орган, связывающий голову (интеллект) и тело (влечения). Несет функцию координации.

Подчеркнутая шея – потребность в защитном интеллектуальном контроле.

Чрезмерно крупная шея – осознание телесных импульсов, старание их контролировать.

Длинная тонкая шея – торможение, регрессия.

Толстая короткая шея – уступки своим слабостям и желаниям, выражение неподавленного импульса.

Плечи и их размеры.

Признак физической силы или потребности во власти.

Плечи чрезмерно крупные – ощущение большой силы или чрезмерной озабоченности славой и властью.

Плечи мелкие – ощущение малоценности, ничтожности.

Плечи слишком угловатые – признак чрезмерной осторожности, защиты.

Плечи покатые – уныние, отчаяние, чувство вины, недостаток жизненной силы, витальности.

Плечи широкие – сильные телесные импульсы.

Туловище.

Угловатое или квадратное – мужественность.

Слишком крупное – наличие неудовлетворенных, остро осознаваемых субъектом потребностей.

Слишком маленькое – чувство унижения, малоценности.

Лицо.

Лицо – прямой чувственный контакт с миром.

Лицо подчеркнуто – сильная озабоченность отношениями с другими, своим внешним видом.

Подбородок слишком подчеркнут – потребность доминировать.

Подбородок слишком крупный – компенсация ощущаемой слабости и нерешительности.

Уши слишком подчеркнуты – возможны слуховые галлюцинации. Встречаются у особо чувствительных к критике.

Уши маленькие – стремление не принимать никакой критики, заглушить ее.

Глаза закрыты или спрятаны под полями шляпы – сильное стремление избегать неприятных визуальных контактов и воздействий.

Глаза изображены, как пустые глазницы – значимое стремление избегать визуальных стимулов. Враждебность.

Глаза выпучены – грубость, черствость.

Глаза маленькие – погруженность в себя.

Подведенные глаза – грубость, черствость.

Длинные ресницы – кокетливость, склонность обольщать, соблазнять, демонстрировать себя.

Полные губы у мужчины – женственность, инфантильность.

Рот клоуна – вынужденная приветливость, маска на лице.

Рот впалый – пассивная зависимость.

Нос широкий, выдающийся, с горбинкой – презрительные установки, тенденция мыслить иронически, социальными стереотипами.

Ноздри большие – примитивная агрессия.

Зубы четко нарисованы – агрессивность.

Лицо не ясное, тусклое – боязливость, застенчивость.

Выражение лица подобострастное – незащищенность.

Лицо, похожее на маску, – осторожность, скрытность, возможна деперсонализация, отчужденность.

Брови редкие, короткие – презрение, изощренность.

Волосы – признак мужественности, храбрости, силы, зрелости и стремление к ней.

Волосы сильно заштрихованы – тревога, связанная с мышлением и воображением.

Волосы не заштрихованные, не покрашены, обрамляют голову – субъектом управляют враждебные чувства.

Конечности.

Руки. Орудия более совершенного и чуткого приспособления к миру, главным образом в межличностных отношениях.

Широкие руки (размах рук) – интенсивное стремление к действию

Руки широкие у ладони или у плеча – недостаточный контроль действий и импульсивность.

Руки, изображенные не слитно с туловищем, отдельно, вытянутые в стороны – субъект иногда ловит себя на действиях или поступках, которые вышли у него из-под контроля.

Руки скрещены на груди – враждебно-мнительная установка.

Руки за спиной – нежелание уступать, идти на компромиссы (даже с друзьями). Склонность контролировать проявление агрессивных враждебных влечений.

Руки длинные и мускулистые – субъект нуждается в физической силе, ловкости, храбрости как в компенсации.

Руки слишком длинные – чрезмерно амбициозные стремления.

Руки расслабленные и гибкие – хорошая приспособляемость в межперсональных отношениях.

Руки напряжены и прижаты к телу – неповоротливость, ригидность.

Руки очень короткие – отсутствие стремлений вместе с чувством неадекватности.

Руки слишком крупные – сильная потребность к лучшей приспособляемости в социальных отношениях с чувством неадекватности и склонностью к импульсивному поведению.

Отсутствие рук – чувство неадекватности при высоком интеллекте.
Деформация или акцентирование руки или ноги на левой стороне – социально-ролевой конфликт.
Руки изображены близко к телу – напряжение.
Большие руки и ноги у мужчины – грубость, черствость.
Сужающиеся руки и ноги – женственность, сексуальность.
Руки длинные – делание чего-то достигнуть, завладеть чем-то.
Руки длинные и слабые – зависимость, потребность в опеке.
Руки, повернутые в стороны, достающие что-то, – зависимость, желание любви, привязанности.
Руки вытянуты по бокам – трудности в социальных контактах, страх перед агрессивными импульсами.
Руки сильные – агрессивность, энергичность.
Руки тонкие, слабые – ощущение недостаточности достигнутого.
Рука как боксерская перчатка – вытесненная агрессия.
Руки за спиной ли в карманах – чувство вины, неуверенности в себе.
Руки не ясно прочерчены – нехватка уверенности в деятельности и социальных отношениях.
Руки большие – компенсация ощущаемой слабости и вины.
Руки отсутствуют у женской фигуры – материнская фигура воспринимается как нелюбящая, отвергающая, не поддерживающая.
Пальцы отделены (обрублены) – вытесненная агрессия, замкнутость.
Большие пальцы – грубость, черствость, агрессия.
Пальцев больше пяти – агрессивность, амбиции.
Пальцы без ладоней – грубость, черствость, агрессия.
Пальцев меньше пяти – зависимость, бессилие.
Пальцы длинные – открытая агрессия.
Пальцы сжаты в кулаки – бунтарство, протест.
Кулаки прижаты к телу – вытесненный протест.
Кулаки далеко от тела – открытый протест.
Пальцы крупные, похожие на гвозди (шипы), – враждебность.
Пальцы одномерные, обведены петлей – сознательные усилия против агрессивного чувства.
Ноги непропорционально длинные – сильная потребность к независимости и стремление к ней.
Ноги слишком короткие – чувство физической или психологической неловкости.
Рисунок начат со ступней и ног – боязливость.
Ступни не изображены – замкнутость и робость.
Ноги широко расставлены – откровенное пренебрежение (неподчинение, игнорирование, независимость).
Ноги разных размеров – амбивалентность, противоречивость чувств.
Ноги отсутствуют – глубокий изъян, отсутствие почвы, основы.
Ступни – признак подвижности в отношениях.
Ступни слишком длинные – потребность в безопасности, потребность продемонстрировать мужественность.
Ступни слишком мелкие – скованность, зависимость.

Поза.

Лицо изображено так, что виден затылок – замкнутость.

Голова в профиль, тело анфас – тревога, вызванная социальным окружением и потребностью в общении.

Человек, сидящий на краешке стула, – сильное желание найти выход из ситуации, страх, одиночество, подозрение.

Человек, изображенный в беге, – желание убежать, скрыться от кого-либо.

Человек с видимыми нарушениями пропорций по отношению к правой и левой сторонам – отсутствие личного равновесия.

Человек без определенных частей тела – указывает на отвержение, непризнание человека в целом или его отсутствующих частей (реально или символично изображенных).

Человек в слепом бегстве – панические страхи.

В плавно легком шаге – хорошая приспособляемость.

Человек в абсолютный профиль – серьезная отрешенность, замкнутость и оппозиционные тенденции.

Профиль амбивалентный – определенные части тела изображены с другой стороны по отношению к остальным, смотрят в разные стороны – особо сильная фрустрация со стремлением избавиться от неприятной ситуации.

Неуравновешенная стоячая фигура – напряжение.

Кукла – уступчивость, переживание доминирования окружения.

Робот вместо мужской фигуры – деперсонализация, ощущение внешних контролирующих сил.

Фигура из палочек – может означать увиливание и негативизм.

Фигура Бабы Яги – открытая враждебность к женщинам.

Клоун, карикатура – свойственное подросткам переживание неполноценности и тревожности. Враждебность, самопрезрение, самоуничужение как защита.

Фон, окружение.

Тучи – боязнь, тревога, депрессия.

Забор для опоры, контур земли – неуверенность, незащищенность.

Фигура человека на ветру – потребность в любви, привязанности, заботе.

Линия основы (земля) – незащищенность. Представляет собой необходимую точку отсчета, опоры для конструирования целостности рисунка. Придает рисунку стабильность.

ЭКСПЕРТНЫЕ ОПРОСЫ

Экспертный опрос № 1

Задание

Прочитайте анкету. Ответьте на ее вопросы. Проанализируйте, как составлена анкета, ее структуру, ее инструкцию, ее выводы. Является ли данная анкета эффективным (неэффективным) инструментом для проведения экспертного опроса в рамках исследования? Очертите пределы эффективности данной анкеты.

Анкета

«Развитие культурных ресурсов города Новосибирска»

Уважаемый _____!

В 2007–2008 гг. Институтом развития города и порталом «Большой Новосибирск» при поддержке Администрации Новосибирской области были проведены экспертные слушания, посвященные проблематике развития культурного потенциала Новосибирска.

Новосибирский государственный университет экономики и управления в рамках данной тематики предложил провести экспертный опрос по данной теме, задав ряду видных экспертов вопросы, касающиеся развития культурных ресурсов города и оценки их потенциала.

Мы будем Вам весьма признательны, если Вы потратите немного времени и ответите на ряд вопросов. От Ваших ответов будут зависеть точность и глубина нашей оценки.

Результаты данного опроса будут опубликованы на городских сайтах и будут доступны для обсуждения.

1. Область Ваших профессиональных интересов:

2. Оцените уровень развития перечисленных ниже культурных индустрий по 6-балльной шкале (1 – совсем не развито, отсутствует; 2 – в зачаточном состоянии; 3 – слабо развито; 4 – средний уровень развития, есть задел к дальнейшему развитию; 5 – хороший уровень развития; 6 – высокая степень развития):

1. Теле-, радиоиндустрия

2. Киноиндустрия и кинопрокат

3. Интернет-индустрия (включая производство сайтов и порталов)

4. Издательский рынок

5. Книжный рынок

6. Библиотечно-архивное дело

7. Музеи и галереи

8. Театральная индустрия

9. Музыкальная индустрия

10. Фестивальная деятельность

11. Индустрия рекламы

-
12. Индустрия моды
-
13. Индустрия дизайна и архитектуры
-
14. Литературные салоны, поэтические мастерские, философские кружки, профессиональные клубы
-
15. Арт-кафе, арт-клубы
-
16. Другое (напишите, если отсутствует в данном списке и оцените)
-
3. Можно ли подходить к сфере культуры как к индустрии и оценивать ее в категориях капитала и ресурса развития?
-
4. Как Вы считаете, культура – сфера, нуждающаяся в государственной поддержке, и рассматривать ее как индустрию, приносящую капитал, – не корректно?
-
5. Какой сектор (см. п. 2) (секторы) культурных индустрий, по Вашему мнению, может полностью рассматриваться в настоящее время как капитал (эффективно развивающийся и выгодный для города ресурс с экономической точки зрения)?
-
6. Какой сектор (секторы) культурных индустрий, по Вашему мнению, наоборот, находится в состоянии стагнации и умирания?
-
7. Какой сектор культурных индустрий обладает значительным потенциалом и имеет все шансы стать одним из ключевых в креативной экономике?
-
8. Какие сферы креативной индустрии дают право Новосибирску претендовать на статус культурной столицы?
-
9. Что мешает тому, чтобы культурные ресурсы превратились в капитал?
-
10. Что бы Вы предложили в качестве первоочередных мер по превращению культурных ресурсов в капитал развития?
-
11. Что Вас не устраивает в культурной политике, которая проводится нынешней городской администрацией?
-
12. Что должно быть положено в основание новой культурной политики нашего города?
-
13. Смогли бы Вы сформулировать основные принципы эффективной культурной политики, соответствующей нашему городу?
-

14. Назовите, пожалуйста, конкретные сферы культуры, которые могли бы стать локомотивами развития города.

15. Можете ли Вы назвать примеры успешной реализации культурного сценария в мировой практике развития городов?

Спасибо за оказанную помощь!

Экспертный опрос № 2

Уважаемый _____!

В рамках Молодежного инновационного форума «ИнТерра–2009» проводится пилотный экспертный форсайт-опрос по проблемам развития человеческого капитала для сферы инноваций в регионах Сибири на период до 2030 года. Результаты опроса будут использованы для создания «Карты проблем и вызовов» и построения «Дорожной карты» для задач сохранения и развития человеческого капитала.

Всем известно, что в настоящее время в развитых странах осуществляется переход от отношения к человеку как к неограниченному и дешевому ресурсу, который бездумно растрачивается и не воспроизводится, к отношению – как «человеческому капиталу», который наращивается и становится главным капиталом. В современных производствах (продукции, услуг, знаний и т.д.) главным фактором продуктивности и конкурентоспособности является человек с его компетентностями, энергетикой, инициативой, креативностью, здоровым образом жизни. Названные качества не возникают сами по себе, а требуют целевых вложений. Отдельные компании и целые страны начинают вкладываться в сохранение и развитие человека, относиться к нему с точки зрения развития его капитал, его качеств и способностей.

Среди технологий, обеспечивающих лидерство корпорации, страны или отдельного региона, приоритетными становятся технологии развития человеческого капитала – технологии сбережения здоровья, образования, развития активности людей. В этой связи ключевыми инновациями XXI века могут стать инновации в области разработки технологий развития человеческого капитала.

Учитывая сказанное, группой организаций и частных лиц в Новосибирске запущен форсайт-проект «Человеческий капитал региона инноваций». В группу входят Сибирский федеральный университет, Новосибирский государственный университет экономики и управления, Новосибирское НП СМАРТ-Концепт, Общественная организация «Единая Россия». Проект осуществляется при поддержке Общественной палаты РФ.

Форсайт-проект предполагает не только проведение исследований, но и формирование соответствующей экспертной среды, позволяющей формировать инфраструктуру развития человеческого капитала региона. Поэтому нам важно участие экспертов не столько как отвечающих на вопросы в анкетах, сколько как носителей новой идеологии развития, продвигающих новые проекты развития человеческого капитала.

Нам важно Ваше видение текущей ситуации, проблем и перспектив ее развития, возможных «точек прорыва», новых перспективных технологий сохранения и управления развитием человеческого капитала и практическое

участие в проектах, направленных на формирование инфраструктур развития человеческого капитала.

Просим Вас ответить на представленные ниже вопросы. В случае необходимости Вы можете добавить свои вопросы в свободной форме. Мы ждем от Вас развернутые, обоснованные ответы.

Благодарим Вас за участие в исследовании.

Заполненный опросник необходимо отправить электронной почтой по адресам:

Смирнов Сергей Алевтинович: smirnov@nsuem.ru

Дубровин Евгений Игоревич: povoterra@mail.ru

Лаптева Алла: avlapteva@yandex.ru

1. Назовите основные социально-экономические тенденции, способные радикально изменить ситуацию, связанную с человеческим капиталом в России, Сибири и Новосибирской области в горизонте до 2030 года (например, в областях: демография, миграция, занятость, квалификация, подготовка кадров, здоровье населения, сфера управления социальными процессами и пр.).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

2. Назовите основные технологии и разработки, которые оказывают или могут оказать радикальное воздействие на состояние человеческого капитала в мире, России, Сибири и Новосибирской области в горизонте до 2030 года (технологии и разработки в медицине, образовании, социально-гуманитарной сфере и др.).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

3. Какие основные типичные ошибки и стереотипы мешают принимать радикальные решения по изменению ситуации с развитием человеческого капитала? Назовите наиболее важные из них.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

4. Назовите принципиально новые идеи и подходы, связанные с развитием человеческого капитала, радикально меняющие видение ситуации человека, в различных областях в горизонте до 2030 года.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

5. Назовите уже реализующиеся антропологические, гуманитарные проекты (в мире, стране, регионе), связанные развитием человеческого капитала, радикально меняющие ситуацию человека в различных областях в горизонте до 2030 года.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

6. Назовите направления или проблематику по развитию человеческого капитала Сибири и Новосибирской области, по которым сибирские данные регионы «выигрывают» или «проигрывают» другим регионам России в горизонте до 2030 года.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Данные об эксперте

ФИО	_____
Основные сферы деятельности	_____
Должность, место работы	_____
Основные проекты, в которых участвовал эксперт, связанные с развитием человеческого капитала (ЧК)	_____
Контакты	e-mail
	Тел.
	Сот. тел.

Пожалуйста, укажите данные известных Вам специалистов, которые могли бы выступить экспертами по данной проблематике.

ФИО	
Сферы деятельности	
Организация, место работы	
Должность	
Опыт работы / основные проекты	
Контакт (тел., e-mail)	

ФИО	
Сферы деятельности	
Организация, место работы	
Должность	
Опыт работы / основные проекты	
Контакт (тел., e-mail)	

ФИО	
Сферы деятельности	
Организация, место работы	
Должность	
Опыт работы / основные проекты	
Контакт (тел., e-mail)	

ИНТЕРВЬЮ

Интервью № 1

Логическая схема проведения интервью с экспертами по инноватике в рамках форсайт-проекта «Человеческий капитал региона инноваций». Новосибирск, 2009 г.

Вопросы-реперы для проведения экспертного интервью (с экспертами по инноватике)

1. Какие Вы видите ключевые вызовы для мира, страны, региона с точки зрения появления инноваций, радикально меняющих ситуацию жизни человека?
2. С чего начинается инновация? Это технологический феномен или прежде всего социокультурный? Как Вы относитесь к версии П. Грэхема: достаточно встретиться ботанику и бизнес-ангелу в тихом местечке и это есть главное условие рождения инновации.
3. Возможно ли инновационное развитие поставить в повестку дня сегодняшнего развития? Если да, почему до сих пор это не сделано? Что или кто мешает этому? Стоит ли оно в повестке дня в других странах и если да, то благодаря чему?
4. Инновации бывают разные. В основном инновации и основанные на них инновационные модели экономик развивались на основе развития ВПК в качестве технологических разработок. Можете ли Вы назвать инновационные технологические разработки, которые предполагается внедрить в ближайшие 10–15 лет и которые при этом радикально меняют образ жизни человека?
5. Знаете ли Вы инновационные проекты иного типа, опирающиеся прежде всего на развитие ЧК, или, например, экологические проекты, гуманитарные, образовательные и социальные проекты и технологии?
6. Роль и качество инновационного сообщества в стране? Почему оно проигрывает сырьевому лобби? Только ли из-за того, что сырьевое лобби сильнее, богаче? В то же время инновации в мире часто рождались именно в ТНК топливно-энергетического профиля.
7. Судьба инновационного развития нашего региона? Сильна ли вероятность инновационного сценария или инновации остаются пока риторикой политиков? Что для Вас означает регион инноваций – химеру или реальность? Его рамки? Его конкретные носители и представители?
8. Какова роль экспертных групп и экспертного сообщества в целом в продвижении инновационного сценария? Насколько вообще востребовано экспертное сообщество в стране, регионе? Есть ли в стране институт экспертизы? Почему он слабо востребован? Ваш личный опыт участия в качестве эксперта при разработке и принятии важных стратегических решений по поводу развития страны, региона?
9. В чем заключается отличие ученого от инноватора? Верно ли утверждение, что ученые не любят инноваторов, считая, что наука занимается поиском истины, что она производит знания, а инноватор делает на разработках деньги? Обязательно ли, чтобы инновации рождались в сфере науки? Или для рождения инновации нужна особая среда?

10. Каковы должны быть институты и инфраструктуры, на которых должно строиться инновационное развитие? Роль Академии наук? Верно ли, что форма организации РАН не позволяет ей быть той сферой, в которой поддерживаются инновации?
11. Каковы возможные сценарии развития страны, региона? Ваше отношение к трем сценариям, которые заявлены в концепции МЭР: эволюционный, энергетический, инновационный. Какой сценарий победит? Кто и какой сценарий отстаивает? От чего и от кого зависит – какой сценарий одержит верх?

Интервью № 2

Логическая схема проведения интервью с экспертами по инноватике в рамках форсайт-проекта «Человеческий капитал региона инноваций». Новосибирск, 2009 г.

Вопросы-реперы для проведения экспертного интервью (с экспертами по развитию ЧК)

1. Происходит ли в настоящее время что-то радикальное с человеком? Или нет? Изменяется ли его так называемая природа с точки зрения идентичностей, привычек, образа жизни? Если да, то в какую сторону? Если да, то какие вызовы с точки зрения изменения человеческой идентичности важно учитывать сегодня? Как влияют эти изменения на другие процессы и главное – на выбор стратегий и сценариев развития? Еще точнее – каким должен быть человек при развертывании инновационных сценария? Что он должен учитывать как субъект развития, готовый выстраивать инновационное развитие и управлять им?
2. Какие Вы знаете антропологические проекты, направленные на изменение природы человека? Или гуманитарные антропологические практики, реально изменяющие человеческую природу (изменения разных форм идентичностей и пр.)? Например, исследования генома, клонирование, изменение гендера и пр.
3. Ваше личное участие в тех или иных антропологических проектах? Каковы уроки этого опыта?
4. Кого бы Вы могли назвать в качестве экспертов по проблематике развития человеческого капитала, построения инфраструктур развития ЧК? Эксперты в мире, стране, регионе?
5. Можно ли проследить связь между изменением человека, его способа существования и инновационным вектором развития мира? Насколько она очевидна или эта связь кажется надуманной?
6. Что означает утверждение, что человек является главным нематериальным активом в инновационном развитии? Как это воплощается практически, в управлении, в ведении бизнеса, в развитии социальной и культурной сфер?
7. Как оценить роль развития человеческого капитала в инновационном развитии? Какие Вы знаете подходы в оценке степени развития ЧК? Методики? Технологии? Инструменты? Способы мониторинга, экспертизы, диагностики?

8. Какова реальная цена ЧК в нашей стране, регионе? Сколько стоит ЧК? Например, сколько стоит интеллектуальный труд? Если он, с Вашей точки зрения, слишком дешевый, то почему? Или мы богаты лишь сырьем и территорией?
9. Что такое вообще развитие ЧК? Это сугубо педагогическая деятельность в сфере образования или поддержка здоровья человека, или что-то еще качественно особое, не сводимое лишь к образованию и здравоохранению? Что можно понимать под инфраструктурами развития ЧК?
10. Какое, с Вашей точки зрения, внимание уделяется проблеме развития ЧК в обществе? Понимание этой проблемы властью? Экспертным сообществом? Если такое понимание недостаточное, с Вашей точки зрения, то что мешает уделять внимание этой проблеме?
11. Можно ли сказать, что развитие человеческого капитала как главного ресурса и есть главная инновация в стране и мире? Но мы пока до такой степени не доросли?
12. Каким ЧК обладает НСО? Она действительно обладает высоким интеллектуальным потенциалом, как обычно говорят, или это миф и уходящая натура?
13. Справляются ли современные социальные институты, институты образования, здравоохранения с задачей по развитию ЧК? Или они безнадежно отстали и нужны радикальные меры?
14. Какой должна быть региональная политика, чтобы развитие ЧК в регионе было включено в повестку дня? Какова должна быть политика по формированию привлекательного образа области (для жизни и для бизнеса)? Или Москва и далее будет оттягивать качественный квалифицированный труд к себе и выполнять и далее роль пылесоса?

**ПРАКТИКУМ ПО ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЯМ.
ИНСТРУМЕНТАРИЙ HR УПРАВЛЕНЦА**

Единственным источником надежного конкурентного преимущества в будущем будет способность быстро и эффективно обучаться. Центральной ролью управления человеческими ресурсами будет в таком случае предоставление такой возможности.

Что должен делать консультант при проведении консалтинга? Что делает консультант, консультирующий CEO по поводу развития его компании? Привычно думать, что консультант занимает внешнюю позицию и дает некие знания о техниках и методах управления. Но что происходит с руководителем?

Есть такая шутка. Консультант – это тот, кто пользуется вашими часами, чтобы сказать вам, сколько у вас времени, а потом попросит ваши часы в качестве вознаграждения.

Что означает данная шутка? Миссия консалтинга – это не трансляция некоего знания руководителю, а смещение привычного представления, знакомого контекста, в результате чего тот видит ситуацию и себя в ней по-иному. Консультант осуществляет действие, в результате которого руководитель меняется и понимает, что надо делать по-новому в новой ситуации. Консультант ставит перед управленцем зеркало, и тот начинает видеть (именно видеть) себя в ситуации. Как правило, этого не хватает управленцам.

При этом неважно, с помощью каких средств это делает консультант. Может и с помощью китайской Книги Перемен. Важно, чтобы управленец понял свою ситуацию, увидел свою перспективу и стал управлять своими изменениями. На это нацелена фактически всякая работа по управлению персоналом.

Мы возвращаемся к тем словам, которые были сказаны во Введении. Никакие учебники, пособия и консультации не научат управлять. Но пригласить подумать могут.

В этом приложении приводится некий набор инструментов, с помощью которых можно осуществлять работу по аналитике ситуации и принятию решений в вашей организации. Разумеется, это только набор инструментов, некий верстак, несессер. Остальное зависит от мышления и самоопределения управленца.

Стратегии при ведении переговоров
(см. Fisher R., Ury W. Getting to YES)

Посмотрите на эти три стратегии и спросите себя, какой стратегией вы, как правило, придерживаетесь, когда ведете переговоры с руководителем сторонней организации, ведете разговор с простым посетителем, со своим руководителем?

Мягкая позиционная стратегия (комплементарная)	Жесткая позиционная стратегия (конфликтная)	Решение проблемы на основе принципиального подхода (партнерская)
Участники – друзья	Участники – противники	Участники вместе решают проблему
Цель – согласие через уступки друг другу	Цель – победа над противником	Цель – решение проблемы
Делают уступки, чтобы развивать отношения	Требуют уступки как условия для сохранения отношений	Отделяют людей от проблем
Доверять другим	Не доверять другому	Продолжать переговоры независимо от доверия или недоверия
Легко менять позицию	Ни на йоту не уступать в позиции	Концентрация на интересах, а не на позициях
Делать предложения	Создавать угрозы	Анализировать интересы
Идти на односторонние уступки ради соглашения	Требовать односторонних уступок как условия для сохранения отношений	Обдумывать взаимовыгодные варианты
Настаивать на соглашении	Настаивать на своей позиции	Настаивать на применении объективных критериев
Поддаваться давлению	Применять давление	Уступать доводам, а не давлению
Быть мягким к людям и уступчивым в проблеме	Быть жестким к людям	Быть мягким к людям, но жестким при решении проблемы
Искать единственно правильный ответ: тот, на который пойдут они	Искать единственно правильный ответ: тот, который примете вы	Поиск разных ответов и разных вариантов
Пытаться избежать состязания воли и желаний	Пытаться выиграть на состязании воли и желаний	Пытаться достичь результата, основанного на объективных критериях, независимо от воли и желаний

Стратегический аудит управления человеческими ресурсами (HRM)

(см. Sisson K., Storey J., 2000)

Попробуйте провести примерный аудит HRM в вашей организации, ответив на вопросы, приведенные в данной анкете. Желательно, чтобы в опросе участвовали все работники организации.

№	Вопрос	Да	Нет
1.	Существует ли в организации ясно понимаемая стратегия HRM?		
1.1.	Всем ли менеджерам известна и понятна данная стратегия?		
1.2.	Согласуется ли стратегия HRM с бизнес-стратегией?		
1.3.	Регулярно ли пересматривается стратегия управления человеческим капиталом?		
1.4.	Совместима ли она с миссией организации?		
1.5.	Совместимы ли ценности стратегии HRM с общими ценностями организации?		
1.6.	Совместима ли стратегия HRM с другими функциональными стратегиями?		
2.	Рассматриваются ли высшим руководством в качестве стратегического ресурса?		
2.1.	Демонстрирует ли бизнес-план признание человеческих ресурсов в качестве ценного источника конкурентных преимуществ?		
2.2.	Руководят ли менеджеры всех уровней своими работниками так, чтобы те осознавали свою роль в осуществлении организацией своих целей?		
2.3.	Направлены ли программы обучения и развития персонала на развитие стратегического мышления и поведения?		
2.4.	Обладает ли высшее руководство долгосрочным видением решения проблем развития HR?		
3.	Существует ли дальнейшее развитие главных элементов стратегии HRM?		
3.1.	Эти стратегии объединены и взаимно поддерживаются?		
3.2.	Фокусируются ли эти стратегии на повышении индивидуальных и коллективных результатов?		
3.3.	Сформулированы ли соответствующие стратегии для всех элементов системы управления персоналом?		
3.4.	Совпадает ли ценность всех стратегий с ценностью стратегии HRM в общем?		
3.5.	Проверены ли данные стратегии с точки зрения плана по развитию и функционированию организации?		
3.6.	Совместимы ли данные стратегии с другими функциональными стратегиями организации?		
4.	Принимаются ли во внимание при планировании HR внешние и внутренние факторы среды?		
4.1.	Проводился ли в процессе планирования SWOT-анализ касательно развития HR?		
4.2.	Принимаются ли во внимание при планировании HR долгосрочные тенденции развития среды?		
4.3.	Согласованы ли краткосрочные и среднесрочные планы развития HR с долгосрочными планами и прогнозами?		
4.4.	Используются ли в процессе планирования HR подходящие методы прогноза?		
4.5.	Учитываются ли в процессе планирования HR как проектные, так и ситуационные подходы к видению будущего?		

5.	Играет ли персонал организации стратегическую роль в планировании HR?		
5.1.	Участвует ли старший менеджер по персоналу (начальник отдела, департамента, управления) в формировании бизнес-стратегии организации?		
5.2.	Есть ли у департамента по персоналу определенная стратегия по оказанию свойственных ему услуг организации?		
5.3.	Понимается ли стратегическая роль отдела (департамента) по персоналу всеми работниками организации, включая линейных менеджеров?		
5.4.	Направлена ли стратегия департамента по персоналу на успешное выполнение общеорганизационных планов по развитию HR?		

Связь кадровой политики с жизненным циклом организации
(см. Sisson K., Storey J., 2000)

Оцените свою организацию с точки зрения соответствия HRM тому или иному периоду в жизненном цикле вашей организации.

Функции управления персоналом	Этапы жизненного цикла			
	Зарождение	Рост	Зрелость	Спад
Найм, отбор, введение в должность	Привлечение лучших умов, профессиональных и талантливых специалистов	Найм необходимого числа квалифицированных работников. Чередование управления и планирования. Управление краткосрочными передвижениями на внутреннем рынке труда	Поддержка достаточного товарооборота для минимизации увольнений и кадров и найма новых работников. Поощряется организация и сохранение рабочих мест	Планирование и осуществление сокращения и перераспределения рабочей силы
Вознаграждение и компенсации	Вознаграждение превышает средний уровень на рынке труда. Используется для квалифицированных работников	Охота за головами. Вознаграждение выше среднего на рынке труда. Связь вознаграждений с ростом организации. Закладка формализованной системы оплаты труда	Система вознаграждения строго контролируется и формализована	Сокращение фонда оплаты труда
Обучение и развитие	Определение требований к работникам в перспективе, закладка и строительство карьерных лестниц	Создание эффективной управленческой команды через управление развитием организации	Поддержание умений и навыков ядра рабочей силы	Практикуется переподготовка персонала. Консультации по вопросам карьерного роста и перемещений

**Соотношение стратегий ведения бизнеса,
кадровой политики и поведения работника**
(см. Sisson K., Storey J., 2000)

Попробуйте определить, какая бизнес-стратегия доминирует в вашей организации, и соотнести, какая кадровая политика проводится в связи с этим в вашей организации.

Стратегия	Поведение работника	Кадровая политика
Стратегия инноваций	<p>Высокая степень творческого подхода.</p> <p>Ориентация на долгосрочные отношения.</p> <p>Сравнительно высокий уровень совместного и независимого поведения работника.</p> <p>Забота о качестве выполнения работ незначительна.</p> <p>Высокая степень риска.</p> <p>Высокая степень терпимости к непредсказуемости и неясности будущего</p>	<p>Работа, требующая близкого взаимодействия и координации внутри групп работников.</p> <p>Проводится оценка по результатам работы, что позволяет отражать выполнение долгосрочных обязательств и групповые достижения.</p> <p>Выполнение работы, позволяющей работникам развивать умения и навыки, которые могут быть использованы в дальнейшем на другом месте работы в других должностях.</p> <p>Системы компенсаций опираются больше на внутрифирменную справедливость (исходя из ситуации внутри компании), чем на сложившуюся на рынке труда практику.</p> <p>Тарифные ставки достаточно низкие, но позволяют работникам участвовать в распределении собственности и самим выбирать компоненты, составляющие их портфель доходов.</p> <p>Предоставление широких возможностей карьерного роста для закрепления и развития навыков и умений работников</p>
Стратегия повышения качества	<p>Поведение работника относительно предсказуемо.</p> <p>Фокус на долго- и среднесрочные отношения работника с предприятием.</p> <p>Поведение работника независимо. Склонность к кооперации в процессе труда.</p> <p>Высокий уровень заботы о качестве.</p> <p>Низкий уровень принятия риска.</p> <p>Преданность организационным целям</p>	<p>Описание работ зафиксировано и не подвергается сомнению.</p> <p>Высокий уровень участия работников в принятии решений, касающихся в первую очередь непосредственных условий и характера выполняемой работы.</p> <p>Совмещение индивидуальных и групповых критериев в процессе оценки труда, что позволяет оценить результаты труда в краткосрочный период.</p> <p>Стремление к установлению равноправия среди работников и предоставление некоторых гарантий безопасности труда.</p> <p>Обширное и продолжительное обучение и развитие работников</p>
Стратегия сокращения издержек	<p>Поведение работников предсказуемо и повторяемо.</p> <p>Фокус на краткосрочные отношения.</p> <p>Прежде всего автономная и индивидуальная деятельность.</p> <p>Умеренная забота о качестве.</p> <p>Забота о результатах.</p> <p>Избегание неприятности рисков.</p> <p>Высокое стремление к комфорту и стабилизации ситуации</p>	<p>Фиксированные и четкие должностные инструкции, не допускающие двусмысленности.</p> <p>Специально разработанные рабочие места и четко определенные карьерные пути, поощряющие развитие специализации, экспертного подхода и эффективности.</p> <p>Оценка выполнения работ ориентирована на краткосрочные результаты.</p> <p>Использование жесткого мониторинга оплаты труда.</p> <p>Минимальный уровень обучения персонала</p>

ГУМАНИТАРНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАК ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА И МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА

Только мобилизованное, активное, хорошо информированное гражданское общество может противостоять соблазнам гегемонии суперсилы.

М. Кастельс

Гуманитарная общественная экспертиза означает:

- исследование и развитие человеческого (гуманитарного) ресурса проектов, т.е. людей, которые разрабатывают и реализуют проекты социального, гуманитарного, культурно, образовательного характера;
- анализ гуманитарных последствий реализации тех или иных проектов;
- самоанализ авторами проектов собственного человеческого ресурса;
- привлечение социально значимых для города инициатив и проектов;
- формирование социального движения как социального института, на который опирается гражданское общество;
- выращивание социального капитала города, являющегося локомотивом социального городского развития.

В мировой практике доминируют в настоящее время объектный и затратный подходы к человеческому ресурсу, который тратится, исследуется, накапливается, но сугубо как некий материальный ресурс, наряду с нефтью, финансами, землей.

Это связано с тем, что развитие до сих пор понимается как расширение освоенного пространства, как потребление материала жизни в качестве сырья, превращение последнего в энергию для собственного существования, проедание его и уничтожение. Затем осуществляются поиски нового ресурса, чтобы его проесть. Потенциал всегда рассматривался как то, что тратится, неважно – ресурсы это среды или сам человек. Но и то, и другое принципиально растратны и конечны.

Понимание человеческого потенциала и капитала имеет смысл прежде всего в рамках проведения гуманитарной экспертизы. Она сама имеет целью исследование и (главное) трансформацию человеческого ресурса в капитал. Точнее, она предполагает поиск нового человеческого ресурса, перевод его в человеческий потенциал как часть проекта и превращение последнего в человеческий капитал, а не исследование некоего абстрактного планетарного потенциала. Последний, выраженный в виде натуральных показателей, трудноизмеряем и не охватывается конкретными проектами, хотя и воплощается в цифрах.

Гуманитарная экспертиза предполагает конкретность и территориальную привязку исследования. Мало сравнить, что на такой-то территории столько населения и такое-то количество больных или пожилых, мужчин и женщин, работающих и безработных. Гуманитарная экспертиза предполагает проведение самоанализа субъектами (группами населения, его представителями) собственной ресурсности, потенциальности и капиталоемкости.

В то же время, например, в Программах развития человеческого потенциала ООН, публикуемых каждый год, и в современных исследованиях доминирует

объектный, натурально ориентированный подход. В Программе ООН человек представлен через уровень и качество жизни. Последние означают отношение к человеку лишь как объекту и ресурсу, который тратится.

В масштабах стран и больших регионов эти показатели могут дать только некие приблизительные ориентиры для понимания мегатрендов, но принципиально данный подход стратегии не меняет. Тем более такие объектные исследования не могут изменить саму ситуацию в стране, регионе, городе.

Необходимо менять саму стратегию управления в сторону становления субъектности, которая может способствовать изменению ситуации в сторону развития человеческого ресурса в капитал, что будет означать и капитализацию территории. Пора перестать пересчитывать в очередной раз, сколько у нас безработных, какова смертность и какова занятость молодежи. Давно понятно, что происходит депопуляция, что мотивация к труду низкая, что этика труда и трудовых отношений развалилась, что молодежь на завод идти не хочет и проч., и проч. Это понятно и без статистических выкладок, которыми пестрит, например, одна из целевых программ Стратегического плана Новосибирска «Развитие трудовых ресурсов г. Новосибирска до 2020 г.». Что при этом делать и как менять управленческую политику? И готовы ли власти и другие субъекты меняться и выстраивать реальные городские коалиции?

Проведение практики гуманитарных экспертиз, специфика которых – самоанализ самими субъектами проектов собственного потенциала как субъектов развития и изменение ситуации через реализацию конкретных проектов, – одна из реальных и, главное, дешевых форм и процедур изменения ситуации.

Не само решение важно, а изменение ситуации, точнее, самого субъекта экспертизы, ее участника. Фактически предметом гуманитарной экспертизы является очеловечивание человека, выращивание нового проекта человека. Еще точнее – капитализация человеческого ресурса.

Каковы могут быть принципы общественной гуманитарной экспертизы? Они не новы. Они известны. И опыт проведения таких экспертиз есть во многих городах.

- Открытый характер. Право на экспертную оценку любого, вовлеченного в обсуждение.
- Соблюдение принципов хорошего управления (см. Приложение 1).
- Готовность меняться и управлять своим изменением в процессе экспертизы.
- Анализ и обсуждение проектов в соответствии с нормами проектирования и проектного менеджмента.

Какой дополнительный ресурс мы получаем от экспертизы?

- Формирование городского экспертного сообщества.
- Определение зон ближайшего развития инициативных проектов, их сильных и слабых сторон.
- Содействие формированию общественных институтов управления городом.

Таким образом, мы все равно приходим к необходимости формирования институтов гражданского общества, без которых никакие принципы хорошего городского управления не смогут быть реализованы.

Власть, общество, город. Гражданское общество

В мировой литературе есть понятие экологии управления (ecology of governance). Оно продолжает и развивает то представление о принципах хорошего управления, которые мы рассматривали ранее.

Здесь же вводится дополнение, согласно которому в рамках идеологии и практики хорошего управления объединяются три ключевых стейкхолдера, три субъекта: власть, бизнес и гражданское общество. Все три субъекта объединяются на основе принципов хорошего управления, вырабатывая при тех же наличных материальных ресурсах новое качество, получая новый ресурс – экологию управления, которая базируется на общественном, социальном капитале.

В городском менеджменте это проявляется особенно наглядно. В больших городах, унаследовавших советское прошлое, в ситуации огромных растянутых коммуникаций, в многомиллионных городах с их старой инфраструктурой, особенно в сибирских холодных городах, необходимо поневоле выстраивать принципиально иные модели управления городом.

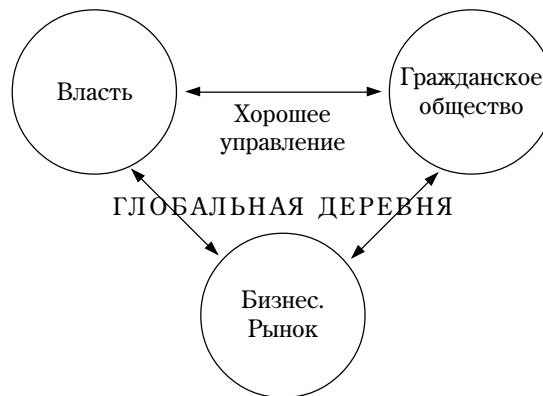


Рис. 27

У нас в России понятие гражданского общества слишком оценочно и морально нагружено. У нас гражданское общество понимается как совокупность сознательных граждан, объединенных в организации, отстаивающих нравственную, гражданскую позицию. Само гражданское общество понимается как определенная степень развития, зрелости общества. Тем самым гражданское общество совпадает с понятием цивилизованного общества. Гражданское общество в таком случае объединяет лишь сознательных граждан (горожанин как гражданин).

В западной литературе гражданское общество есть просто показатель организованности людей. Гражданское общество – это совокупность граждан, объединенных в различные союзы, организации, ассоциации. Будь то ассоциация бизнесменов или потребителей или общество геев или лесбиянок, соседства, церковные организации, группы протеста, профсоюзы.

Люди, входящие в гражданское общество, – это люди организованные и автономные от государства, вступают либо в отношения конфликта, либо сотрудничества. Гражданское общество держится сугубо на инициативе своих граждан, на своих собственных ресурсах.

В этом смысле и террористические организации можно назвать частью гражданского общества, как это ни будет парадоксально звучать. Они организованы и воюют с властными структурами.

Поэтому в западной литературе власть и бизнес в гражданское общество не включаются. Власть, бизнес и гражданское общество – участники диалога.

Но в любом случае необходимо говорить о так называемом социальном или общественном капитале, который складывается в результате объединения этих субъектов, формирования коалиций, в результате чего при бедных натуральных ресурсах можно решать задачи развития.

Р. Патнэм (Putnam) определяет общественный капитал как «характеристики социальной жизни – сети, нормы, доверие, – которые побуждают участников к более эффективному совместному действию по достижению общих целей».

Критерий социального капитала: власть становится более эффективной тогда, когда люди становятся более организованы.

Р. Патнэм

Результатом и постоянной организационной формой проведения названных выше гуманитарных общественных экспертиз и формирования институтов гражданского общества является так называемый городской общественный форум. В разных городах и разные представители называют его по-разному. И он у всех на слуху. Есть опыт складывания Общественных Палат и Форумов в разных городах. Но необходимо договориться о главном. Общественный городской форум – не еще один совет при мэре и при губернаторе. Не еще одно место, где просят у власти подавание. Не еще одно место, где лоббируют свои интересы.

Что означает прежде всего городской общественный форум?

- Переговорная площадка. Место встречи и диалога власти, бизнеса и общества.
- Место встреч и переговоров по поводу экспертизы проектов городского развития и проектов решения реальных проблем города.
- Место встреч и переговоров по поводу участия в реализации Стратегического плана развития города.
- Место, где обязательно представлены все группы и городские сообщества, включая бизнес.
- Место, где происходит выстраивание коллективного субъекта развития, выстраивание реального городского сообщества, а не разрозненных групп, живущих на одной территории.
- Место, где реально выстраивается собственно город, т.е. мир людей, сообщество людей, а не некая безликая серая территория.
- Место и группа людей, организующих обратную связь во взаимоотношениях с властью.
- Место, где осуществляется управление изменениями – через общественные экспертизы.
- Форум независим от власти. Не является консультативным органом при мэре.
- Управляется экспертно-аналитическим сообществом, а не лобби от бизнеса, общественных организаций или власти.
- Имеет свой печатный орган, свой сайт. Организован через выборных людей, которым делегированы функции координации и взаимодействия.

Форум является новой институцией гражданского общества, как и в целом гражданское общество, которое еще только формируется в нашей стране. В этой связи форум нуждается прежде всего в легитимизации самого себя как института.

Поэтому первоочередной задачей является узаконивание Форума как институции в рамках целевой городской программы «Стратегия общественных изменений».

Учитывая, что Форум и целевая программа являются новой практикой управления городским развитием, необходимо соблюдение всех видов работ и норм управления, с тем чтобы не получилось повторения правила «хотели как лучше, а получилось как всегда».

Сам Форум формируется по принципу автогенеза. Он организуется на ходу. В его организации и формировании участвуют все, кто имеет отношение и изъявляет желание реально участвовать в практике проектирования и проведения гуманитарных общественных экспертиз.

Для запуска и постоянного осуществления деятельности Форума и гуманитарной общественной экспертизы в его рамках необходимо проделать следующие виды работ.

1. Разработка концепта и нормативных документов, регулирующих деятельность Форума, встраивающих его в правовое поле гражданского общества.

2. Инвентаризация, выявление инициатив в городе, точек роста, опорных площадок Форума.

3. Самоподготовка и самоорганизация ядерной группы, управляющей деятельностью Форума и проведением экспертизы.

4. Подготовка групп тренеров, их обучение практике проведения экспертиз и практике проектирования и управления общественными изменениями.

5. Подбор экспертов, осуществляющих исходную гуманитарную общественную экспертизу тем или иным проектам, вносимым на экспертизу. Эксперты должны быть сами готовы к собственным изменениям. Эксперт – человек, опыт и знания которого принимаются как экспертные, ему доверяют авторы проекта и организаторы проведения экспертизы. Под конкретные виды экспертиз всякий раз должны подбираться конкретные эксперты.

6. Подбор и подготовка к экспертизе конкретной проектной идеи или готового проекта. В случае неготовности проекта – доведение идеи, инициативы до проекта. Обучение авторов проекта практике проектирования. Подготовка группы авторов проекта к процедуре публичной экспертизы. Организация и проведение процесса социального проектирования с использованием технологий гражданского участия с привлечением тех групп жителей города, интересы которых затрагивает проект.

7. Организация и проведение игры-экспертизы по защите проекта городского развития. Концепт и программа каждой конкретной игры-экспертизы разрабатываются отдельно под конкретный случай.

8. Вынесение и оформление экспертных заключений по проекту.

9. Доводка проекта. Учет рекомендаций, полученных на игре-экспертизе. Консультации.

10. Легитимизация проекта. Введение его в программу «Стратегии общественного развития» как точки роста.

11. Реализация проекта.

12. Мониторинг проекта.

13. Параллельно ведется составление информационной базы данных по проектам городского развития и библиотеки форума.

Таким образом, кадровое обеспечение Форума и экспертизы нуждается в таких функциональных группах, как:

- ядерная управляющая группа, несущая на себе весь Форум и организацию социального проектирования и экспертизы;
- тренеры, ведущие социальное проектирование и игру-экспертизу;
- консультанты по проектам (приглашаются по необходимости);
- эксперты по конкретным проектам;
- сами авторы инициатив, проектов городского развития.

Ресурсы и пределы проектного подхода

Учитывая, что в качестве моторов общественных изменений выступают конкретные проекты городского развития, необходимо учитывать следующее.

1. Каждый проект – это локальное предметное действие. Он живет и реализуется в рамках Городского общественного форума и гуманитарной общественной экспертизы. Ни Форум, ни экспертиза проектами не считаются. Это институты и процессы, которые постоянно испытывают собственные изменения.

2. Каждый проект городского развития эффективен не только с точки зрения собственных целей, но и с точки зрения наращивания собственного человеческого ресурса.

3. Всякий проект – предмет согласований и договоров. Он не может быть монополизирован отдельной группой лиц. Его автор – коллективен и социально значим.

4. В ходе проектирования и проведения экспертизы проект и сами люди, его носители, меняются. Сам процесс проектирования и прохождения экспертизы меняет людей, является реальной практикой общественных изменений.

5. В гуманитарной общественной экспертизе сильна доля непредсказуемости. Никто не знает и не может знать в начале проектной идеи то, что будет потом, после прохождения экспертизы и реализации проекта.

6. Поэтому все участники экспертизы и форума постоянно вынуждены меняться и понимать необходимость изменений.

7. Нет единственных и главных носителей правильного знания. Все становятся участниками процесса управления общественными изменениями.

8. В этой связи проект – не некий идеальный образ будущего. В общественных изменениях это невозможно. Проект – это форма и способ координации и согласований разных интересов и желаний, разных сил и групп ради общественного городского блага.

Настоящая политейя, говорил еще Аристотель, – это жизнь сообща во имя Блага и управления этой жизнью. Этому надо все время учиться.

Главным ориентиром в движении Форума и экспертизы является выявление и ключевых точек роста, и площадок, вокруг которых происходят ключевые общественные изменения. Они становятся социальными моторами Форума и развития в целом города. Эти моторы и определяют итоговую траекторию развития города. Эти социальные моторы – прецеденты общественных изме-

нений. На них отрабатываются и обкатываются прецеденты проведения гуманитарных общественных экспертиз.

Case-study

Возьмем пример из сферы, которая, казалось бы, удалена от проблемы управления человеческими ресурсами. Этот пример касается реформы ЖКХ. Рассмотрим, какова ситуация там, но не через призму состояния фондов, инфраструктуры, а через призму сугубо управленческую, т.е. так или иначе через призму человеческого ресурса ЖКХ (см. Эксперт. 2003. № 29). Зададим три вопроса сугубо управленческого плана.

Вопрос 1. Кто управляет домом?

Сегодня	Собственник владеет квартирой фактически. Муниципалитет владеет и управляет домом.
Хотелось бы	Собственник владеет квартирой. Организуется товарищество собственников жилья (ТСЖ), фактически владеющих домом. ТСЖ нанимает управляющую компанию для управления домом.
Результат	Низкие издержки на обслуживание. Высокое качество коммунальных услуг. Финансирование ремонтных работ за счет привлеченных средств.

Вопрос 2. Органы местного самоуправления не влияют на ЖКХ.

Сегодня	Бюджеты на ЖКХ – у центральных и областных властей. Решения по поводу ЖКХ принимают центральные и областные власти. Граждане пассивны в выборах органов местного самоуправления.
Хотелось бы	Бюджеты на ЖКХ – у местных органов самоуправления. Органы местного самоуправления принимают решения по поводу ЖКХ. Граждане активно выбирают органы местного самоуправления.
Результат	Среда обитания управляется на местах, а не сверху издали.

Вопрос 3. Отсутствие частного бизнеса в сфере ЖКХ.

Сегодня	Ремонт, снабжением занимаются государственные и муниципальные конторы. Их работа не качественная и с высокими издержками.
Хотелось бы	Собственники и местные власти заключают договоры с частными управляющими компаниями.
Результат	Растет качество услуг, снижаются издержки и создается система кредитования ЖКХ.

По ответам видно, что вообще-то смысл реформы ЖКХ состоит не в поисках денег, не в обновлении фондов, а в элементарном управленческом порядке, в приведении ситуации в соответствие с нуждами людей. И главной формой решения здесь является складывание сообщества людей, которые управляют домом, в котором живут.

Литература

1. *Алексеев Н.Г.* Принципы и критерии экспертизы программы развития образования // Вопросы методологии. 1994. № 1–2.
2. *Ашмарин И., Юдин Б.* Основы гуманитарной экспертизы // Человек. 1997. № 3.
3. *Попов С.В.* Методология организации общественных изменений // Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации. М.: Эдиториал УРСС, 2002. С. 45–62.
4. *Попов С.В.* Методологически организованная общественная экспертиза как способ инициации общественных изменений // Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации. М.: Эдиториал УРСС, 2002. С. 63–78.

ТЕХНОЛОГИЯ ФОРСАЙТА**Из аналитического доклада по итогам форсайт-проекта «Детство 2030»***

Форсайт – это систематические попытки оценить долгосрочные перспективы науки, технологий, экономики и общества, чтобы определить стратегические направления исследований и новые технологии, способные принести наибольшие социально-экономические блага.

Бен Мартин (SPRU, University of Sussex)

Форсайт (от англ. Foresight – «взгляд в будущее») – наиболее эффективный инструмент формирования приоритетов в сфере науки и технологий, экономики, государства и общества. По результатам форсайт-проектов создаются дорожные карты, которые позволяют решить вопрос формирования будущего.

На основе форсайта разрабатываются долгосрочные, на 25–30 лет, стратегии развития экономики, науки, технологий, нацеленные на повышение конкурентоспособности и максимально эффективного развития социально-экономической сферы. Особое внимание уделяется достижению консенсуса между основными «игроками» по важнейшим стратегическим направлениям развития путем организации их постоянного диалога (в рамках панелей экспертов, рабочих групп, семинаров, конференций и т.п.). В процессе форсайта оцениваются возможные сценарии развития отдельных направлений науки и технологий, очерчиваются потенциальные технологические горизонты. Но это не «прогноз» (forecast) в смысле угадывания будущего, часто определяемого факторами, на которые не способны повлиять лица, принимающие решения. Форсайт исходит из вариантов возможного будущего, которые могут наступить при выполнении определенных условий: правильного определения сценариев развития, достижения консенсуса по выбору того или иного желательного сценария, предпринятых мер по его реализации.

Основания, на которых строится форсайт:

- Будущее творимо; оно зависит от прилагаемых усилий.
- Будущее вариативно (возможно много вариантов будущего); оно не следует из прошлого и зависит от решений, которые будут предприняты участниками.
- Есть зона, по отношению к которой можно строить прогнозы, но наши действия не предопределены.

* В апреле 2008 г. Общественной Палатой РФ совместно с фондом «Мое поколение» и «Международной методологической ассоциацией» был инициирован форсайт-проект «Детство 2030». Проект был направлен на определение возможных сценариев и приоритетных для России направлений развития детства – тех направлений, в которых усилия общества, бизнеса, государства и других заинтересованных позиций реально необходимы и актуальны. В основу проекта была положена технология форсайта – одна из самых прогрессивных технологий работы с будущим. Под эгидой проекта была сформирована экспертная среда, состоящая из представителей самых разных сфер: к проекту были привлечены государственные деятели, представители общественности, бизнесмены, научные деятели, специалисты в различных областях. Результатом почти годовой работы над проектом стала дорожная карта возможных сценариев будущего и вариантов развития темы «Детство» до 2030 года.

- Будущее нельзя спрогнозировать или предсказать, можно быть к нему готовым.
- Готовность к будущему – видение зон, в которых ситуация становится неуправляемой и готовность к действию и приложению усилий в этих зонах.

Необходимые условия проведения форсайта:

- Понимание участниками форсайта оснований, на которых строится форсайт (отношение к будущему).
- Наличие разнородного экспертного сообщества, включенного в процесс формирования будущего (стейкхолдеры, лица принимающие решения, разнообразные эксперты).

Зачем нужен форсайт?

Технология форсайта (процесс и результаты) вынуждает правительства отдельных стран и руководителей крупнейших компаний поддерживать и развивать свои конкурентные преимущества, включает всех участников ситуации в понимание разных вариантов будущего и понимание зон для приложения собственных усилий и действий. Результатом форсайта становится повышение жизнеспособности общества – повышение конкурентоспособности, уровня готовности к будущему, понимание вариантов развития событий, понимание зоны приложения усилий, включенность в коммуникацию.

Форсайт

Главная инновационная сила форсайта состоит в том, что это *действие* по созданию будущего. В форсайте важен не столько результат, сколько процесс вовлечения максимального числа заинтересованных лиц в формирование будущего. В западных странах число вовлеченных в форсайт-проекты экспертов исчисляется десятками и сотнями тысяч. Авторитетные специалисты по форсайт-исследованиям называют такую среду экспертной, помимо ученых, аналитиков и технологов в нее включают стейкхолдеров, т.е. тех, от чьих действий зависит развитие ситуации, и «лиц, принимающих решения». Стейкхолдеры и лица, принимающие решения, – это разные позиции: стейкхолдером зачастую может оказаться простая домохозяйка, не способная освоить новую модель высоко-технологичного пылесоса. Хотя не она принимает решение о его серийном выпуске, но именно ее мнение как потребителя может оказаться решающим для создания спроса.

Такой подход позволяет избежать профессиональной узости. Ученые склонны прогнозировать, исходя из внутренней логики развития науки и технологий, чиновники ограничены бюджетом, а инвесторы опасаются делать долгосрочные вложения в высокорисковые инновационные проекты. Вовлекаемое экспертное сообщество становится главным «двигателем» будущего – эксперты должны следить за мировыми трендами, быть включенными в коммуникацию по поводу будущего, писать множество статей и участвовать в работе различных семинаров и конференций. К примеру, в рамках организованной правительством Великобритании программы «Форсайт 1» было проведено 600 (!) семинаров. Когда участвующие в форсайте эксперты встречаются, становится возможной выработка вероятных сценариев развития событий – появляются варианты решений конкретных участников, варианты последствий для остальных. Причем варианты могут быть самые разные – поскольку экспертная среда разнородна: одни могут

не пойти на навязываемое решение, а другие не согласиться с предложенным вариантом.

Результаты форсайта всегда публичны, ими пользуется большое количество людей. Дорожные карты адаптируются и публикуются для широкой общественности. Они выступают чем-то вроде «навигатора по будущему». Представьте себе, что вы попали в неизвестную местность. Вы понимаете, что ехать надо, но не знаете, как и куда. Навигатор показывает ориентиры и варианты движения: налево – попадете в одно место, направо – в другое, хотите в третье место – вам через два проулка и до упора. Также и дорожная карта показывает возможные варианты будущего и маршруты – если сегодня мы сделаем это, то это приведет к таким-то последствиям, если мы хотим добиться этого варианта, то мы должны сосредоточиться на этом и на этом.

Сложности проведения форсайта в России

Для России сегодня форсайт является скорее инновацией, чем практикой жизни. Проводятся первые исследования, начинают разрабатываться дорожные карты. Но их результаты пока не совсем соответствуют главной идее форсайта – формированию будущего.

В течение последних двух веков в общественных и научных институтах, в организации социальной жизни сформировалось и укрепилось определенное отношение к будущему, основывающееся на идеологии модерна. Оно состоит в том, что будущее может быть только одно и оно является прямым следствием прошлого. На этом предположении построен метод научного прогнозирования. Но технология форсайта – не прогнозирование и не планирование. Технология форсайта специально уходит от прогнозирования, поскольку прогнозирование безответственно – тот, кто составляет прогноз, не несет ответственности за то, что именно такое будущее случится, и не предпринимает специальных усилий по его свершению. Иногда в форсайте используют некоторые методы прогнозирования, но только как дополнительный инструмент для решения главной задачи по формированию образа будущего. В России же сила прошлого предположения еще не преодолена – применение методов форсайта российскими учеными часто сводится к прогнозированию и исследовательской работе.

В нашей стране форсайт часто воспринимается как научное исследование и поручается научным институтам. Это порождает парадокс и позиционный конфликт: позиция аналитика и ученого запрещает быть участником событий – это скажется на беспристрастности, а метод форсайта этого требует. Ученые являются лишь одним из «стейкхолдеров» ситуации, но есть и остальные, не менее важные. Процесс по формированию будущего и работа по инициации сложной коммуникации требуют проведения многочисленных семинаров, опросов, конференций с приглашением участников из различных сфер, а это пока зачастую остается за рамками исследования. Такую работу можно прочитать, сделать выводы, можно положить в архив и забыть: результат исследования не обязывает читателя к действию. Дорожные карты, напротив, являются своеобразной «картой военных действий»: позволяют участникам понимать и видеть, что могут делать другие участники и к каким последствиям это приведет. На их основе координируются усилия многих инновационных групп, предприниматели могут видеть, какие разработки на каком этапе перейдут в стадию коммерческого использования и т.д.

Серьезной помехой для форсайта в России также является отсутствие подходящей и многообразной экспертной среды: с домохозяйками, финансовыми аналитиками, учеными-разработчиками, футурологами и прочими. А поэтому у нас проведение форсайта обязательно должно сопровождаться созданием сложного, разнородного и квалифицированного экспертного сообщества, включенного в мировые тренды. Без такой среды коммуникации невозможно обсуждение многовариантного будущего, а следовательно, реализация качественного форсайт-проекта.

Те, кто сталкивался с ним в реальности, понимают, насколько сильны препятствия стереотипов прошлого. Западные форсайтеры пишут, что одной из обязательных и наиболее трудных задач проекта является выход за рамки представлений о том, что будущее одно, а форсайт – это его прогноз или научное исследование. Многие привыкли к тому, что тема будущего – это вопрос фантастики и досужих домыслов.

На Западе существует проект «Состояние будущего», в котором ежегодно оценивается степень готовности общества к будущему. Одними из основных показателей являются: количество проведенных форсайт-проектов, футурологических конференций и квалифицированных публикаций. В этом рейтинге Россия смотрится еще более бедно, чем по доходу на душу населения. Если вы зайдете практически в любой книжный магазин США или Европы, то увидите специальные секции, отведенные под литературу о будущем. И ничего подобного у нас в стране. Как будто будущего нет. Естественно. Нигде.

Общественно-политический форсайт

Появившись около 30 лет назад, форсайт сейчас стал одним из основных инструментов инновационной экономики. Сначала его применяли для формирования образов будущего в сфере технологий, там он отработан особенно хорошо. Затем технология форсайта стала использоваться в бизнесе – дорожные карты и результаты форсайт-проектов стали основанием для разработки стратегий в бизнесе. При использовании форсайта для бизнес-компаний возник ряд проблем, разрешение которых впоследствии было заложено в технологию форсайта. Во-первых, объект, с которым начинают иметь дело разработчики, зачастую не определен и требует специальной проработки (например, такой объект, как «экология», далеко не очевиден и объединяет большое количество сфер). Во-вторых, участие в проекте, как правило, принимает большое количество разных позиций, экспертная среда оказывается очень разнородной (начиная от позиции инвестора, заканчивая вышеупомянутой домохозяйкой).

С 90-х годов прошлого века форсайт начал использоваться в общественно-политической сфере. Последние десять лет активно проводятся форсайт-проекты городов: Дублин, Барселона, Штутгарт; форсайт-проекты социального развития стран: Великобритания, Австрия, Финляндия, Франция, ЮАР. Дорожные карты формируются по темам: образование, качество жизни, культура и международное общение, сотрудничество между поколениями.

Идея поддержания традиционного уклада социальной жизни уже в прошлом. Идея изменения социальной жизни в соответствии с интересами одного класса, как это было у нас – в прошлом. Форсайт становится инструментом для формирования социальной реальности. Страны, претендующие на лидерство в современном мире, уже не могут позволить себе жить так, как жилось раньше.

Они начали работать на создание своего социального будущего и активно включают в этот процесс общество и соответствующим образом пытаются трансформировать устаревшие институты.

Форсайт в общественно-политической сфере радикально отличается от технологического. Когда мы ставим технологическую задачу, например, по снижению веса летательных аппаратов на 50%, мы понимаем, о чем мы говорим. В общественно-политической сфере такой определенности уже нет. Если мы хотим улучшить качество жизни населения или увеличить уровень доверия в обществе – что мы действительно при этом имеем в виду? Оказывается, что это не очевидно. Обычный ход российских социологов – попытаться построить модель объекта и выбрать референтную группу, которая бы отвечала на вопросы о его состоянии.

Опыт форсайт-проектов западных стран показывает, что в первую очередь необходимо отказаться от того, что такие объекты, как, например, качество жизни населения, уже есть. Необходимо отвечать на другие вопросы: чего же хотим мы (реальные участники проекта), чего мы хотим достигнуть в будущем, на что будем работать, к чему прилагать усилия. Это связано с тем, что такие понятия как качество жизни, уровень доверия, гражданское общество – являются социокультурными феноменами, они не существуют объективно, а формируются как эффект определенной социальной практики.

При проведении технологического форсайта разработка или продукт, т.е. зона приложения усилий, чаще всего задается заказчиком. Здесь же он требует специальной проработки и организации сложной коммуникации. В общественно-политических форсайт-проектах этот этап выделяется в отдельный и называется выработкой «существенных условий».

Следующим шагом прорисовывается экспертная среда и вырабатываются ответы на вопросы:

- Кто главные «стейкхолдеры»?
- Кого считать экспертом?
- Кого, на каком этапе и в каком качестве включать в проект?
- Кто составляет круг лиц, принимающих решения?
- Какие тенденции существуют и как оценить их влияние?

Все эти вопросы требуют выработки ответа. И только следующим этапом определяются методы, которые будут использоваться в проекте – определяется, какие прогнозы нужны и как к ним относиться, каким способом будет осуществлено исследование (метод Дельфи, экспертные панели или какой-то другой).

На Западе за 30 лет работы в этом направлении сформирована обширная практика проведения форсайт-проектов, издано большое количество литературы, как правило, непереведенной на русский язык, но при желании все это можно найти.

О форсайте

- Технология форсайта – одна из самых современных и популярных технологий работы с будущим в развитом мире.
- Форсайт дает возможность вырабатывать другие основания для стратегирования, разработки целевых программ и планирования: осуществлять эти процессы исходя не из актуального состояния, а из будущего. Выработка существенных условий, определение перспектив и прорисовка возможных сценариев будущего, а также вовлечение в этот процесс большого количества разнородных участников позволяют работать на формирование будущего, а не следовать прошлому или нынешнему состоянию.
- Зона конкуренции смещается в сторону будущего – горизонт стратегирования отодвигается все дальше в будущее, зоны принятия решений концентрируются в настоящем. Кто делает это быстрее и техничнее, тот начинает побеждать в «гонке за будущее».
- Практика общественно-политического форсайта в России возможна, но требует решения ряда дополнительных задач: формирования экспертной среды, организации экспертной коммуникации, включения экспертов в мировые контексты, инициации практики выработки возможных вариантов развития будущего, сценариев и альтернатив.

Карл Р. Поппер
ЭВОЛЮЦИОННАЯ ЭПИСТЕМОЛОГИЯ*

1. Введение

Эпистемология – английский термин, обозначающий теорию познания, прежде всего научного познания. Это теория, которая пытается объяснить статус науки и ее рост. Дональд Кэмпбелл назвал мою эпистемологию эволюционной, потому что я смотрю на нее как на продукт биологической эволюции, а именно – дарвиновской эволюции путем естественного отбора.

Основными проблемами эволюционной эпистемологии я считаю следующие: эволюция человеческого языка и роль, которую он играл и продолжает играть в росте человеческого знания; понятия (ideas) истинности и ложности; описания положений дел (states of affairs) и способ, каким язык отбирает положения дел из комплексов фактов, составляющих мир, т.е. действительность.

Сформулируем это кратко и просто в виде двух следующих тезисов.

Первый тезис. Специфически человеческая способность познавать, как и способность производить научное знание, являются результатами естественного отбора. Они тесно связаны с эволюцией специфически человеческого языка.

Этот первый тезис почти тривиален. Мой второй тезис, возможно, несколько менее тривиален.

Второй тезис. Эволюция научного знания представляет собой в основном эволюцию в направлении построения все лучших и лучших теорий. Это – дарвинистский процесс. Теории становятся лучше приспособленными благодаря естественному отбору. Они дают нам все лучшую и лучшую информацию о действительности. (Они все больше и больше приближаются к истине.) Все организмы – решатели проблем: проблемы рождаются вместе с возникновением жизни.

Мы всегда стоим лицом к лицу с практическими проблемами, а из них иногда вырастают теоретические проблемы, поскольку, пытаясь решить некоторые из наших проблем, мы строим те или иные теории. В науке эти теории являются высоко конкурентными. Мы критически обсуждаем их; мы проверяем их и элиминируем те из них, которые, по нашей оценке, хуже решают наши проблемы, так что только лучшие, наиболее приспособленные теории выживают в этой борьбе. Именно таким образом и растет наука.

Однако даже лучшие теории – всегда наше собственное изобретение. Они полны ошибок. Проверая наши теории, мы поступаем так: мы пытаемся найти ошибки, которые скрыты в наших теориях. Иначе говоря, мы пытаемся найти слабые места наших теорий, точки их слома. В этом состоит критический метод.

В процессе критической проверки часто требуется большая изобретательность.

Эволюцию теорий мы можем суммарно изобразить следующей схемой:

$$P_1 \rightarrow TT \rightarrow EE \rightarrow P_2.$$

* Статья взята из сборника «Эволюционная эпистемология и логика социальных наук: Карл Поппер и его критики» / Сост. Д.Г. Лахути, В.Н. Садовский, В.К.Финн. М: Эдиториал УРСС, 2000.

Проблема (P_1) порождает попытки решить ее с помощью пробных теорий (tentative theories) (TT). Эти теории подвергаются критическому процессу устранения ошибок (error elimination) EE . Выявленные нами ошибки порождают новые проблемы P_2 . Расстояние между старой и новой проблемой часто очень велико: оно указывает на достигнутый прогресс.

Ясно, что этот взгляд на прогресс науки очень напоминает взгляд Дарвина на естественный отбор путем устранения неприспособленных – на ошибки в ходе эволюции жизни, на ошибки при попытках *адаптации*, которая представляет собой процесс проб и ошибок. Так же действует и наука – путем проб (создания теорий) и устранения ошибок.

Можно сказать: от амебы до Эйнштейна всего лишь один шаг. Оба действуют методом предположительных проб (TT) и устранения ошибок (EE). *В чем же разница между ними?*

Главная разница между амебой и Эйнштейном не в способности производить пробные теории TT , а в EE , т.е. в способе устранения ошибок.

Амеба не осознает процесса устранения ошибок. Основные ошибки амебы устраняются путем устранения амебы: это и есть естественный отбор.

В противоположность амебе Эйнштейн осознает необходимость EE : он критикует свои теории, подвергая их суровой проверке. (Эйнштейн говорил, что он рождает и отвергает теории каждые несколько минут.) Что позволило Эйнштейну пойти дальше амебы? Ответ на этот вопрос составляет основной, третий тезис настоящей статьи.

Третий тезис. Ученому-человеку, такому как Эйнштейн, позволяет идти дальше амебы владение тем, что я называю *специфически человеческим языком*.

В то время как теории, вырабатываемые амебой, составляют часть ее организма, Эйнштейн мог формулировать свои теории на языке; в случае надобности – на письменном языке. Таким путем он смог вывести свои теории из своего организма. Это дало ему возможность смотреть на свою теорию *как на объект*, смотреть на нее *критически*, спрашивать себя, может ли она решить его проблему и может ли она быть истинной и, наконец, устранить ее, если выяснится, что она не выдерживает критики.

Для решения такого рода задач можно использовать только специфически человеческий язык.

Эти три тезиса, взятые вместе, составляют основу моей эволюционной эпистемологии.

2. Традиционная теория познания

В чем состоит обычный подход к теории познания, к эпистемологии? Он полностью отличен от моего эволюционного подхода, который я обрисовал в разделе 1. Обычный подход требует *оправдания* (джастификации) теорий наблюдениями. Я отвергаю обе составные части этого подхода.

Этот подход обычно начинается с вопроса типа «Откуда мы знаем?», который, как правило, понимается в том же смысле, что и вопрос «Какого рода восприятие или наблюдение является основанием наших утверждений?». Другими словами, этот подход связан с оправданием наших утверждений (в соответствии с предпочитаемой мною терминологией – наших теорий), и он ищет это оправдание в наших восприятиях и наших наблюдениях. Этот эпистемологический подход можно назвать *обсервационизмом*.

Обсервационизм исходит из того, что источником нашего знания являются наши чувства, или наши органы чувств; что нам «даются» некоторые так называемые «чувственные данные» (чувственное данное – это нечто такое, что дано нам нашими чувствами), или некоторые восприятия, и что наше знание есть результат или сводка этих чувственных данных, или наших восприятий, или полученной информации. Место, где эти чувственные данные сводятся воедино, или усваиваются – это, конечно, голова, изображенная на рис. 1.

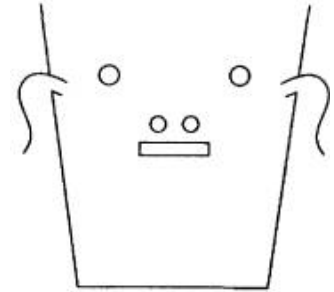


Рис. 1

Если посмотреть на этот рисунок, станет ясно, почему мне нравится называть обсервационизм «бадейной теорией сознания (mind)».

Эту теорию можно изложить и следующим образом. Чувственные данные вливаются в бадью через семь хорошо известных отверстий – два глаза, два уха, один нос с двумя ноздрями и рот, а также через кожу – орган осязания. В бадье они усваиваются, а конкретнее – связываются, ассоциируются друг с другом и классифицируются. А затем из тех данных, которые неоднократно повторяются, мы получаем – путем повторения, ассоциации, обобщения и индукции – наши научные теории.

Бадейная теория, или обсервационизм, является стандартной теорией познания от Аристотеля до некоторых моих современников, например, Бертрана Рассела, великого эволюциониста Дж.Б.С. Холдейна или Рудольфа Карнапа.

Эту теорию разделяет и первый встречный.

Первый встречный может сформулировать ее очень кратко: «Откуда я знаю? Потому, что я держал глаза открытыми, я видел, я слышал». Карнап также отождествляет вопрос «Откуда я знаю?» с вопросом «Какие восприятия или наблюдения являются источником моего знания?».

Эти бесхитростные вопросы и ответы первого встречного дают, конечно, достаточно верную картину ситуации, как он ее видит. Однако это не та позиция, которую можно вывести на более высокий уровень и преобразовать в такую теорию познания, к которой можно было бы отнестись серьезно.

Прежде чем перейти к критике бадейной теории человеческого сознания, я хочу заметить, что возражения против нее восходят к временам Древней Греции (Гераклит, Ксенофан, Парменид). Кант очень хорошо понимал эту проблему: он обратил особое внимание на разницу между знанием, полученным независимо от наблюдения, или априорным знанием, и знанием, получаемым в результате наблюдения, или апостериорным знанием. Мысль о том, что у нас может быть априорное знание, шокировала многих людей. Великий этолог и эволюционный эпистемолог Конрад Лоренц предположил, что кантовское априорное знание могло быть знанием, которое когда-то – сколько-то тысяч или миллионов лет назад – первоначально было приобретено *a posteriori* (Lorenz, 1941), а затем генетически закреплено естественным отбором. Однако в книге, написанной между 1930 и 1932 гг. и пока что опубликованной только на немецком языке – «Die beiden Grundprobleme der Erkenntnistheorie» (Popper, 1979; на эту книгу ссылался Дональд Кэмпбелл, когда характеризовал мою эпистемологию как «эволюционную»), я предположил, что априорное знание никогда не было апостериорным и что с исторической и генетической точки зрения все наше

знание является *изобретением* (invention) животных и поэтому априорным с момента возникновения (хотя, конечно, не априорно верным в смысле Канта). Полученное таким образом знание *адаптируется* к окружающей среде путем естественного отбора: кажущееся апостериорным знание всегда есть результат *устранения* плохо приспособленных априорно изобретенных гипотез, или адаптаций. Другими словами, всякое знание есть результат *пробы* (изобретения) и *устранения ошибок* – плохо приспособленных априорных изобретений.

Таким образом, метод проб и ошибок – это тот метод, которым мы активно добываем информацию об окружающей нас среде.

3. Критика традиционной теории познания

Мой *четвертый тезис* (который я преподаю и проповедую уже более 60 лет) состоит в том, что каждый аспект джастификационистской и обсервационистской философии познания ошибочен:

1. Чувственных данных и тому подобных переживаний (experiences) не существует.
2. Ассоциаций не существует.
3. Индукции путем повторения или обобщения не существует.
4. Наши восприятия могут нас обманывать.
5. Обсервационизм, или бадейная теория, – это теория, утверждающая, что знания могут вливаться в бадью снаружи через наши органы чувств.

На самом же деле мы, организмы, чрезвычайно активны в приобретении знания – может быть даже более активны, чем в приобретении пищи. Информация не вливается в нас из окружающей среды. Это мы исследуем окружающую среду и активно высасываем из нее информацию, как и пищу. А люди не только активны, но иногда и критичны.

Знаменитый эксперимент, опровергающий бадейную теорию и особенно теорию чувственных данных, проведен Хельдом (Held) и Хайном (Hein) в 1963 г. Он описан в книге, которую мы написали вместе с сэром Джоном Экклзом (Porper and Eccles, 1977). Это эксперимент с активным и пассивным котятками. Эти два котенка связаны так, что активный котенок двигает пассивного в колясочке в том же самом окружении, в котором перемещается сам. В результате пассивный котенок с очень высокой степенью приближения получает те же самые восприятия, что и активный котенок. Однако проведенные после этого тесты показывают, что активный котенок многому научился, в то время как пассивный не научился ничему.

Защитники обсервационистской теории познания могли бы на эту критику ответить, что ведь есть еще кинестетическое чувство, чувство нашего движения, и что отсутствие кинестетических чувственных данных на входе органов чувств пассивного котенка может объяснить – в рамках обсервационистской теории – почему он ничему не научился. Обсервационист мог бы сказать, что этот эксперимент показывает всего лишь то, что зрительное и слуховое восприятия могут быть полезны, только если они ассоциируются с кинестетическими.

Чтобы сделать мое отвержение обсервационизма, или бадейной теории, или теории чувственных данных, независимым от любых подобных возражений, я сейчас сформулирую аргумент, который считаю решающим. Этот аргумент специфичен для моей эволюционной теории познания.

Его можно сформулировать следующим образом. Мысль о том, что теории представляют собой сводку чувственных данных, или восприятий, или наблюдений, *не может быть истинной по следующим причинам.*

С эволюционной точки зрения теории (как и всякое знание вообще) представляют собой часть наших попыток *адаптации, приспособления* к окружающей среде. Такие попытки подобны ожиданиям и предвосхищениям. В этом и состоит их функция: биологическая функция всякого знания – попытка предвосхитить, что произойдет в окружающей нас среде. Однако и наши органы чувств, например глаза, тоже такие же средства адаптации. Рассматриваемые с этой точки зрения, они являются теориями: организмы животных изобрели глаза и усовершенствовали их во всех деталях как предвосхищение, или теорию о том, что свет в видимом диапазоне электромагнитных волн будет полезен для извлечения информации из окружающей среды, для высасывания из окружающей среды информации, которую можно интерпретировать как показатель *состояния* окружающей среды – и долгосрочного, и краткосрочного.

Очевидно вместе с тем, что наши *органы* чувств логически первичны по отношению к нашим чувственным *данным*, существование которых предполагается обсервационизмом, – несмотря на то, что между ними могла иметь место обратная связь (если бы чувственные данные действительно существовали), так же как возможна обратная связь наших восприятий с органами чувств.

Поэтому невозможно, чтобы все теории или аналогичные теориям конструкции возникали в результате индукции, или обобщения мнимых чувственных «данных», кажущегося «данными» потока информации от наших восприятий или наблюдений, потому что органы чувств, высасывающие информацию из окружающей среды, генетически, как и логически, первичны по отношению к информации.

Я думаю, что этот аргумент является решающим и что он ведет к новому взгляду на жизнь.

4. Жизнь и приобретение знания

Жизнь обычно характеризуют следующими свойствами или функциями, которые в значительной степени зависят друг от друга:

1. Размножение и наследственность.
2. Рост.
3. Поглощение и усвоение пищи.
4. Чувствительность к раздражителям – стимулам.

Я думаю, что эту четвертую функцию можно описать также иным способом:

- а) решение проблем (проблемы, которые могут возникать из внешней окружающей среды или из внутреннего состояния организма). *Все организмы – решатели проблем;*
 - б) активное исследование окружающей среды, которому часто помогают случайные пробные движения. (Даже растения исследуют окружающую их среду.)
5. Построение теорий об окружающей среде в форме физических органов или иных анатомических изменений, новых вариантов поведения или изменений существующих вариантов поведения.

Все эти функции порождаются самим организмом. Это очень важно. Все они – акции (actions) организма. Они не являются реакциями (reactions) на окружение.

Это можно сформулировать и следующим образом. Именно организм и состояние, в котором он оказался, определяют или выбирают, или отбирают, какого рода изменения окружающей среды могут быть для него «значимыми», чтобы он мог «реагировать» на них как на «стимулы».

Обычно говорят о стимуле, запускающем реакцию, и обычно имеют при этом в виду, что сначала в окружающей среде появляется стимул, который вызывает реакцию организма. Это приводит к ошибочной интерпретации, согласно которой стимул – это некая порция информации,вливающейся в организм снаружи, и что в целом стимул первичен: он есть причина, предшествующая реакции, т.е. действию (effect).

Я думаю, что все это принципиально ошибочно.

Ошибочность этой концепции связана с традиционной моделью физической причинности, которая не работает применительно к организмам и даже применительно к автомобилям или радиоприемникам, как и вообще применительно к устройствам, имеющим доступ к некоторому источнику энергии, которую они могут расходовать разными способами и в разном количестве.

Даже автомобиль или радиоприемник *отбирают* – в соответствии со своим внутренним состоянием – те стимулы, на которые они реагируют. Автомобиль может не отреагировать должным образом на нажатие акселератора, если он не снят с тормоза. А радиоприемник не прельстится самой красивой симфонией, если он не настроен на нужную волну.

Это же относится и к организмам, и даже в еще большей степени, поскольку им приходится настраивать и программировать себя самим. Они настраиваются, например, структурой своих генов, каким-нибудь гормоном, недостатком пищи, любопытством или надеждой узнать что-нибудь интересное. Это является сильным аргументом против бадеиной теории сознания, которую часто формулируют следующим образом: «Нет ничего в интеллекте, чего раньше не было бы в ощущениях», по-латыни: «Nihil est in intellectu quid non antea fuerat in sensu». Это – девиз обсервационизма, бадеиной теории сознания. Немногие знают его предысторию. Он восходит к презрительному замечанию антиобсервациониста Парменида, который сказал нечто вроде: «Нет ничего в заблуждающихся умах (plakton noon в дошедшем до нас тексте Парменида; должно быть plankton noon – см. Diels und Kranz, 1960) этих людей, кроме того, что уже было в их много-заблуждающихся (polyplanktos) органах чувств» (см. мою книгу – Popper K. Conjectures and Refutations, начиная с третьего издания 1969 г., Addenda, Section 8, point 7, p. 410–413). Я полагаю, что, возможно, на этот выпад Парменида ответил Протагор – тем, что превратил его насмешку в гордый девиз обсервационизма.

5. Язык

Высказанные соображения показывают нам значение активного, исследовательского поведения животных и человека. Понимание этого очень важно не только для эволюционной эпистемологии, но и для эволюционной теории в целом. Теперь, однако, я должен перейти к центральному пункту эволюционной эпистемологии – эволюционной теории человеческого языка.

Самый важный известный мне вклад в эволюционную теорию языка лежит, погребенный в небольшой статье, написанной в 1918 г. моим бывшим учителем

Карлом Бюлером (Buhler, 1918). В этой статье, на которую обращают слишком мало внимания современные исследователи лингвистики, Бюлер выделяет три стадии развития языка. На каждой из этих стадий язык имеет определенную задачу, определенную биологическую функцию. Низшая стадия – это та, на которой единственной биологической функцией языка является экспрессивная функция – внешнее *выражение* внутреннего состояния организма, возможно с помощью определенных звуков или жестов.

Вероятно, экспрессивная функция оставалась *единственной* функцией языка сравнительно недолгое время. Очень скоро другие животные (того же самого вида или других видов) обратили внимание на эти *выражения* внутреннего состояния и *приспособились* к ним: они открыли, как высасывать из них информацию, как включить их в состав стимулов своей окружающей среды, на которые они могли бы реагировать с пользой для себя. Говоря конкретнее, они могли использовать это выражение как предостережение о надвигающейся опасности. Например, рев льва, являющийся *самовыражением* внутреннего состояния льва, мог использоваться возможной жертвой льва как предостережение. Или определенный крик гуся, выражающий страх, мог истолковываться другими гусями как предупреждение о ястребе, а другой крик – как предупреждение о лисице. Таким образом, *выражения* внутреннего состояния животных могли *запускать* в воспринимающем или отвечающем на них животном типичную, ранее сформировавшуюся реакцию. Отвечающее животное воспринимает такое выражение как *сигнал*, как *знак*, вызывающий определенный ответ. Тем самым животное вступает в *коммуникацию*, в общение с другим животным, выражающим свое внутреннее состояние.

На этой стадии первоначальная экспрессивная функция изменилась. И то, что первоначально было внешним знаком или симптомом, хотя и выражающим внутреннее состояние животного, приобрело сигнальную функцию, или функцию запуска. Оно теперь может использоваться животным, выражающим свое внутреннее состояние, как сигнал и, таким образом, изменяет свою биологическую функцию с выражения на сигнализацию, даже на сознательную сигнализацию.

До сих пор у нас было два эволюционных уровня: *первый* – *чистое выражение* и *второй* – выражение, проявляющее тенденцию стать *сигналом*, поскольку есть воспринимающие животные, отвечающие на него, т.е. реагирующие на него как на *сигнал*, в результате мы получили *коммуникацию*.

Третий эволюционный уровень Бюлера – уровень человеческого языка. Согласно Бюлеру, человеческий язык и только человеческий язык вводит в функции языка нечто революционно новое: он может *описывать*, может описать положение дел, или ситуацию. Такое описание может быть описанием положения дел в настоящее время, в тот момент, когда это положение дел описывается, например «наши друзья входят»; или описанием положения дел, не имеющего никакого отношения к настоящему времени, например «мой шурин умер 13 лет назад»; или, наконец, описанием положения дел, которое, возможно, никогда не имело места и не будет иметь места, например «за этой горой есть другая гора – из чистого золота».

Бюлер называет способность человеческого языка описывать возможные или действительные положения дел *«дескриптивной (репрезентативной) функцией*

(Darstellungsfunktion)» человеческого языка. И он справедливо подчеркивает ее величайшее значение. Бюлер показывает, что язык никогда не теряет своей экспрессивной функции. Даже в описании, максимально лишенном эмоций, что-то от нее остается. Точно так же язык никогда не теряет своей сигнальной или коммуникативной функции. Даже неинтересное (и неверное) математическое равенство, такое, например, как $10^5 = 1000000$, может спровоцировать у математика желание его поправить, т.е. вызвать у него реакцию и даже гневную реакцию.

Вместе с тем ни выразительность, ни знаковый характер – способность языковых выражений служить сигналами, вызывающими реакцию, – не являются специфическими для человеческого языка; не специфично для него и то, что он служит для коммуникации некоторому сообществу организмов. Специфичен для человеческого языка его *дескриптивный характер*. И это есть нечто новое и поистине революционное: *человеческий язык может передавать информацию о положении дел, о ситуации, которая может иметь место, а может и не иметь места или быть либо не быть биологически релевантной. Она может даже не существовать.*

Простым и в высшей степени важным вкладом Бюлера пренебрегают почти все лингвисты. Они до сих пор рассуждают так, как если бы сущность человеческого языка составляло самовыражение, или как если бы такие слова, как «коммуникация», «знаковый язык» или «символический язык», в достаточной мере характеризовали человеческий язык. (Но ведь знаки и символы используются и другими животными.)

Бюлер, конечно, никогда не утверждал, что у человеческого языка нет никаких других функций, кроме описанных им: язык можно использовать для того, чтобы просить, умолять, уговаривать. Его можно использовать для приказов или для советов. Его можно использовать, чтобы оскорблять людей, причинять им боль, пугать их. И его можно использовать, чтобы утешать людей, чтобы дать им почувствовать себя спокойно, почувствовать, что их любят. Однако на уровне человека основой всех этих употреблений языка может быть только дескриптивный язык.

6. Как развилась дескриптивная функция языка?

Легко увидеть, как развилась сигнальная функция языка после того, как у него появилась экспрессивная функция. Очень трудно, однако, понять, как из сигнальной функции могла развиться дескриптивная. Вместе с тем надо признать, что сигнальная функция может быть похожей на дескриптивную. Один характерный тревожный крик гуся может означать «ястреб!», а другой – «лиса!», а это во многих отношениях очень близко к дескриптивному высказыванию «Ястреб летит! Прячьтесь!» или «Взлетайте! Подбирается лиса!». Однако есть большие различия между этими описательными тревожными криками и дескриптивным языком человека. Из-за этих различий трудно поверить, что дескриптивные человеческие языки развились из тревожных криков и других сигналов, таких как боевой клич.

Следует также признать, что язык танцев у пчел во многом похож на дескриптивное употребление языка человеком. Своим танцем пчелы могут передавать информацию о направлении и расстоянии от улья до того места, где можно найти пищу, и о характере этой пищи.

Вместе с тем есть одно в высшей степени важное различие между биологическими ситуациями языка пчел и человеческого языка: дескриптивная информация, передаваемая танцующей пчелой, составляет часть сигнала, адресованного остальным пчелам; ее основная функция – побудить остальных пчел к действию, полезному здесь и сейчас; передаваемая информация тесно связана с текущей биологической ситуацией.

В противоположность этому информация, передаваемая человеческим языком, может и не быть полезной именно в данный момент. Она может вообще не быть полезной или стать полезной лишь через много лет и совсем в другой ситуации.

В использовании человеческого языка есть также возможный *элемент игры*, который делает его столь отличным от боевых кличей, или криков при спаривании, или языка пчел. Можно объяснить естественным отбором ситуацию, когда система боевых кличей становится богаче, более дифференцированной, но в этом случае следует ожидать, что она станет и более жесткой. Однако человеческий язык, по-видимому, развивался путем, сочетавшим большое возрастание дифференциации с еще большим увеличением числа *степеней свободы* (которые можно понимать здесь как в обыденном, так и в математическом или физическом смысле).

Все это станет ясным, если мы посмотрим на один из древнейших способов употребления человеческого языка: рассказывание историй и изобретение религиозных мифов. Оба эти употребления, несомненно, имеют серьезные биологические функции. Однако эти функции достаточно далеки от ситуационной неотложности и жесткости боевых кличей.

Наша трудность связана именно с жесткостью этих биологических сигналов (как мы их можем назвать): трудно представить себе, что эволюция биологических сигналов могла привести к человеческому языку с его способностью к болтовне, разнообразием его употреблений и с его игровым настроением, с одной стороны, и его самыми серьезными биологическими функциями, такими как *функция приобретения нового знания*, например открытия употребления огня, с другой стороны.

Однако из этого тупика возможны некоторые выходы, пусть даже они представляют собой чисто умозрительные гипотезы. То, что я собираюсь сейчас сказать, – всего лишь предположения, но они могут указать на то, что могло иметь место в ходе развития человеческого языка.

Игривость молодых животных, особенно млекопитающих, к которой я хочу привлечь особое внимание, поднимает грандиозные проблемы, и целый ряд прекрасных книг был посвящен этому важнейшему предмету (см., например, Baldwin (1895), Eigen und Winkler (1975), Groos (1896), Hochkeppel (1973), Lorenz (1973, 1977) и Morgan (1908)). Этот предмет слишком обширен и важен, чтобы входить в него здесь в деталях. Я только выскажу предположение, что он может быть ключом к проблеме развития свободы и человеческого языка, и сошлюсь лишь на некоторые недавние открытия, демонстрирующие творческий характер игривости молодых животных и ее значение для новых открытий. У Менцеля (Menzel, 1965) мы можем прочесть, например, следующее о японских обезьянах: «Обычно не взрослые, а молодые животные являются зачинателями процессов групповой адаптации и “прокультурных” перемен в относительно сложных

поведениях, таких как вход в недавно установленный участок кормления, приобретение новых привычек в питании или новых способов собирания пищи...» (см. также Frisch (1959), Itani (1958), Kawamura (1959) и Miyadi (1964)).

Я предполагаю, что основной фонетический аппарат человеческого языка возникает не из замкнутой системы тревожных криков или боевых кличей и тому подобных сигналов (которые должны быть жесткими и могут закрепиться генетически), а из игровой болтовни матерей с младенцами или из общения в детских стайках, и что дескриптивная функция человеческого языка – его использование для описания положения дел в окружающей среде – может возникнуть из игр, в которых дети изображают кого-то (*make-believe plays*), – так называемых «игр в представления», или «имитационных игр», и особенно из игр детей, в шутку подражающих поведению взрослых.

Такие имитационные игры широко распространены среди многих млекопитающих: они включают шутливые схватки, шутливые боевые кличи, шутливые призывы о помощи, а также шутливые приказы, имитирующие некоторых взрослых. (Это может приводить к наделению их именами, возможно – именами, имеющими цель быть описательными.)

Разыгрывание ролей может сопровождаться нечленораздельными звуками и болтовней и это может создать *потребность* в чем-то вроде описательного или объяснительного комментария. Таким путем может развиваться *потребность* в рассказывании историй в ситуациях, в которых дескриптивный характер историй ясен с самого начала. И таким образом человеческий язык мог быть впервые изобретен детьми, играющими или разыгрывающими роли, быть может как тайный групповой язык (дети до сих пор иногда изобретают такие языки). Его затем могли перенять у них матери (как изобретения детенышей японских обезьян, см. ранее) и лишь позднее, с изменениями, взрослые самцы. (Есть еще языки, в которых сохранились грамматические формы, указывающие на пол говорящего.) А из рассказывания историй – или как часть его – и из описаний положений дел могли развиваться *объяснительный рассказ-миф, а затем и сформулированная на языке объяснительная теория.*

Потребность в описательном рассказе, а может быть и в пророчестве, с ее громадной биологической значимостью, могла со временем закрепиться генетически. Огромное преимущество, особенно в военном деле, обеспечиваемое наличием дескриптивного языка, создает новое селективное давление, и это, возможно, объясняет удивительно быстрый рост человеческого мозга.

Жаль, что это умозрительное предположение вряд ли сможет когда-либо стать *проверяемым*. (Даже если бы нам удалось побудить детенышей японских обезьян проделать все, о чем я сейчас говорил, это нельзя было бы считать его проверкой.) Однако и без этого у него есть то преимущество, что оно рассказывает нам объяснительную историю о том, как *могли* обстоять дела – как мог возникнуть гибкий и описательный человеческий язык – дескриптивный язык, с самого начала открытый, способный к почти бесконечному развитию, стимулирующий воображение и ведущий к волшебным сказкам, к мифам, к объяснительным теориям и в конечном счете к «культуре».

Я чувствую, что мне следует привлечь здесь внимание к истории Элен Келлер (см. Popper and Eccles, 1977): это один из самых интересных случаев, показывающих врожденную потребность ребенка в активном освоении человеческого

языка и в его очеловечивающем влиянии. Мы можем предположить, что эта потребность закодирована в ДНК вместе с многими другими предрасположениями.

7. От амебы до Эйнштейна

Животные и даже растения приобретают знания методом проб и ошибок или, точнее, методом опробования тех или иных активных движений, тех или иных априорных изобретений и устранением тех из них, которые «не подходят», которые недостаточно хорошо приспособлены. Это имеет силу для амебы (см. Jennings, 1906), и это имеет силу для Эйнштейна. В чем основная разница между ними?

Я думаю, что у них по-разному происходит устранение ошибок. В случае амебы любая грубая ошибка может быть устранена устранением амебы. Ясно, что в случае Эйнштейна дело обстоит не так; он знает, что будет совершать ошибки, и активно ищет их. Однако не удивительно, что большинство людей унаследовали от амебы сильное нежелание как совершать ошибки, так и признавать, что они их совершили! Тем не менее бывают исключения: некоторые люди не имеют ничего против совершения ошибок, если только есть шанс обнаружить их и – если ошибка обнаружена – начать всю работу сначала. Таким был Эйнштейн, и таковы большинство ученых творческого склада: в противоположность другим организмам, человеческие существа используют метод проб и ошибок *сознательно* (если только он не стал для них второй натурой). Похоже, есть два типа людей: те, кто находится под чарами унаследованного отвращения к ошибкам и потому боится их и боится их признавать, и те, кто тоже хотел бы избегать ошибок, но знает, что мы чаще ошибаемся, чем не ошибаемся, кто узнал (методом проб и ошибок), что может противостоять этому, *активно ищет свои собственные ошибки*. Люди первого типа мыслят догматически; люди второго типа – это те, *кто научился мыслить критически*. (Говоря «научился», я хочу выразить свое предположение, что различие между этими двумя типами основано не на наследственности, а на обучении.) Теперь я сформулирую мой пятый тезис.

Пятый тезис. В ходе эволюции человека необходимой предпосылкой критического мышления была дескриптивная функция человеческого языка: именно дескриптивная функция делает возможным критическое мышление.

Этот важный тезис можно обосновать различными способами. Только в связи с дескриптивным языком того типа, какой описан в предыдущем разделе, *возникает проблема истинности и ложности* – вопрос о том, соответствует ли некоторое описание фактам. Ясно, что проблема истинности предшествует развитию критического мышления. Другой аргумент таков. До возникновения человеческого дескриптивного языка можно было сказать, что все теории являлись частями структуры тех организмов, которые были их носителями. Они представляли собой либо унаследованные органы, либо унаследованные или приобретенные предрасположения к определенному поведению, либо унаследованные или приобретенные неосознанные ожидания. Иначе говоря, они были неотъемлемой частью своих носителей.

Для того чтобы быть способным критиковать теорию, организм должен иметь возможность *рассматривать ее как объект*. Единственный известный нам способ добиться этого – сформулировать ее на дескриптивном языке, причем желательно на письменном.

Таким образом, наши теории, наши предположения, испытания успешности наших попыток, совершаемых в ходе проб и ошибок, могут стать объектами, такими же как неживые или живые физические структуры. Они могут стать объектами критического исследования. И мы можем убивать их, не убивая их носителей. (Как это ни странно, даже у самых критических мыслителей часто возникают враждебные чувства к носителям критикуемых ими теорий.)

Может быть, уместно будет вставить здесь краткое замечание о том, что я не считаю весьма существенной проблемой: является ли принадлежность к одному из двух описанных мной типов людей – догматических мыслителей или критических мыслителей – наследственной? Как было указано ранее, я предполагаю, что нет. Основанием для меня служит то, что эти два «типа» – изобретение. Может быть и можно классифицировать реальных людей в соответствии с этой изобретенной классификацией, однако нет оснований думать, что эта классификация основана на ДНК, – во всяком случае не больше, чем считать, что любовь или нелюбовь к гольфу основана на ДНК. (Или что-то, что называют «коэффициентом интеллектуальности» («коэффициентом умственного развития»), действительно измеряет интеллект: как указал Питер Медавар, никакому грамотному агроному и в голову не придет измерять плодородие почвы мерой, зависящей только от *одной переменной*, а некоторые психологи, кажется, верят, что можно таким образом измерять «интеллект», включающий творческие способности.)

8. Три мира

Я предполагаю, что человеческий язык является продуктом человеческой изобретательности. Он есть продукт человеческого разума (*mind*), наших умственных переживаний и предрасположений. А человеческий разум, в свою очередь, является продуктом своих продуктов: его предрасположения обусловлены эффектом обратной связи. Особенно важным эффектом обратной связи, упомянутым ранее, является предрасположение изобретать аргументы, *приводить основания* для принятия некоторого рассказа как истинного или для отвержения его как ложного. Другим очень важным эффектом обратной связи явилось изобретение ряда натуральных чисел.

Сначала идут двойственное и множественное числа: один, два, много. Затем числа до 5; затем числа до 10 и до 20. А затем идет изобретение принципа, согласно которому мы можем продолжить любой ряд чисел, прибавляя единицу, т.е. принципа «следующего» – принципа построения для каждого заданного числа следующего за ним числа.

Каждый такой шаг есть *языковое* новшество, изобретение. Новшество это языковое, и оно совершенно отлично от счета (когда, например, пастух вырезает на посохе зарубку каждый раз, когда мимо проходит овца). Каждый такой шаг изменяет наш разум – нашу умственную картину мира, наше сознание.

Таким образом, существует обратная связь, взаимодействие между нашим языком и нашим разумом. И по мере роста нашего языка и нашего разума мы начинаем больше видеть в нашем мире. Язык работает как прожектор: точно так же, как прожектор выхватывает из темноты самолет, язык может «поставить в фокус» некоторые аспекты, некоторые описываемые им положения дел, выхватываемые из континуума фактов. Поэтому язык не только взаимодействует с нашим разумом, он помогает нам увидеть вещи и возможности, которых без

него мы никогда бы не могли увидеть. Я предполагаю, что самые ранние изобретения, такие как разжигание и поддержание огня и – гораздо позднее – изобретение колеса (неизвестного многим народам высокой культуры), были сделаны с помощью языка: они стали возможны (в случае огня) благодаря отождествлению весьма несходных ситуаций. Без языка можно отождествить только биологические ситуации, на которые мы *реагируем* одинаковым образом (пища, опасность и т.п.).

Есть, по крайней мере, один хороший аргумент в пользу предположения, что дескриптивный язык гораздо старше, чем умение поддерживать огонь: дети, лишенные языка, вряд ли могут считаться людьми. Лишение языка оказывает на них даже физическое воздействие, быть может, худшее, чем лишение какого-либо витамина, не говоря уже о сокрушительном умственном воздействии. Дети, лишенные языка, умственно ненормальны. Лишение же огня никого не делает нечеловеком, по крайней мере, в условиях теплого климата.

Собственно говоря, владение языком и прямохождение, по-видимому, единственные навыки, жизненно важные для нас. Они, несомненно, имеют генетическую основу; и тот, и другой активно усваиваются маленькими детьми – в основном по их собственной инициативе – почти в любом социальном окружении. Освоение языка – это также грандиозное интеллектуальное достижение. А им овладевают все нормальные дети, вероятно потому, что потребность в нем заложена в них очень глубоко. (Этот факт можно использовать как аргумент против доктрины, будто есть физически нормальные дети с очень низким прирожденным уровнем интеллекта.) Около двадцати лет назад я выдвинул теорию, которая делит мир, или универсум, на три полмира, которые я назвал мир 1, мир 2 и мир 3.

Мир 1 – это мир всех тел, сил, силовых полей, а также организмов, наших собственных тел и их частей, наших мозгов и всех физических, химических и биологических процессов, протекающих в живых телах.

Миром 2 я назвал мир нашего разума, или духа, или сознания (*mind*): мир осознанных переживаний наших мыслей, наших чувств приподнятости или подавленности, наших целей, наших планов действия.

Миром 3 я назвал мир продуктов человеческого духа, в частности мир человеческого языка: наших рассказов, наших мифов, наших объяснительных теорий, наших технологий, наших биологических и медицинских теорий. Это также мир творений человека в живописи, в архитектуре и музыке – мир всех этих продуктов нашего духа, который, по моему предположению, никогда не возник бы без человеческого языка.

Мир 3 можно назвать миром культуры. Моя теория, являющаяся в высшей степени предположительной, подчеркивает центральную роль дескриптивного языка в человеческой культуре. Мир 3 содержит все книги, все библиотеки, все теории, включая, конечно, ложные теории и даже противоречивые теории. И центральная роль в нем отводится понятиям истинности и ложности.

Как указывалось ранее, человеческий разум живет и растет во взаимодействии со своими продуктами. На него оказывает сильное влияние обратная связь от объектов или обитателей мира 3. А мир 3, в свою очередь, состоит в значительной степени из физических объектов, таких как книги, здания и скульптуры.

Книги, здания и скульптуры – продукты человеческого духа – являются, конечно, не только обитателями мира 3, но и обитателями мира 1. Однако в мире 3 обитают также симфонии, математические доказательства, теории. А симфонии, доказательства, теории – очень странные абстрактные объекты. Девятая симфония Бетховена не тождественна ни своей рукописи (которая может сгореть, а Девятая симфония не сгорит), ни любой или всем ее печатным копиям, ее записям или исполнениям. Так же обстоит дело с доказательством Евклида теоремы о простых числах или с теорией тяготения Ньютона.

Объекты, составляющие мир 3, в высшей степени разнообразны. В нем есть мраморные скульптуры, такие как скульптуры Микеланджело. Это не просто материальные, физические тела, а уникальные физические тела. Статус картин, архитектурных сооружений, рукописей музыкальных произведений и даже статус редких экземпляров печатных книг в чем-то подобен этому статусу, но, как правило, статус книги как объекта мира 3 совершенно другой. Если я спрошу студента-физика, знает ли он ньютоновскую теорию тяготения, я имею в виду не материальную книгу и, конечно, не уникальное физическое тело, а объективное *содержание* мысли Ньютона или, точнее, объективное содержание его сочинений. И я не имею в виду ни фактические мыслительные процессы Ньютона, которые, конечно, принадлежат миру 2, а нечто гораздо более абстрактное: нечто, принадлежащее миру 3 и развитое Ньютоном в ходе критического процесса путем постоянных усовершенствований, вносившихся им снова и снова в разные периоды его жизни.

Все это трудно сделать вполне ясным, но все это очень важно. Основная проблема здесь – статус высказываний и логические отношения между высказываниями, точнее – между логическими *содержаниями* высказываний.

Все чисто логические отношения между высказываниями, такие как противоречивость, совместимость, выводимость (отношение логического следования) суть отношения мира 3. Это, безусловно, не психологические отношения мира 2. Они имеют место независимо от того, думал ли кто-нибудь когда-нибудь о них и считал ли кто-либо, что они имеют место. Вместе с тем их легко можно «усвоить»: их легко можно понять; мы можем продумывать их все в уме, в мире 2; и мы можем испытать в переживании, что отношение следования (между двумя высказываниями) имеет место и является тривиально убедительным, а это переживание из мира 2. Конечно, с трудными теориями, такими как математические или физические, может получиться, что мы усваиваем их, понимаем их, но в то же время не убеждены в том, что они истинны.

Таким образом, наши умы, принадлежащие миру 2, могут находиться в тесном соприкосновении с объектами мира 3. И все-таки объекты мира 2 – наши субъективные переживания – следует четко отличать от объективных, принадлежащих миру 3 высказываний, теорий, предположений, а также открытых проблем.

Я говорил уже о взаимодействии между миром 2 и миром 3, и я проиллюстрирую это еще на одном арифметическом примере. Ряд натуральных чисел 1, 2, 3... – человеческое изобретение. Как я подчеркивал ранее, это *языковое изобретение*, в отличие от изобретения счета. Устные и, возможно, письменные языки сотрудничали в изобретении и совершенствовании системы натуральных чисел. Однако не мы изобрели разницу между четными и нечетными числами –

мы *открыли* ее в том объекте мира 3 – ряде натуральных чисел, – который мы изобрели или произвели на свет. Аналогичным образом мы открыли, что есть делимые числа и простые числа. И мы открыли, что простые числа поначалу очень часты (вплоть до числа 7 их даже большинство) – 2, 3, 5, 7, 11, 13, – а потом становятся все реже. Это факты, которых мы не создали, но которые являются непреднамеренными, непредвидимыми и неизбежными следствиями изобретения ряда натуральных чисел. Это объективные факты мира 3. То, что они непредвидимые, станет ясным, если я укажу, что с ними связаны открытые проблемы. Например, мы обнаружили, что простые числа иногда ходят парами – 11 и 13, 17 и 19, 29 и 31. Они называются близнецами и появляются все реже по мере перехода к большим числам. Вместе с тем, невзирая на многочисленные исследования, мы не знаем, исчезают ли когда-нибудь эти пары совсем, или же они будут встречаться все снова и снова; иными словами, мы до сих пор не знаем, существует ли наибольшая пара близнецов. (Так называемая гипотеза чисел-близнецов предполагает, что такой наибольшей пары не существует, иными словами, что число близнецов бесконечно.)

В мире 3 есть открытые проблемы: мы пытаемся обнаруживать такие проблемы и решать их. Это очень ясно показывает объективность мира 3 и способ, каким взаимодействуют мир 2 и мир 3: не только мир 2 может работать над открытием и решением проблем мира 3, но и мир 3 может действовать на мир 2 (а через него и на мир 1).

Следует отличать знание в смысле мира 3 – знание в объективном смысле (почти всегда предположительное) – и знание в смысле мира 2, т.е. информацию, которую мы носим в своих головах, – знание в субъективном смысле. Различие между знанием в субъективном смысле (в смысле мира 2) и знанием в объективном смысле (в смысле мира 3: знание, сформулированное, например, в книгах, или хранящееся в компьютерах, или, может быть, никому еще не известное) имеет величайшее значение. То, что мы называем «наукой» и что стремимся развивать, есть прежде всего *истинное* знание в *объективном смысле*. Вместе с тем исключительно важно, конечно, чтобы знание в субъективном смысле также распространялось среди людей – вместе со знанием о том, как мало мы знаем.

Самое невероятное, что мы знаем о человеческом разуме, о жизни, об эволюции и умственном росте, – это взаимодействие, обратная связь – «я – тебе, ты – мне» между миром 2 и миром 3, между нашим умственным ростом и ростом объективного мира 3, который представляет собой результат нашей предприимчивости, наших талантов и способностей и который дает нам возможность выйти за пределы самих себя.

Вот эта самотрансцендентность, этот выход за пределы самих себя и кажется мне самым важным фактом всей жизни и всей эволюции: в нашем взаимодействии с миром 3 мы можем учиться и благодаря изобретению языка наши погрешимые человеческие мозги могут вырасти в светочи, озаряющие Вселенную.

Литература

1. Baldwin J.M. (1895) *Mental Development in the Child and in the Race*. MacMillan and Co., New York.
2. Buhler K. (1918) *Kritische Musterung der Neueren Theorien des Satzes // Indogermanisches Jahrbuch*, vol. 6, pp. 1–20.

3. Diels N., Kranz W. (1964) *Fragmente der Vorsokratiker*. Weidmann, Dublin and Zurich.
4. Eigen M., Winkler R. (1975) *Das Spiel*. R. Piper and Co. Verlag, Munchen.
5. Frisch J.E. (1959) *Research on Primate Behavior in Japan* // *American Anthropologist*, vol. 61, pp. 584–596.
6. Groos K. (1896) *Die Spiele der Tiere*. Verlag von Gustav Fischer, Jena.
7. Held R., Нем А. (1963) *Movement Produced Stimulation in the Development of Visually Guided Behavior* // *Journal of Comparative Physiological Psychology*, vol. 56, pp. 872–876.
8. Hochkeppel W. (1973) *Denken als Spiel*. Deutchen Taschenbuch Verlag, Munchen.
9. Itani J. (1958) *On the Acquisition and Propagation of a new Food Habit in the Natural Group of the Japanese Monkey at Takasakyama* // *Primates*, vol. 1, pp. 84–98.
10. Jennings H.S. (1906) *The Behaviour of the Lower Organisms*. Columbia University Press, New York.
11. Kawamura S. (1959) *The Process of Sub-culture Propagation among Japanese Macaques* // *Primates*, vol. 2, pp. 43–60.
12. Lorenz K.Z. (1941) *Kants Lehre vom apriorischen im Lichte gegenwartiger Biologic* // *Blatter fur Deutsche Philosophic*, vol. 15, 1941. Новое издание в: Lorenz. K.Z. *Das Wrkungsgefuge und das Schiksal des Menschen*, Serie Piper 309 (1983).
13. Lorenz K.Z. (1973) *Die Ruckseite des Spiegels*. Piper, Munchen (перевод на русский язык: Лоренц К. *Оборотная сторона зеркала*. М.: Республика, 1998, с. 243–467).
14. Loivnt K.Z. (1977) *Behind the Mirror*. Methucn, London.
15. Lorenz K.Z. (1978) *Vergleichende Vcrhaltungsforschung, Grundlagen der Etologie*. Spinger Verlag, Wen/New York.
16. Menyl E.W. (1966) *Responsiveness to Objects in Free-ranging Japanese Monkeys* // *Behaviour*, vol. 26, pp. 130–150.
17. Wyadi D. (1964) *Social Life of Japanese Monkeys* // *Science*, vol. 143, pp. 783–786.
18. Morgan C. (1908) *Animal Behaviour*. Edward Arnold, London.
19. Popper K.R. (1934) *Logik der Forschung*. Julius Springes, Vienna; 8th edition (1984) J.C.B. Mohz (Paul Siebeck), Tubingen: см. также (1959) *The Logic of Scientific Discovery*. Hutchinson, London: (1992) Reprinted by Routledge, London.
20. Popper K.R. (1963, 1996) *Conjectures and Refutations*. Routledge and Kegan Paul, London.
21. Popper K.R. (1979, written 1930–1932) *Die beidcn Grundprobleme der Erkenntnistheorie*. J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tubingen (2. veibesserte Auflage, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tubingen, 1994. – Прим. ред.).
22. Popper K.R., Eccles J.C. (1977) *The Self and Its Brain*. Springer International, Berlin, Heidelberg, London: New York, pp. 404–405. См. также издание в бумажном переплете: Routledge and Kegan Paul, London (1984).

Г.П. Щедровицкий
**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ СМЫСЛ ОППОЗИЦИИ НАТУРАЛИСТИЧЕСКОГО
И СИСТЕМОДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДОВ***

1. Организация деловых контактов и совместной работы представителей разных профессиональных сфер и научных дисциплин до сих пор остается сложной проблемой. Подавляющее большинство исследователей во всех областях науки предпочитает работать только в рамках своих научных предметов и на представителей других дисциплин смотрит как на «чужаков», которых надо опасаться и держать на приличном расстоянии, чтобы предохранить свои научные предметы от «загрязнения» и вульгаризации. И во многом в наш век массовой коммуникации эти опасения и заботы оправданы и разумны. Но, с другой стороны, мир, в котором мы живем и действуем, един, он не разделен на автономные географические, геологические, физические и социокультурные миры, и те проблемы, которые стоят сейчас перед учеными-предметниками, как правило, являются не только и не столько предметными, но общими для многих наук, а часто – для *всех* наук, как естественных, так и общественных. И в подавляющем большинстве случаев эти проблемы не могут быть разрешены усилиями представителей одной какой-либо науки, а требуют вкладов со стороны многих наук. Уже одно это обстоятельство заставляет нас искать *формы совместной работы над общими проблемами, формы междисциплинарной коммуникации и комплексного полипредметного мышления.*

Углубляя это, уже достаточно утвердившееся к настоящему времени представление, я рискнул бы даже сказать, что главный принцип, который реально разделяет нас сейчас в нашей работе, это уже не различия в научно-предметных представлениях, а *методологические различия в подходах*, которые мы принимаем, организуя свою работу, *различия в способах онтологического видения и представления мира, различия в средствах и методах нашей мыслительной работы, оформляемые часто как различия в «логиках» нашего мышления.*

Это, на мой взгляд, сейчас много важнее, чем различия в научных предметах. Два специалиста, исповедующие, скажем, системный подход, легче сговорятся между собой, даже если один из них – геолог, а другой – социолог, нежели в том случае, когда оба они геологи, но один работает в системных представлениях, а другой – в вещных. Это мы тоже должны зафиксировать как существеннейшую характеристику современной социокультурной ситуации и постоянно учитывать в своем анализе.

Принимая это в качестве принципа, наиболее точно выражающего суть тех изменений, которые претерпело наше мышление в последние 50 лет, мы попробуем далее рассмотреть (в применении к материалу естественных наук) *различия между натуралистическим и системоделятельным подходами* в исследовании и познании, которые считаем важнейшими и во многих отношениях даже решающими для современной социокультурной ситуации в науке.

2. Всякий исследователь, принимающий *натуралистический подход*, независимо от того, в какой науке он работает, исходит из того, что ему уже дан объект его рассмотрения, что он сам как исследователь противостоит этому объекту и

* Из сборника: *Щедровицкий Г.П. Избранные труды.* М.: Школа культурной политики, 1995.

применяет к нему определенный набор исследовательских процедур и операций, которые и дают ему, исследователю, *знания об объекте*. Эти знания представляют своего рода трафареты, шаблоны или схемы, которые мы накладываем на объект и таким образом получаем его изображение, а вместе с тем – вид и форму самого объекта.

Исследователь-натуралист никогда не задает вопросов, откуда взялся «объект» и как он в принципе получается, ибо для него, сколь бы методологически изощренным и развитым он ни был, *природа с самого начала состоит из объектов*, а точнее, как писал К. Маркс, *из объектов созерцания*, которые и становятся затем объектами специального научного исследования*.

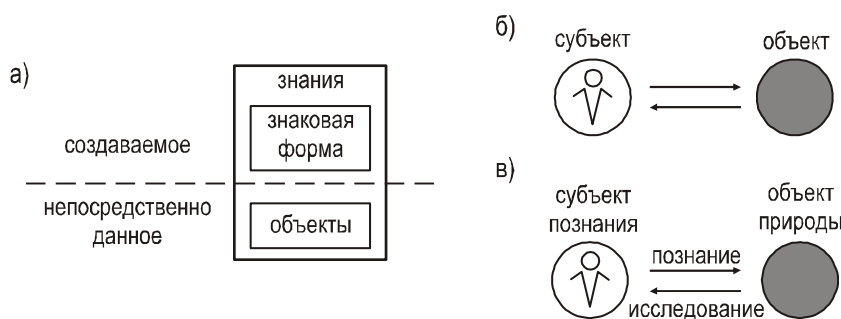


Схема 1

Мысля таким образом, натуралист работает (и, можно даже сказать, находится), во-первых, в *эпистемолого-организационных схемах* (схема 1а), сформированных в период античности, во-вторых, в *гносеолого-организационных схемах*, оформившихся с начала XV в. – сейчас обычно они выражаются в схеме познавательного отношения «субъект–объект» (схема 1б), и, в-третьих, в собственно *натуралистической конкретизации субъект-объектной схемы* (схема 1в), сформировавшейся на рубеже XVI–XVII вв. за счет введения понятия «природа» (в первую очередь в работах Ф. Бэкона); чтобы перекинуть мост к дальнейшему обсуждению системодейственного подхода, я буду представлять субъект-объектные отношения в деятельностных схемах и символах (схема 2) и при этом для упрощения «склею» познавательное и исследовательское отношения субъекта к природе в одном знаке (в точном соответствии с тем, как это обычно делается в методологии натурализма).

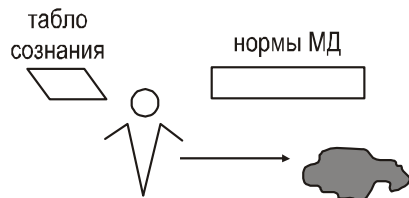


Схема 2

* «Главный недостаток всего предшествующего материализма, включая и фейербаховский, заключается в том, что предмет, действительность, чувственность берутся только в форме *объекта*, или в форме *созерцания*, а не как *человеческая чувственная деятельность, практика*, не субъективно» [Маркс, 1955].

Чтобы с самого начала убрать возможную неправильную трактовку моих слов, специально подчеркну, что пока я никак не критикую натуралистическую точку зрения, а лишь резко и схематически выражаю суть ее – те специальные онтологические и организационно-мыслительные допущения, которые лежат в ее основании. Натуралистический подход, на мой взгляд, является столь же законным и логически основательным, как и все другие подходы; более того, в противоположность многим другим подходам, он прекрасно проработан за последние четыреста лет, и именно ему наука обязана всеми своими основными успехами. Поэтому, когда речь пойдет о критике натуралистического подхода, да еще особенно в области естественных наук, то это будет совсем не простым делом*.

Но это – к будущему, а сейчас мне важно лишь подчеркнуть, что натуралистический подход отнюдь не единственный, и наряду с ним существуют и другие, по идее не менее значимые, подходы.

3. И, в частности, в самом этом сопоставлении и анализе разных подходов в научных исследованиях и разработках я реализую другой – *деятельностный*, или, точнее, *системодейательностный*, *подход*, который в задании основной организационной структуры мышления исходит не из оппозиции «субъект–объект», или, в более специфических терминах, не из оппозиции «исследователь – исследуемый объект», а из самих *систем деятельности и мышления*, из тех средств и методов, той техники и технологии, тех процедур и операций и, наконец, тех онтологических схем и представлений, которые составляют *структуру мыслительности – МД* (в частности, исследовательской) и задают основные формы ее организации.

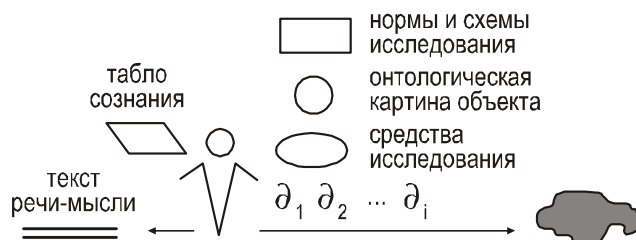


Схема 3

В рамках развернутой системодейательностной трактовки натуралистического подхода все то, что было представлено на схеме 2, я должен перерисовать несколько иначе (схема 3) и, в частности, зафиксировать у исследователя: 1) определенный набор мыслительных и деятельностных средств, с которыми он «выходит» на объект; 2) определенный набор действий (процедур и операций), которые он применяет в отношении к объекту; 3) то, что мы называем (в технической манере) «табло сознания» исследователя, на котором появляются образы, фиксирующие опыт его исследовательской работы; 4) тексты речи-мысли, в которых исследователь фиксирует ход и результаты своей исследовательской работы и сообщает о них другим людям (заметим на будущее, что в этих текстах выражаются, среди прочего, его знания об объекте), и, наконец, 5) строго

* С современной критикой натурализма в науках о языке и мышлении можно познакомиться по работам [Щедровицкий, 1969, 1972, 1974; Разработка..., 1975, с. 143–147].

определенные нормы и схемы организации исследовательской МД, в частности категории, которые этот исследователь реализует в практике своего мышления и своей деятельности, когда становится в то самое исследовательски-познавательное отношение к объекту, которое представлено на этой схеме акта мыследействия; в частности, это могут быть те самые натуралистические гносеолого-организационные схемы (схема 1в), которые он как бы «надевает на себя», занимая место «субъекта познания» или «субъекта исследования» и одновременно объявляя то, на что направлены его операции и процедуры, и то, что он «видит» перед собой благодаря онтологическим схемам и картинам, – «в виде объекта природы» и вместе с тем «объекта познания» или «объекта исследования».

Нужно еще специально подчеркнуть – и это, в принципе, одно из величайших чудес в организации работы нашего сознания, – что при всей совершенно очевидной сложности нашей МД, в частности исследовательской, при обилии входящих в нее разнообразных элементов *сознание натуралиста в предметно-теоретической форме фиксирует только объект исследования*, сосредоточено только на нем, только его замечает и видит – и в этом, по-видимому, величайшая простота и сила натуралистического подхода, его бесспорное практическое преимущество. Натуралистически организованное сознание, следовательно, не замечает сложнейших структур мышления и деятельности и того обстоятельства, что *объект МД включен в эту МД, является функциональным и морфологическим элементом ее*, а видит вместо сложнейших структур мыследейтельности только два морфологических фокуса ее – объект и субъект, их оно различает и разделяет, между ними проводит границу, стягивает все «мыследеятельное» к ним одним, а затем полагает между ними отношение, или связь особого рода – познавательно-исследовательскую.

4. Подобное представление структур и механизмов исследовательской МД сложилось в результате философской рефлексии научно-исследовательской работы прежде всего в XVII–XVIII вв. – рефлексии, в большей мере прожективной и спекулятивной, нежели ретроспективной и исследовательской [Разработка..., 1975: 131–143], что затем было заимствовано широким кругом естествоиспытателей и закреплено традицией. Именно благодаря рефлексивной спекуляции «объект» оказался «вынутым» из систем МД и знаний и был противопоставлен «субъекту» в качестве самостоятельной реальной сущности, существующей в мире природы. И хотя такое представление было совершенно очевидным переупрощением реального положения дел, оно позволило сознанию натуралиста сосредоточиться на «объекте» и начать анализировать его с помощью специальных процедур, направленных на материал природы, выделять в нем свойства и качества, фиксировать их в знаниях и понятиях, переводить в формы «видения» и созерцания, обсуждать все это как непосредственно-феноменально и опосредованно-рефлексивно данное и т.д. и т.п. Но все это, как и вообще сосредоточение на объекте, стало возможным, как я уже отметил, только благодаря тому, что в ходе исторического развития МД, в частности научных и философских форм ее, была сформирована сначала эпистемолого-организационная схема, а затем обосновывавшая и оправдывавшая ее гносеолого-организационная схема, ставшая основной формой организации нашей рефлексии и нашего знания. Именно эта схема с конца XVIII в. стала определять наше понимание и смыслообразование в процессе научно-исследовательской работы (понимание чужих текстов и

понимание ситуаций), а также способы порождения самих текстов и выражаемых в них знаний.

Но после того как такая форма понимания и знаний была задана, мы уже в любых условиях, априорно, как это показывал И. Кант, *начинали видеть то, что знали*; для данной формы организации МД это означает, что мы начинали видеть объект со всеми теми характеристиками, которые мы приписали материалу природы посредством нашей МД, и все эти характеристики мы выводили не из МД и приписывали отнюдь не мыследеятельности, а именно объекту природы как таковому.

Образно говоря, реально мы как бы «наклеивали» наши знания на материал природы и таким образом порождали объекты рассмотрения. Пока это не сделано, объектов просто нет. А если нет объектов, то не может быть и натуралистического подхода в изучении их. Выражая это в виде общего принципа, можно сказать, что реализация натуралистического подхода в исследовании возможна лишь при условии, что мы *уже знаем*, хотя бы в общих чертах, как устроен объект анализа, где проходят его границы и какими методами его можно исследовать. Естественные науки, разворачивавшиеся на базе натуралистического подхода, стали возможны лишь после того, как Ф. Бэкон, Г. Галилей, Р. Декарт и др., опиравшиеся на огромную методологическую и философскую работу своих предшественников – математиков, логиков и метафизиков, построили *общие представления о природе и возможных способах существования объектов природы, а их последователи в XVII–XIX вв. создали еще целый ряд более конкретных представлений о разных типах объектов природы*, соответствующих разным естественно-научным категориям – субстанции, процессу, взаимодействию, множеству частиц и т.п. И все это время с начала XVII в., вот уже около четырехсот лет, мы продолжали эксплуатировать эти базовые представления и строили на них, одно за другим, разные научные предметы. И в принципе, если брать науку саму по себе, изолированно от развития инженерии, техники и производства, то эту работу можно продолжать бесконечно и создавать все новые и новые натуралистически организованные научные предметы. Но дело в том, что за это время кардинально изменился характер самой общественной практики, изменились ее реальные ситуации, изменился характер общественно значимой МД, и в силу этого характер «объектов», создаваемых в науке на базе натуралистического подхода, перестал соответствовать тем проблемам и задачам, которые порождает и творит сама практика.

Если попробовать выразить эти изменения практики предельно сжато и кратко, то можно наверное сказать, что за это время сложилась и оформилась *много-сторонняя комплексная практика*, порождающая такое мыследеятельное содержание, которое никак уже не может быть выражено в представлениях о традиционных натуральных объектах; и мы, следовательно, попадаем в социокультурную ситуацию, очень напоминающую ту, в которой начинали свою работу философы, методологи, математики и физики XVII в.: подобно тому, как они создали тогда *новые онтологические представления о мире природы* и таким образом заложили основания для развития всей системы «натуральных» наук, так и мы сейчас должны создать *принципиально новые онтологические представления о мире деятельности и мышления* и таким образом заложить основания для развития системы мыследеятельностных наук. Но это, в свою

очередь, предполагает, с одной стороны, *обращение к принципиально новым категориальным схемам*, а с другой – *использование совершенно иного, не натуралистического, а деятельностного или, еще точнее, системодействительностного подхода*.

5. Переход от натуралистического подхода к системодействительностному связан с целым рядом изменений в структуре и формах организации нашего мышления и МД, которые подготавливались исторически и происходили в особенно явной и заметной форме в последние три столетия.

Первое из них связано с появлением и постепенным распространением наряду со схемами и моделями объектов нашей МД также еще и схем мышления, деятельности и МД как таковых. К середине XX столетия это движение оформилось как *установка на создание наук о мышлении и деятельности*, что потенциально несет в себе новую научно-техническую революцию.

Второе изменение – оно исходило из первого и поддерживало его – это перенос центра тяжести в организации мышления и МД со схем объектов мышления на *схемы и модели самих мышления, деятельности и мышледеятельности как таковых*. Оно было особенно характерным для областей, где разворачивалась полипрофессиональная и полипредметная работа, которая нуждалась в комплексной и системной организации и насаждалась в первую очередь оргуправленческой работой, которая в последние 100 лет становилась все более значимой, а после Первой мировой войны стала господствующей.

Третье изменение – соорганизация схем объектов мышления со схемами мышления, деятельности и МД как таковых в *знаниемые связки совершенно нового типа* (обычно их называют «подходами»), – соорганизация, достигнутая за счет использования «схем многих знаний» и, далее, схем многомерной, пространственной организации знаний о МД; благодаря этому нововведению *методологическое мышление* получило возможность оформиться в *новый вид и тип МД*, в «методологическую работу» и методологическую сферу, которая складывается как бы над наукой, захватывает и подчиняет ее себе и становится *новой исторической формой «всеобщего» мышления, замыкающего на время рамки нашего мира*.

Фиксации и уяснению смысла и сути всех этих изменений в структуре и формах организации нашей МД сильно мешает то обстоятельство, что в течение трех последних столетий методологическая работа развивалась преимущественно на материале науки. Связь между ними была столь тесной и оказала такое влияние на формы методологического самосознания, что чуть ли не повсеместно методология стала рассматриваться как надстройка над наукой, обязанная последней как происхождением, так и своим существованием.

При таком подходе практически не имело смысла ставить вопросы о каких-либо самостоятельных формах организации методологии и ее специфических средствах: она рассматривалась по образу и подобию науки – чаще всего в виде метатеории. И если даже фиксировалось, что на ранних этапах своего становления методология могла иметь форму методики и проекта, то все равно эти формы рассматривались как зародыши, неминуемо превращающиеся в дальнейшем в форму научной теории.

Это же представление проецировалось в историю мышления: считалось, что наука складывается в теле философии сама собой, без посредства методологии,

затем выделяется в самостоятельную сферу и после этого порождает методологию науки, в основном подобную самой науке.

Но само представление об автономном существовании науки как особой сферы познания возникло и получило распространение не так давно – в конце XVIII и начале XIX в. и приблизительно соответствует лишь тому, что реально сложилось и существовало только во второй половине XIX и первой половине XX в. Поэтому, если мы хотим рассмотреть взаимоотношения методологии и науки в более широком историческом контексте, скажем, от античности до наших дней, и получить, соответственно этому, более глубокие и более адекватные представления об этом отношении, то должны начинать анализ не с обособленной и изолированной науки, а с нерасчлененной соцелостности всех форм человеческого мыследействия – мифологических, конструктивно-технических, собственно научных, инженерных, проектных и других; *мы называем эту соцелостность «сферой мыследеятельности».*

Всем, кто мыслит традиционно, бесспорно, может показаться, что выделение этой соцелостности в качестве предмета анализа является чисто искусственным делом, не схватывающим подлинную организацию нашего деятельного мира. Но такое представление – типичный результат абсолютизации профессионального партикуляризма, характерного для нашего времени. *Соцелостность всех форм и типов мыследействия реально существовала, по-видимому, во все периоды развития человеческого общества и существует сейчас*, сколь бы разнообразными ни были входящие в нее формы мышления и деятельности и как бы ни обособлялись они друг от друга в организационном плане. Другое дело, что в одни эпохи сфера МД была более дифференцирована и напоминала скорее конгломерат, нежели целостность, в другие, наоборот, была более интегрирована и принимала разнообразные формы – от агломерации до почти тотально организованного целого. Но при этом в каждую историческую эпоху существовала такая форма МД, которая выдвигалась на передний план и брала на себя *функции рефлексивного представления и рефлексивной организации* всей сферы МД. В предантичный период это была мифология, в античный – философия, в средние века – теология, в XVII–XVIII вв. – снова философия, в XIX и XX вв. – наука. Именно эту соцелостность разных форм МД мы и должны рассматривать, если хотим исследовать взаимоотношения науки и методологии и исторические изменения этого взаимоотношения.

Все, что известно нам сейчас по истории МД, показывает, что в течение долгого времени элементы научного и методологического мышления складывались и оформлялись вместе и, по сути дела, параллельно друг другу внутри иных форм мышления и МД – мифологических, философских, теологических и практико-методических. В принципе можно предположить, что как наука, так и методология имели свои независимые линии развития и могли бы оформиться в относительно самостоятельные сферы МД. Но известные нам факты говорят другое. На деле получилось так, что во всех переломных точках, характеризующих основные этапы становления науки, – в античности, в позднем средневековье и в XVII–XVIII вв. – *методология складывалась раньше, а наука появлялась и оформлялась внутри нее*, по сути дела – как специфическая организация некоторых частей методологии. Именно такое отношение между методологическим и научным мышлением находим мы в работах Платона,

Аристотеля, Евклида, Птолемея, Орема, Р. Бэкона, Галилея, Декарта и других выдающихся мыслителей. Более того, уже элементарный анализ всех этих работ показывает, что методологическое мышление выступало при этом не только в качестве объемлющей системы, но также и в качестве средства порождения специфических организованностей научного мышления – так называемых *научных предметов*. В сочинениях Галилея и Декарта это выявляется с такой же отчетливостью, как и в сочинениях Птолемея и Аристотеля.

Но после того как научное мышление складывалось и оформлялось внутри методологического, всегда происходила очень странная, на первый взгляд, вещь: научное мышление закреплялось в своих специфических организованностях и начинало развиваться по своим внутренним, имманентным законам, а методологическое мышление, породившее науку, наоборот, не закреплялось ни в каких специфических организованностях, пригодных для автономного и имманентного развертывания, начинало распадаться и как бы отходило в общей сфере МД на задний план. И это опять-таки можно проследить по всем работам, характерным для постреволюционных периодов в истории МД.

Названное отношение между методологией и наукой было бы легче выявить, если бы оно не затемнялось другим, по сути дела, противоположно направленным отношением и процессом. Параллельно процессу разрушения и выпадения исходных форм методологии над научно-исследовательским мышлением (как только оно начинало оформляться в автономную и обособленную сферу МД) появлялась *«вторичная методология» – методология научного исследования.*

Последняя имеет два относительно независимых источника: традиции собственно методологического мышления и рефлексию научного мышления. И процессы, порожденные этими двумя источниками, непрерывно взаимодействуют друг с другом. Рефлексия научного мышления может оформляться по-разному: 1) научно (и в таком случае порождает метатеории разного рода); 2) методически и философски (и тогда появляются чаще всего «комментарии»); либо же, наконец, 3) собственно методологически (и это каждый раз дает новый толчок для развития собственно методологического мышления).

В принципе, *рефлексия возникает над каждой МД и раньше или позже превращается в ту или иную форму мышления.* Затем, когда это мышление перерабатывается в мыслительную деятельность, т.е. когда оно нормируется и начинает транслироваться, над ним надстраиваются *новая рефлексия и новое мышление, организующиеся в ту или иную форму «вторичной» методологии.* Впервые это произошло, по-видимому, именно с научным мышлением, превратившимся в научно-исследовательскую МД, но сейчас по тому же, теперь проторенному, пути идут *практико-методическое, инженерно-техническое, проектное, организационно-управленческое и историческое мышление.* Над каждым из них надстраивается своя «вторичная» методология, организующая этот тип мышления в относительно замкнутое и автономное целое, и таким образом складываются *различные сферы профессиональной МД.*

Возникшие совершенно естественно и необходимо в качестве служб, обеспечивающих развитие профессиональных форм мышления, все эти «вторичные» методологии ходом своего относительно независимого развития начинают разрушать и дезорганизовывать целостность сферы МД: каждый тип мышления благодаря организующим функциям своей профессиональной методологии

обособляется от других типов мышления и «окукливается»; вместе с тем происходит разделение и окукливание разных форм методологического мышления, превращающихся в так называемые «частные методологии». Таким образом, и на уровне методологического мышления, по идее призванного интегрировать сферу МД, начинает воспроизводиться та разобщенность и обособленность, которая характерна для современных наук и профессиональных типов мышления. *Мы вновь приходим к ситуации, реально угрожающей целостности человеческой МД.* Естественным ответом на нее становится «опускание» интегрирующей функции на более простые, массовые формы мышления и деятельности, но это лишь усугубляет и закрепляет разобщенность.

Альтернативным решением проблемы, на мой взгляд, является *развитие методологического мышления как универсальной формы мышления*, организованной в самостоятельную сферу МД и рефлексивно (в том числе и исследовательски) охватывающей все другие формы и типы мышления. Развитая таким образом методология должна будет включать образцы всех форм, способов и стилей мышления – методические, конструктивно-технические, научные, проектные, организационно-управленческие, исторические и т.д.; она будет свободно использовать знания всех типов и видов, но базироваться в первую очередь *на специальном комплексе методологических дисциплин – теории МД, теории мышления, теории деятельности, семиотике, теории знаний, теории коммуникации и взаимопонимания* и т.п.; она будет свободно использовать все существующие категории, но базироваться пока, в первую очередь, *на категориях системы, снимающей и организующей все другие категории*; как целое она будет организовываться специальной рефлексией методологического мышления, фиксируемой в средствах содержательно-генетической эпистемологии (и логики), а также в онтологических представлениях всех методологических дисциплин.

6. Итак, в силу всех этих процессов (и существующих проектов организации будущего) мы оказываемся поставленными в такое положение, что должны, как это было и в период научной революции, выработать новые категориальные представления объектов наших исследований и разработок. И именно в этой связи, как уже было сказано, мы обращаемся к структурно-системным представлениям и стараемся *представить объекты нашего мышления* как структуры и системы или, если говорить точнее, *как полиструктуры и полисистемы*. А затем, исходя из этого категориального представления объектов наших исследований, мы стремимся определить возможные формы организации таких исследований – предметные, непредметные, надпредметные.

И именно эта последняя процедура – определение форм организации технических, собственно научных и методологических исследований полиструктурных и полисистемных объектов – является здесь главной и решающей, именно на нее в первую очередь направлено наше внимание и именно об этих аспектах всего дела мы хотим получить конкретное представление. Но в силу этого суть расхождений, разделяющих «натуралистов» и «деятельностников», суть конфронтации между ними оказывается заключенной совсем не в том, системные или несистемные представления об объекте мы исповедуем, а в том, какой подход – натуралистический или деятельностный – реализуем мы в своем мышлении и в своей научно-исследовательской работе. Именно это различие образует сердцевину чуть ли не всех методологических проблем в разных науках.

Мы представляем в этом споре *системодеятельностный подход*. Основания, которые заставляют нас вставать на его позиции, как видно, весьма просты, хотя и не тривиальны. Если мы пришли к такому положению дел, что представления об объекте изучения кажутся нам нескладными и внутренне противоречивыми, если они не раскрывают новых перспектив перед нашей практикой, если нам приходится то и дело констатировать, что в наших представлениях об объекте нет теперь порядка, то надо, говорим мы, перестать «пялиться» на объект и в нем искать причины и источники этого беспорядка, а обратиться к своей собственной МД, к ее средствам, методам и формам организации, и произвести перестройку в них, ибо *наши представления об объекте, да и сам объект как особая организованность, задаются и определяются не только и даже не столько материалом природы и мира, сколько средствами и методами нашего мышления и нашей деятельности*. И именно в этом переводе нашего внимания и наших интересов с объекта как такового на *средства и методы нашей собственной МД, творящей объекты и представления о них*, и состоит суть деятельностного подхода.

Если натуралистический подход ориентирует нас в первую очередь на материал природы, в нем непосредственно видит разрешение затруднений и парадоксов современной науки, то деятельностный подход, напротив, ориентирует нас в первую очередь на средства, методы и структуры нашей собственной МД, и в их перестройке и развитии видит он путь дальнейшего совершенствования самой науки. В этом главная идея деятельностного подхода и в этом его отличие от натуралистического подхода.

Литература

Маркс К. Тезисы о Фейербахе // Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 3. М., 1955.

Горохов В.Г. Методологический анализ системотехники. М., 1982.

Горохов В.Г. Современные комплексные научно-технические дисциплины // Вопросы философии. 1982. № 7.

Комплексный подход к научному поиску: проблемы и перспективы. В 2-х ч. Свердловск, 1979.

Мирский Э.М. Междисциплинарные исследования и дисциплинарная организация науки. М., 1980.

Разработка и внедрение автоматизированных систем в проектировании (теория и методология). М., 1975.

Щедровицкий Г.П. Проблемы методологии системного исследования. М., 1964 (повторно опубликовано в: *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М., 1995); расширенный вариант в *General Systems*. 1966. Vol. XI.

Щедровицкий Г.П. Об исходных принципах анализа проблемы обучения и развития в рамках теории деятельности // Обучение и развитие: Материалы к симпозиуму. М., 1966. (Повторно опубликовано в: *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М., 1995.)

Щедровицкий Г.П. О методе семиотического исследования знаковых систем // Семиотика и восточные языки. М., 1967.

Щедровицкий Г.П. Методологический смысл проблемы лингвистических универсалий // Языковые универсалии и лингвистическая типология. М., 1969.

Щедровицкий Г.П. Цели и продукты терминологической работы (методологические заметки о процессах становления терминологической деятельности) // Актуальные проблемы лексикологии. Новосибирск, 1972.

Щедровицкий Г.П. Смысл и значение // Проблемы семантики. М., 1974. (Повторно опубликовано в: *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М., 1995.)

Щедровицкий Г.П. Системное движение и перспективы развития системно-структурной методологии. Обнинск, 1974. (Повторно опубликовано в: *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М., 1995.)

Щедровицкий Г.П. Два понятия системы // Труды XIII Международного конгресса по истории науки и техники. Т. 1а. М., 1974. (Повторно опубликовано в: *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М., 1995.)

Щедровицкий Г.П. Проблемы построения системной теории сложного «популярного» объекта // Системные исследования. М., 1975.

Щедровицкий Г.П. Принципы и общая схема методологической организации системно-структурных исследований и разработок // Системные исследования. М., 1981 (повторно опубликовано в: *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М., 1995); General Systems. Vol. XXVII, 1982, и Systems Research, II. Methodological Problems. Pergamon Press, 1985.

Щедровицкий Г.П. Системодетальный подход в анализе и оценке места и функций естественнонаучных картин мира в современном мировоззрении // Научная картина мира как компонент современного мировоззрения: Материалы симпозиума. М.; Обнинск, 1983.

Щедровицкий Г.П., Котельников С.И. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Нововведения в организациях: Труды семинара. М., 1983 (Повторно опубликовано в: *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М., 1995.)

Щедровицкий Г.П. Синтез знаний: проблемы и методы // На пути к теории научного знания. М., 1984. (Повторно опубликовано в: *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М., 1995.)

Щедровицкий Г.П. Методологический подход как средство объединения знаний из разных научных предметов // Методологические аспекты взаимодействия общественных, естественных и технических наук: Тезисы докладов и выступлений. Ч. I–II. М.; Обнинск, 1987.

СОДЕРЖАНИЕ

Программа курса	3
Глава 1. Методологическое введение. Типы исследовательских позиций	7
§ 1. Рождение науки. Натурализм	7
§ 2. Неклассическая форма науки. Постпозитивизм. Методология	10
§ 3. Три подхода и три типа исследовательских позиций	18
Глава 2. Процесс исследования. Понятие проблемы	22
§ 1. Логика научного исследования. Самоопределение исследователя	22
§ 2. Понятие проблемы	23
§ 3. Проблема и цель исследования	25
§ 4. Case studies. Типы проблем в управленческих культурах	27
Глава 3. Целеполагание и проектирование	37
§ 1. Стратегирование и проектирование как режим развития	37
§ 2. Целеполагание	43
Глава 4. Инструментарий исследования	47
§ 1. Что такое средство исследования? Роль средств. Классы средств исследования	47
§ 2. Методы и техники исследования	48
Глава 5. Аналитика. Принципы. Правила. Техники	67
§ 1. Проблемы интерпретации данных и типичные ошибки в исследовании	67
§ 2. Модель как инструмент исследования	68
§ 3. Техники анализа	71
§ 4. Практики работы с будущим	72
§ 5. Методология форсайта	82
Приложение 1. Сдвиг в мировом управлении	85
Приложение 2. Анкеты и опросники	97
Приложение 3. Практикум по персонал-технологиям. Инструментарий HR управленца	119
Приложение 4. Гуманитарная общественная экспертиза как организационная форма и метод исследования и развития человеческого ресурса	124
Приложение 5. Технология форсайта	132
Приложение 6. Тексты	138
Поппер К.Р. Эволюционная эпистемология	138
Щедровицкий Г.П. Методологический смысл оппозиции натуралистического и системодейственного подходов	154

Учебное издание

Смирнов Сергей Алевтинович

МЕТОДОЛОГИЯ
НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Учебное пособие

Подписано в печать 20.10.2009.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Формат 60x84/8. Усл. п. л. 21. Тираж 100 экз.

Новосибирский государственный университет
экономики и управления
630099, Новосибирск, ул. Каменская, 56