

**Верхоглазенко
Владимир**

Методология

Москва 2023

Владимир Николаевич Верхоглазенко

Методология

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=69398530

SelfPub; 2023

Аннотация

В середине прошлого века в Советском Союзе родилось новое движение, получившее название – методология. Это движение сначала проявилось в виде Московского логического кружка (МЛК) под руководством Зиновьева А.А. Позже лидерство в движении подхватил Щедровицкий Г.П., а само движение стало называться Московский методологический кружок (ММК). Среди членов ММК были такие известные личности, как М.К.Мамардашвили, Б.А.Грушин, В.А.Лефевр, Н.Г.Алексеев, О.И.Генисаретский, Анисимов О.С., В.М.Розин и др. Принято делить историю ММК на два этапа: "семинарский" (до 1979 г.) и "игровой", который начался после проведения в 1979 г. под руководством Щедровицкого Г.П. первой Организационно-деятельностной игры (ОД-игра). Книга посвящена раскрытию роли методологии как мощного аналитического сервиса стратегического управления. Рассмотрена логика возникновения нужды в методологическом обеспечении управления и научного исследования, а также введены два типа методологической экспертизы.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
УПРАВЛЕНИЕ, КОНСАЛТИНГ И ПОЯВЛЕНИЕ МЕТОДОЛОГИИ	9
МЕТОДОЛОГИЯ, МЕТАФИЗИКА И НАУКА	54
МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА	76
Об авторе	91

Владимир Верхоглазенко

Методология

Методологию можно рассмотреть, как минимум, двояко.

1) Методология как теоретическая основа способа логической организации мыслительного процесса, т.е. буквально – «учение о методе». При этом можно выделить предметную методологию (методология в психологии, социологии, физике и т.п.) и надпредметную методологию – методологию философского мышления.

2) Методология как историческое явление – особое движение энтузиастов-философов и логиков прошлого столетия, осуществивших радикальную критику оснований многих научных предметов, разработавших системно-мыследательностный подход и теорию деятельности и мышления.

В данной книге мы затронем оба момента.

В.Верхоглазенко

ВВЕДЕНИЕ

В середине прошлого века в Советском Союзе родилось новое движение, получившее странное для всех прикладников название – методология. Это движение сначала проявилось в виде Московского логического кружка (МЛК) под руководством Зиновьева А.А. Позже лидерство в движении подхватил Щедровицкий Г.П., а само движение стало называться Московский методологический кружок (ММК). Тогда, встречаясь раз в неделю в неформальной обстановке (чаще у кого-то дома), члены кружка еще не подозревали, что движение со временем, в конце 80-х и начале 90-х годов, приобретет в интеллектуальных кругах популярность и размах.

Начав с обсуждений диссертации А.А. Зиновьева по Логике восхождения от абстрактного к конкретному, участники перешли к построению сначала теории мышления, а затем и всеобщей теории деятельности. На семинаре культивировалось жесткое самоопределение докладчика, четко различались позиции понимающего и критика, не допускалось высказывание мнений без оснований, приветствовались схематические зарисовки мысли и многое другое, что даже сегодня в большинстве аналитических сообществ выглядит как голая экзотика. Среди членов ММК были такие известные личности, как М.К.Мамардашвили, Б.А.Грушин,

В.А.Левфевр, Н.Г.Алексеев, О.И.Генисаретский, Ю.В.Громыко, В.М.Розин и др.

Принято делить историю ММК на два этапа: "семинарский" (до 1979 г.) и "игровой", который начался после проведения в 1979 г. под руководством Щедровицкого Г.П. первой Организационно-деятельностной игры (ОД-игра или ОДИ). Именно ОД-игра, изобретенная Г.П. Щедровицким, стала той наиболее удобной формой, которая обеспечивала взаимовыгодное взаимодействие управленцев практиков и методологов. Подхватывая интеллектуальные инструменты-схемы методологов, управленцам удавалось взглянуть на свою проблемную ситуацию с принципиальной, теоретико-деятельностной точки зрения и найти неожиданные, ранее не замечаемые решения. Ведь зачастую новый взгляд на старое дает и совершенно новые ответы. А методологи в ОДИ, не забывая про себя, осуществляли практическую апробацию своих мыслительных средств в приложении их к конкретным управленческим ситуациям.

Поскольку содержание обсуждений в ОДИ (анализ, проблематизация, проектирование и т.п.) было на высоком обобщенном уровне, то эти игры способствовали развитию у управленцев-участников начальных стратегических навыков. И это даже в тех случаях, когда тема игры не была связана с разработкой стратегии предприятия. Просто принципиально-логический обобщенный взгляд на деятельность – это первое необходимое условие для перехода в стратегиче-

скую позицию.

Вклад методологии в теорию стратегического менеджмента, как я считаю, является не менее значительным, чем все эмпирические "теории" западного менеджмента в области стратегического менеджмента. Этот вклад, пока по достоинству не оцененный управленцами. Но это лишь вопрос времени. Так, например, сегодня в управленческих дискуссиях все чаще можно столкнуться с тезисами, которые методологи продвигали еще в 90-х годах прошлого века, но были категорически непонятыми. Известное дело: только "имеющий уши – услышит, и имеющий глаза – увидит". Иначе, как показывает жизнь – не бывает.

Еще немного истории методологии. В 1978 году один из лучших учеников Г.П. Щедровицкого методолог Анисимов О.С. создал педагогическое ответвление от ММК, которое назвал, введя уточнение к названию кружка Щедровицкого, Московский методолого-педагогический кружок. Кроме педагогической специфики, что отсутствовало в ММК, в ММПК упор был сделан также на тщательную проработку понятий и категорий методологической Теории деятельности и мышления, языка схематических изображений, категориального аппарата общей и социальной психологии, а также на дооформление ОДИ и создание моделей нового типа игр: Организационно-мыслительной (ОМИ) и Организационно-коммуникативной (ОКИ).

Проработка в ММПК всех перечисленных аспектов да-

ла со временем свои плоды: игровые встречи методологов ММПК с управленцами стали на порядок более продуктивными для заказчиков. В ходе двухдневной игры участникам компании-клиента удается локализовать глубинную проблему в деятельности организации, найти оптимальные пути решения, сплотиться и проникнуться энтузиазмом по доведению дела до победного конца. И все это на принципиальном, стратегическом уровне, до которого в бытовой текучке дел у управленцев обычно руки не доходят из-за постоянной нехватки времени.

Начиная с середины 80-х годов прошлого столетия, методологами-игротехниками ММПК было проведено большое множество оргдеятельностных и оргмыслительных игр, в которых прошли апробацию и были адаптированы к управленческой практике более сотни методологических понятийно-концептуальных средств. Эти средства на практике показали свою высокую эффективность и продуктивность.

Какова же роль методологии как особого аналитического стратегического сервиса управления? Об этом и пойдет речь в данной книге.

УПРАВЛЕНИЕ, КОНСАЛТИНГ И ПОЯВЛЕНИЕ МЕТОДОЛОГИИ

Становление организации

Здесь мы с вами рассмотрим путь организации от "младенчества" к вершине ("акмэ") своего развития – к регулярно саморазвивающейся компании, где развивающие изменения в компании осуществляются не путем случайного перебора вариантов, а в строгом соответствии с сутью дела. Последние главы раздела посвящены развивающемуся консалтингу. Мы включили их в книгу только потому, что только наличие развитого, методологически оснащенного консультационного сервиса дает гарантию организации выхода на высший уровень своего развития. Выход компании к вершине самостоятельно представляется очень маловероятным, по причинам, рассмотренным ниже. Но если такое и возможно ("чего в жизни не бывает?"), то это те единичные случаи, которые никак нельзя брать за правило.

Высокая динамичность современного рынка, с которой вынуждены считаться все экономические субъекты (от крупнейших корпораций до малого бизнеса), убедила, в конце концов, даже самых закоренелых консерваторов в необхо-

димости внесения регулярных и своевременных изменений в деятельность компании. Все меньше "в строю" сторонников принципов "работало раньше, будет работать и впредь", "только не надо ничего выдумывать", "от добра – добра не ищут" и т.п.. Суровая изменяющаяся реальность "косит их ряды" в самую первую очередь, невзирая на "чины, звания и заслуги". Словосочетанием "управление изменениями" уже никого не удивишь – оно входит в повседневный обиход общения руководства компаний. В этом отношении заметен прогресс. Особенно в контрасте с управленческими реалиями "застойных" лет советского периода.

Вот только технологии проведения изменений по-прежнему остаются достаточно неопределенными и недостаточно надежными. "Всеобщее управление качеством", "реинжиниринг бизнес-процессов", "методика "шести сигм", "бережливое производство" и многие другие "системы", входящие и выходящие из "моды", дают (давали) положительные результаты по внедрению изменений, к сожалению, не везде и не всегда. Во всяком случае, разочарований они несли с собой больше, чем удач. В чем тут дело, и как быть?

Попробуем взглянуть на ситуацию в деле управления изменениями более обстоятельно, как бы "издалека", опираясь на концептуальные различия в духе "генезиса" некой усредненной организации как рыночной единицы.

Но перейдем непосредственно к тезису о самодостаточности управления.

Для начала вопрос: многие ли родители поощряют внешнее вмешательство в процесс своего воспитания своих детей? Ответ, разумеется, отрицательный. Внутренние отношения в семье – процессы интимные, и посторонним здесь не место. Ответственный руководитель относится к управляемой им организации как к своему родному детищу. Это плод его дневных напряжений и бессонных ночей. Пока организация компактна и не разрослась до солидных размеров, управляющий владелец знает в своей организации, как правило, все и всех. Руководитель организации, как отец семейства, "холит и лелеет" свой коллектив. Все в нем по-домашнему просто и душевно. Сама мысль приглашения "чужого" выглядит дикой, кощунственной и предательской по отношению к родному коллективу. ""Чужой" обязательно вероломно нарушит сложившийся пиетет и, ни в чем особо не разбираясь, неуклюже вмешается в тонкие хитросплетенья душевных отношений в коллективе. А то и начнет давать свои не соотнесенные с ситуацией обезличенные советы и, в итоге, "наломав дров", уйдет, не заботясь о будущем компании. Нет уж, спасибо – сами разберемся в своих проблемах". Таков примерный ход рассуждений руководителя на рассматриваемой начальной стадии развития организации.

Такой тип организации принято называть "семейным". В компании преобладают неформальные отношения, отсутствуют строгие подразделения функций, присутствует высокая мотивация сотрудников, культивируется взаимопомощь и

взаимовыручка... В общем, небольшой коллектив представляет из себя команду естественного типа.

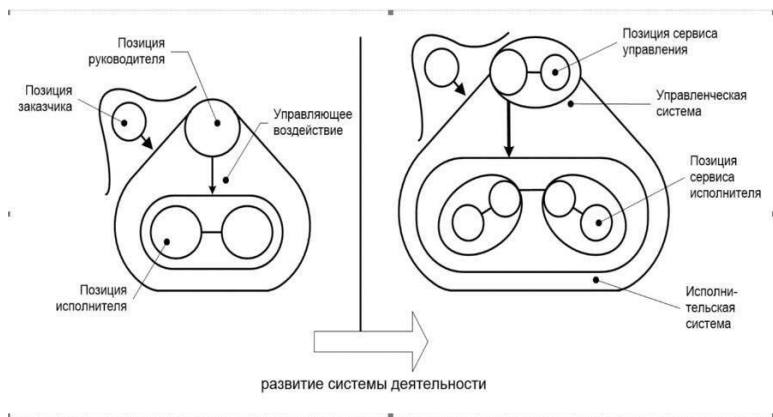
Низкая степень формализованной организации "семейного" типа обеспечивает гибкость ее реагирования на внешние благоприятные и неблагоприятные факторы, стимулирующие внутренние изменения. Сами изменения внедряются "на одном энтузиазме", благодаря, в том числе, компактности организации, с большой вероятностью успеха. Нужен ли в этой ситуации внешний помощник? Вопрос, безусловно, риторический. Руководству на данной стадии развития организации хватает естественно-природных управленческих навыков для удовлетворительного управления. Если бы это было не так, то организация "погибла" бы на еще более ранних фазах своего существования.

Естественно, генеральный директор при возникновении затруднений в процессе управления изменениями привлекает компетентное мнение узких специалистов (экономистов, юристов, бухгалтеров и пр.), но лишь тех, кто работает в организации¹. Здесь важно провести не всегда заметную границу между тотально-самостоятельным управлением лица, принимающего решения, и управлением с вовлечением профессионалов-предметников, поскольку эта черта отделяет самодостаточность руководства от управления с

¹ Здесь и далее мы рассматриваем наиболее общий вариант. В реальной практике, разумеется, есть исключения из общей линии генезиса организации, которые мы оставим за рамками нашего повествования в силу концептуального характера наших размышлений.

элементами внутреннего консультирования (по таким аспектам деятельности, как маркетинг, финансы, продажи и пр.). Но эта граница проходит внутри организации. Так что в целом управление можно считать самодостаточным по отношению к внешним потенциальным помощникам.

В целом, система деятельности в своем ставшем состоянии имеет следующие основные позиции: "исполнительские позиции", "управленческая позиция", "позиция заказчика", "сервис исполнительской деятельности" и "сервис управления" (см. сх. 1)².



² См. Анисимов О.С. Методологический словарь для управленцев М., 2002.

Схема 1. Генезис позиционной системы организации

Потенциал самостоятельности организации находится в прямой зависимости от личностно-профессиональных качеств первого лица и всей управленческой команды в целом. Чем выше профессиональная организованность управленческой системы, тем дальше на пути своего развития (и, соответственно, роста) компания сможет "прошагать" без посторонней помощи. Сильная управленческая команда, которая не только включает в себя разнопрофильных специалистов, но и имеет полноценную ролевую структуру³, способна избавить принимаемые решения от излишнего субъективизма первого лица, от его слабостей, индивидуальных пристрастий и т.п.

Общая особенность развития данного сюжета такова, что первый шаг в сторону потери внешней независимости организации делается в сторону обучения исполнительского персонала. Это обусловлено поиском причин существующих недостатков, в первую очередь, у исполнителей. Например, легче всего замечается падение объемов продаж компании, что незамедлительно ставится в вину торговому персоналу⁴.

³ См. главу по управлению развитием команды.

⁴ Т.е. менеджмент этого уровня, во-первых, связывает все недостатки деятельности с «неправильными» исполнителями, а во-вторых, рассматривает в каче-

Именно поэтому тренинги продаж являются абсолютными лидерами по уровню востребованности на рынке тренинговых услуг.

Если компания растет, то рано или поздно возникает проблема исчерпанности неформальных взаимоотношений, и обостряется потребность в их строгой формализации как по горизонтали (однозначность распределения функций), так и по вертикали (ясность уровней иерархии). Естественно, что поначалу формализация осуществляется собственными силами управленческого звена. И только при появлении серьезных затруднений, с которыми не представляется возможным справиться самостоятельно, впервые оформляются предпосылки для привлечения внешнего консультанта. Эту причину следуют считать основной, особенно при первом обращении к консультанту за помощью.

Обычно специалисты выделяют и другие причины обращения за консультационной помощью⁵:

Сотрудники решили проблему, но руководитель хочет удостовериться в правильности их решения;

Руководитель не хочет тратить время на решение проблемы – проще заплатить консультанту;

Руководитель вообще не уверен, что проблема есть, но он

стве деструктивного элемента звено, ближайшее к месту, где проявляются симптомы, в то время как в реальности сбой в цепочке создания ценности может воспроизводиться значительно «выше по течению».

⁵ Васильев Г.А. Управленческое консультирование: Учебное пособие / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

обращается к консультанту, чтобы в этом удостовериться.

Не вдаваясь в длительный анализ данных причин, отметим, что указанные варианты возможны, исходя из логики развития организации, в основном – при наличии прошлого опыта взаимодействия руководителя с внешним консультантом.

Что же означает, по сути, исчерпанность самостоятельного управления компанией? В нашей аналогии с воспитанием ребенка в семье, родители будут готовы прервать свою самодостаточность и попросить внешнего психолога-консультанта (психотерапевта) о помощи при осознании полного своего бессилия в самостоятельном исправлении проявляющихся явно "дурных наклонностей" подростка⁶.

Конкретные, видимые причины обращения к консультанту могут быть самыми разнообразными: общеуправленческие (оргструктура, система принятия решений, управляемость исполнительского звена и пр.), предметные (финансы, персонал, маркетинг и пр.) и пр. Но конкретные причины деструкций являются, в большинстве своем, следствием скрытых глубинных проблем, о которых руководство может даже не догадываться. Например, отсутствие творческой инициативы у сотрудников может являться следствием не их природной пассивности и рутинизированности, а реализуемо-

⁶ Чаще всего такая ситуация возникает при достижении подростком переходного возраста. До этого периода родители могут считать себя большими специалистами в вопросах воспитания, и только созревание у подростка собственного «Я» начинает создавать большие трудности у родителей.

го авторитарного стиля управления, который по своей сути блокирует инициативу исполнителей. Высокая хаотичность во взаимодействии сотрудников может быть не следствием неорганизованности последних, а результатом недоработок руководства в плоскости нормативного прописания межфункциональных взаимодействий. Снижение объема продаж может иметь под собой "почву" неверной или устаревшей сбытовой политики компании. И т.д.

Хочется обратить внимание читателя на одно очень важное обстоятельство. Если углубляться в корневые причины любых внешне проявленных деструкций и "болезней" организации, то в два-три логических шага мы неизменно приходим к причине причин – к руководству компании. И в этом нет ничего удивительного: снятие затруднений в деятельности исполнительских звеньев есть прямая обязанность управленца (см. сх. 2). Если однотипные трудности регулярно воспроизводятся, то это, в конечном счете, есть факт недоработки вышестоящего руководителя⁷.

⁷ Варианты типичных «разрывов» деятельности процессов изложены в четвертой главе данной книги.

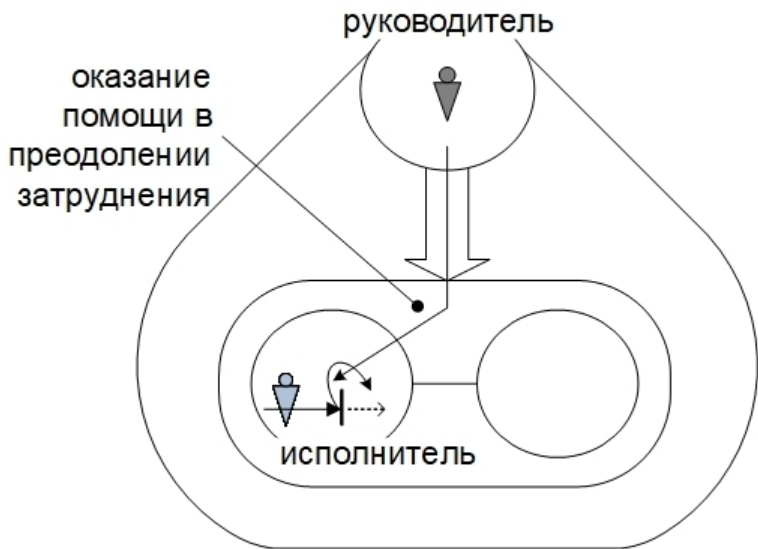


Схема 2. Помощь руководителя в преодолении затруднений исполнителем

Последний тезис верен даже в том случае, когда кажущейся причиной конкретных затруднений является исполнитель. Поясним этот момент немного подробнее. Деструкция воспроизводится по ближайшей причине, связанной с низкой мотивацией и/или недостаточным профессионализмом. Но ведь адекватную мотивацию и соответствующий требованиям профессионализм должен обеспечить руководитель. Для этого он должен сделать более эффективной систему мотивации и/или организовать необходимое дообуче-

ние исполнителя⁸ собственными силами или с помощью бизнес-тренера. "Хронически" профессионально непригодных сотрудников нужно заменять на тех, кто в достаточной степени соответствует требованиям профессиональных норм или хотя бы легко "обучаем"⁹. Поэтому совершенно бесполезно наказывать или менять исполнителей, если не работает система в целом, которая в принципе бы исключала воспроизводящиеся ошибки.

Если руководитель не делает того, что требует от него по функции "само дело", то вполне логично обратить внимательный взор на него самого и попытаться понять: в чем причина такой недоработки? При этом если речь идет о руководителе среднего звена, то поскольку он является исполнителем для вышестоящего менеджера, применив ту же логику размышлений, мы "упремся" в недоработку последнего. В конце концов, ответственность за малую дееспособность всей управленческой системы лежит именно на первом лице

⁸ Вместо этого часто слышатся роптания измученного руководителя «с кем приходится работать», «все приходится делать самому» и пр., в которых обычно угадывается скрытое высокомерие и чувство собственного превосходства управленца.

⁹ Мы имеем здесь в виду известную типологию сотрудников: (1) «невменяем», (2) «вменяем, но необучаем» и (3) «вменяем и обучаем» (четвертый формальный тип «невменяем, но обучаем» есть нонсенс по своему содержанию). Как легко догадаться наиболее предпочтительный вариант работника «вменяем-обучаем», а совершенно неприемлем, особенно в «эпоху перемен» – (1) «невменяем-необучаем». Компании, в которых преобладают сотрудники последнего типа, в динамичных условиях обречены на гибель.

организации.

Ссылки на неблагоприятные внешние условия хозяйствования как на причину "упадка" в деятельности можно всерьез рассматривать в объективно затухающей отрасли, когда плохи дела у всех компаний данной отрасли. Но и здесь может возникнуть вопрос о том, как осуществлялись стратегическое планирование и прогнозирование в последние годы, и как учитывалась при этом общая тенденция "умирания" отрасли.

Общее правило состоит в том, что лицо, принимающее решение, "себя как причину" воспроизводящихся проблем в работе компании не воспринимает или, в лучшем случае, рассматривает лишь в самую последнюю очередь. Когда отброшены все другие версии. Но до этого дело доходит очень редко. Как следствие, основная "борьба с проблемами" на деле ведется на периферии источников проблем, т.е. с последствиями второго-третьего порядка (ужесточается дисциплина, увеличивается или уменьшается количество работников отдела, вводятся новые контрольные процедуры и т.п.).

Неспособность критически отнестись к собственным аналитическим и организационным действиям и поправить себя лишает перспективы всю иную активность по преодолению трудностей и проблем. Особенно остро данная проблема проявляется при авторитарном руководителе, т.к. он менее других склонен к самокритике и восприятию внешней критики (которая, впрочем, очень быстро становится редко-

стью в условиях автократии).

Ответственный руководитель рано или поздно начинает осознавать, что дальнейшее упорство в вопросе о своей самодостаточности ведет к началу упадка его дела. Что собственного управленческого потенциала становится недостаточно для решения нарастающих проблем. Что привлечение консультанта не "бросает тень" на уровень профессионализма, и что пора честно признаться себе в объективной необходимости внешней помощи.

Управление компанией и необходимость изменений

Любое управление включает в себя разработку, принятие и реализацию решения. На выполнение каждой из этих процедур, так или иначе, существенное влияние оказывают личностно-профессиональные особенности руководителя (или управленческой команды), темперамент, индивидуальные склонности, привычки, предпочтения и т.п. К примеру, спонтанность и эмоциональность аналитики негативно отражается на разработке решения, нерешительность аналогичным образом влияет на процесс принятия, а неумение "ладить" с людьми – на реализацию принятого решения.

Впрочем, не только управленческий процесс, но и вся компания является своего рода "слепком" характера первого лица, вбирая в себя его достоинства и недостатки. Так

что, зная характер руководителя организации, можно заочно сделать довольно точный "портрет" компании и наоборот. А поскольку на разных стадиях развития организации требуется различный комплекс ее способностей, то зачастую качества, приносящие успех на одной стадии, становятся препятствием для продуктивной деятельности на другой. Так, гиперактивность основателей компании с минимумом аналитики, желательные на старте предприятия, выступают главным негативным фактором при необходимости тонкого позиционирования компании в сложных условиях жесткой рыночной конкуренции, где непродуманная активность может стать губельной для организации.

Мы приходим к положению о ранней или поздней истощенности естественно-природных управленческих задатков, навыков и опыта основателей-руководителей в деле эффективной организации труда в компании. Эта истощенность наступает тем ранее, чем менее готовы основатели-руководители изменяться под давлением изменяющихся внешних и внутренних условий деятельности в сторону более адекватного соответствия этим условиям. Сначала это приводит к мелким трудностям, затем объем трудностей существенно нарастает, сигнализируя об обострении противоречий между способами ведения деятельности и изменившимися объективными требованиями. Если на сигналы отвечают выборочными и "косметическими" изменениями или реагируют на вторичные деструкции, противоречия уходят вглубь, уве-

личивая при этом размеры будущих неблагоприятных последствий и приближая организацию к ее закономерному кризису (см. сх. 3).

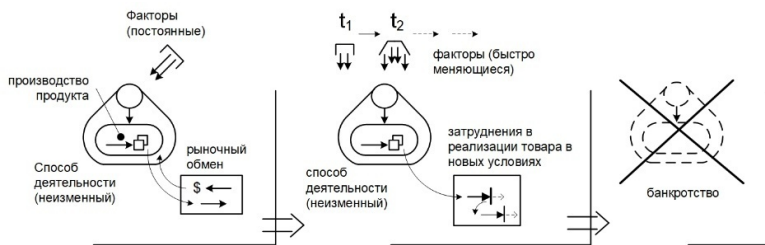


Схема 3. Неизменность организации как условие кризиса

Таким образом, подобно тому, как "рыба гниет с головы", потеря организацией своей адекватности внешним условиям начинается с "закостенелости" управленческого звена, если оно игнорирует новые существенные факторы деятельности или идет лишь на поверхностные изменения в исполнительских звеньях, обходя при этом реформами себя, как важнейший элемент системы деятельности. И чем динамичнее микро- и макросреда жизни компании, тем более стремительными темпами она направляется навстречу своему кризису¹⁰.

Итак, налицо принципиальная проблематизация тезиса

¹⁰ Аналогия из мира природы: как известно из теории эволюции, именно приспособляемость к изменяющейся среде обитания явилась главным условием выживания особей.

"о самодостаточности системы управления компании". "Последний рубеж" этого тезиса можно сформулировать так: "в динамичных условиях компания может обладать самодостаточностью в управлении только при наличии и реализации способности к соответствующим изменениям (т.е. к своевременным и адекватным объективной необходимости). Подчеркнем: далеко не всякие изменения ведут к адекватности новым требованиям. Здесь кроется еще одна трудность, с которой сталкивается управленческая система, готовая включить в список изменяемых элементов и себя: как изменять систему деятельности неслучайным образом? Здесь вопрос не только (и не столько) в технологии проведения изменений (реализационная часть), но и в разработке содержания изменений под вызовы нового времени (аналитическая часть). Подход со свернутой аналитикой – метод проб и ошибок – в данной ситуации весьма опасен и ведет к большим рискам. В конечном счете, по технологии управления изменениями могут быть успешно внедрены малозначимые или даже вредные новшества. Требуется не просто полезные изменения, а те, которые переводят организацию на новый качественный уровень для стабильного функционирования в новых условиях. Другими словами, речь идет о развитии компании.

В свете вышесказанного, уточним тезис: для своевременной реализации соответствующих изменений компания должна обладать дееспособным механизмом по непрерывному саморазвитию. Если такой механизм есть, и он работает

– компания является саморазвивающейся¹¹. В этом варианте внешний консультант, действительно, не нужен: управление компанией – самодостаточно. А теперь спросим себя: много ли мы знаем таких компаний? Если вы знаете хотя бы одну – вам сильно повезло...

В рассматриваемом контексте можно ввести примерную типологию компаний по "восходящей" линии соответствия современным требованиям. Все типы являются результатом взглядов и предпочтений руководства, которое переводит свои пристрастия, образно говоря, "в металл механизма деятельности".

1. Компания – идейный противник изменений

Тип компании, руководство которой отказывается внедрять какие-либо изменения по принципиальным соображениям (компания "консерватор-смертник").

2. Компания – сторонник изменений на словах

Руководство компании данного типа на словах – ярые сторонники всяческих изменений. Однако внедрению задуманных изменений всегда что-то мешает. По этой причине внедрение откладывается вплоть до потери своей актуальности. Тогда появляются новые идеи инноваций, которые ожидают та же участь (компания "демагог-смертник").

¹¹ В литературе по менеджменту чаще используется словосочетание «самообучающаяся компания». В нашем подходе «самообучение» является одним из важнейших элементов «саморазвития (т.е. между терминами соотношение «часть-целое»).

3. Компания, внедряющая поверхностные и случайные изменения

Данный тип компании возникает при увлечении руководства различными новшествами. Инновационный "зуд", присущий определенному типу руководителей, активизирует внедрение не тех изменений, которые действительно необходимы, а тех, которые на данный момент интересны руководителю (компания "инноватор-смертник"). Например, руководитель, увлеченный информационными технологиями, сосредотачивает свое внимание и внедряет изменения только в этом "слое" деятельности, игнорируя другие, возможно, более актуальные. Небольшой положительный эффект от внедрений в данном случае возможен при случайном совпадении "характера проблем" и "предмета воодушевления и увлечения" руководителя. На данном и предыдущем уровне возможно использование узких специалистов-сотрудников в качестве внутренних консультантов.

4. Компания, внедряющая изменения, которые реагируют на поверхностные проблемы

Компания этого типа способна лишь частично улучшать ситуацию посредством осуществления изменений, направленных на решение проблем. Недостатком является спонтанность и неорганизованность аналитики, не способной "докопаться" до глубинных проблем, в результате чего реализованные изменения устраняют "следствия" проблем, не

затрагивая их "источника". Продолжительная реализация этого подхода в управлении ведет, как уже отмечалось выше, к нарастанию опасных глубинных противоречий.

5. Компания внедряющая изменения, которые реагируют на глубинные проблемы

Важнейшей особенностью такой компании следует считать ее способность достаточно своевременно опознавать возникающие проблемы, проводить глубинную аналитику причин этих проблем, разрабатывать и реализовывать решения по внесению изменений, нейтрализующих проблемы.

6. Компания, внедряющая изменения в соответствии со своей стратегией развития

Отличием данного типа компании от предыдущего варианта выступает способность внедрять соответствующие стратегии развития изменения, предвосхищая возможные проблемы до их возникновения.

7. Регулярно саморазвивающаяся компания

Регулярно саморазвивающаяся компания обладает способностью осуществлять планомерные переходы на новый уровень развития, с возрастанием уровня полноты реализации компанией своей миссии и с заблаговременным опережением внешних и внутренних негативных тенденций.

Первый, второй и третий типы компании не нуждаются во внешнем консультировании по понятным субъективным

причинам. На предложение воспользоваться помощью консультанта руководство может даже обидеться, за "намек на их профессиональную некомпетентность". Четвертый, пятый и шестой типы компаний, каждый в своей степени отчетливости (4 – минимально; 6 – максимально), начинают осознавать явные выгоды консультационной помощи. Пятый тип привлекает консультантов для принципиального решения ключевых проблем, а шестой – для получения помощи в разработке и реализации стратегии развития. Седьмой тип, способный действовать самостоятельно, тем не менее предпочитает, как правило, использовать консультантов, отдавая им на аутсорсинг некоторые процедуры¹². Таким образом, если рассматривать тип организации по отношению к изменениям, то мы имеем "субъективную самодостаточность" с 1-го по 3-й уровни (по недоразумению) и "объективную самодостаточность" на 7-м уровне. Вопрос, почему компания седьмого уровня, обладая самостоятельностью, все-таки продолжает сотрудничество с консультантами, мы рассмотрим немного позднее, т.к. для его понимания нужно тщательнее изучить системное целое "исполнение – управление – консультант".

¹² Подняться на уровень саморазвития без помощи внешних консультантов практически невозможно. А имея плодотворный опыт взаимодействия на предыдущих ступенях своего развития, организация не отказывается от сотрудничества, даже обладая потенциалом полной самостоятельности.

Консультант как фактор развития компании

Синтетический тезис выглядит в нашем случае так: Комплекс "Заказчик – управление – исполнение – консультант" – есть системное целое. Обоснуем переход к синтезису.

Справедливость антитезиса о "невозможности реализации продуктивного самостоятельного управления компанией в долговременном периоде и необходимости использования помощи внешних консультантов" может повергнуть в легкое уныние наиболее ответственных руководителей. Они хорошо понимают, что пускать "чужого в свой огород" – дело весьма рискованное. "Ломать не строить! Особенно ломать то, что сам не строил!". "А вдруг он "наломает дров", и все станет еще хуже? Уйдет, а нам потом "разгрести"?". Примерно такими соображениями объясняется крайняя осторожность руководства по отношению к приглашенным консультантам.

Таким образом, мы фиксируем серьезное противоречие. С одной стороны, дальнейшее самостоятельное управление чревато негативными последствиями. С другой стороны, приглашать постороннего консультанта, который равнодушен к "родному детищу" руководителя, рискованно.

Поверхностное разрешение противоречия: "пригласить, но тщательно контролировать".

Беспокойство будет сохраняться до тех пор, пока кон-

сультант не заслужит некоторое доверие. Здесь лежит и потенциал принципиального снятия указанного противоречия. Необходимо установить доверительные отношения с консультантом, путем втягивания его в долгосрочное сотрудничество. Само по себе долгосрочное сотрудничество, стратегическое партнерство стимулирует неситуативное и более ответственное отношение консультанта к обслуживаемой компании (см. сх. 4).

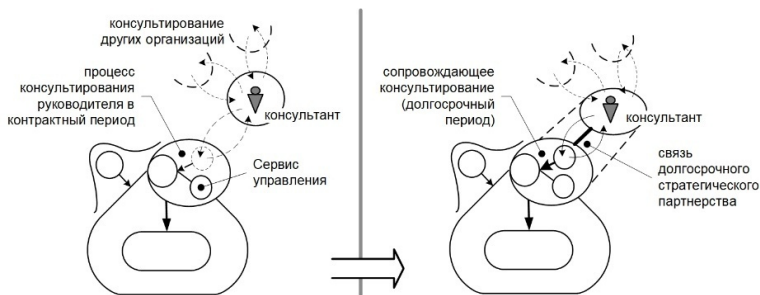


Схема 4. Ситуативное консультирование и стратегическое партнерство

Компания клиента становится для консультанта "родной", а он, соответственно, переходит из роли "чужака" в статус "своего". Естественно, что такие отношения выстраиваются постепенно. Сам по себе подписанный контракт – еще не гарант перехода отношений от "подозрительно-осторожных" к "доверительно-надежным".

Реализация стратегического партнерства между руководством компании и консультантом делает данную компанию приоритетной по отношению к другим клиентам. Во-вторых, ответственность в долгосрочном сотрудничестве значительно выше рядовых ситуативных заказов. В-третьих, работа с "клиентом, который доверяет" несоизмеримо приятнее и профессионально интереснее, т.к. не требует затраты огромных усилий на убеждение клиента в перспективности и полезности предложений консультанта.

Системно-позиционное целое "исполнитель – управленец – заказчик – консультант" несоизмеримо мощнее и перспективнее системы "исполнение – управление – заказчик" благодаря тому, что через консультанта, выражаясь пафосно, "лучшие теории становятся практикой" (или так: "нет ничего практичнее хорошей теории"). В связке "руководитель-консультант" рождается приемлемый для организации оптимум между опытом и теорией.

Соотношение опыта и теории в консалтинге

"Глядя на керосиновую лампу, нельзя изобрести электричество"¹³. Эта простая истина дает очень наглядный образ соотношения опыта эмпирического познания и теоретического конструирования идеальных объектов. Автор далек от мысли принижать значение практического опыта управления компанией. Опыт есть обязательная составляющая профессионализма в любой профессии, и менеджмент – не ис-

¹³ К сожалению, не помню автора этого очень емкого и точного образа.

ключение. Важность опыта не нуждается в комментариях, особенно для практически действующих руководителей. А вот значимость теории зачастую ими в лучшем случае недооценивается, в худшем – теория объявляется совершенно бесполезной и даже вредной. Это отношение складывается на фоне затруднений и неудач менеджеров в прямом применении имеющихся теорий управления в своей работе (см. сх. 5).

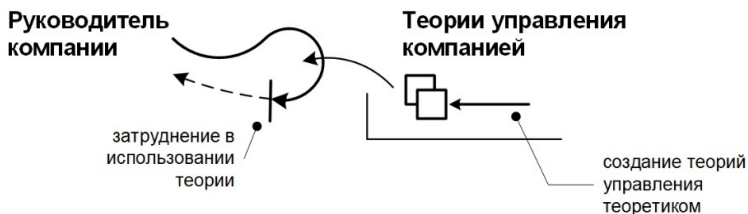


Схема 5. Неудачное применение теории руководителем компании

Почему же руководству компании в своей работе нельзя ограничиться одним опытом? Опыт, как обобщение практики прошлого, "схватывает" наблюдаемые закономерности явлений без понимания сути происходящего. Например, если несколько раз было отмечено появление события "В" вслед за событием "А", то данная связь возводится в ранг обязательной без всякой там "заумной" аргументации. В лучшем случае, придумывается какое-то простое объясне-

ние, которое не подвергается затем проверке¹⁴. Поэтому аргументация со стороны опыта лишена рациональных пояснений, что обычно компенсируется эмоциональным давлением: "У меня богатый опыт в этом вопросе! Поверь мне, что событие "В" обязательно будет вслед за событием "А"!". Неустойчивость такой последовательности обнаружится при неожиданном появлении события "С" вместо "В". Это приведет к обогащению и "уточнению" опыта¹⁵. И т.д. То есть опытное знание всегда остается как бы незавершенным.

С другой стороны, в зависимости от траекторий жизненного и профессионального пути у разных специалистов с равным объемом опыта складываются комплексы эмпирических утверждений порой совершенно противоположные. Если авторитет этих специалистов соизмерим, то остается непонятным, кто из них прав.

Таким образом, подчеркнем главный недостаток опытного познания – случайность комплекса знаний, который мог быть иным при других обстоятельствах. В спокойных ситуациях указанная случайность не замечается, и ей не придает-

¹⁴ Особенно ярко указанная тенденция проявляется у менеджеров-практиков на Западе, которых обычно интересует лишь алгоритм действий из уст какого-нибудь авторитетного «гуру», и совершенно лишними представляются принципиальные сведения об устройстве механизма.

¹⁵ Обогащение опыта происходит до момента профессиональной «консервации» специалиста, при которой специалист начинает считать себя «все познавшим профессионалом» и вытесняет из поля своего внимания новые явления (артефакты), проблематизирующие его позиции. Это делает его «глухим» к сигналам новой реальности со всеми вытекающими неприятными последствиями.

ся принципиального значения. Во время кризисов и в периоды обостренной конкуренции, когда растет ответственность за последствия принимаемых решений, случайность знаний консультанта перестает устраивать руководство компании, и оно начинает искать советника с неслучайным, теоретическим знанием законов деятельности.

В этом контексте можно рассмотреть следующие ступени профессионального роста управленческого консультанта.

На нижнем профессиональном уровне управленческий консультант реализует свою функцию с опорой на свой личный опыт управления компанией (1 ступень). На следующем уровне консультант использует технологии, полученные им путем оформления своего опыта (2 ступень). Еще более искушенный консультант объединяет свои технологии в некий "конгломерат", который называет "подходом" (см. сх. 6) (3 ступень).

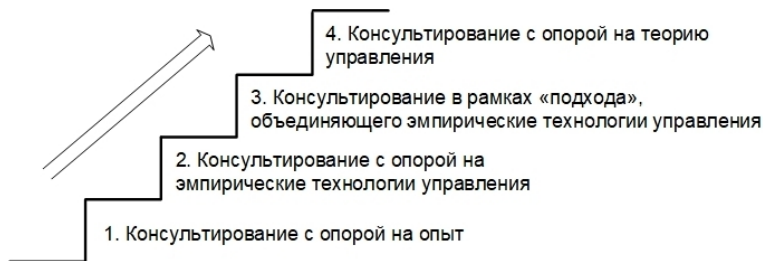


Схема 6. Уровни профессионализма консультанта

На четвертом уровне профессионального мастерства консультант активно применяет в своей практике теорию управления (4 степень). (Данный, четвертый уровень можно разбить на подуровни по характеру используемых консультантом теорий, что и будет сделано нами позднее). Важно отметить тот факт, что первые три ступени в профессиональном смысле являются предварительными, и только на четвертом уровне практика консультанта приближается к своей объективной сути. Его миссия состоит в перенесении теории в практику посредством подсказок руководству по совершенствованию процесса управления компанией¹⁶ (см. сх. 7). Другими словами, консультант становится своего рода проводником, посредником между существующими теорией и практикой управления (см. сх. 5).

¹⁶ Так что, как это ни странно, но «умудренный» только своим собственным опытом консультант настолько же далек от соответствия своей функции, насколько он далек от теории.

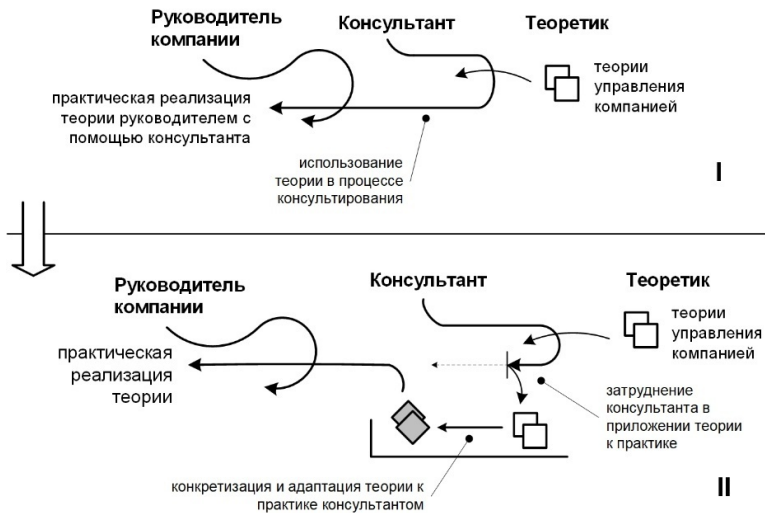


Схема 7. Использование консультантом в своей работе теории в прямом (I) и переработанном (II) виде

В свою очередь, существенное улучшение механизма управления неминуемо приводит, как это уже обсуждалось нами ранее, к значительным позитивным "сдвигам" в системе деятельности в целом. Таким образом, организация, реагируя на возникающие проблемы, изменяется с опорой на теоретические, а следовательно, неслучайные законы управления бизнесом¹⁷, становясь все более эффективной даже в

¹⁷ Следует отметить, что в реальной практике консультирования чаще опираются не на теоретические законы, а на эмпирически зафиксированные закономерности. В этом случае речь идет о консультировании с опорой на опыт и на-

динамичной среде.

Итак, системный комплекс "заказчик – исполнитель – руководитель – консультант" имеет большой потенциал по обеспечению баланса двух важнейших сторон деятельности: (1) устойчивое воспроизводство деятельности (функционирование) и (2) качественное переустройство деятельности в соответствии с новыми требованиями (развитие). При этом руководитель организации, как ее создатель и хранитель, склонен к поддержанию функционирования, а консультант, по функции, обязан стимулировать необходимое развитие организации. Развитие, культивируемое консультантом, предполагает такие изменения, которые, сохраняя позитивные моменты в механизме деятельности, в то же время обеспечивают устранение отрицательных его составляющих. Консультант, по своей функции, должен быть не только крайне чувствительным к изменениям на рынке, с одной стороны, и к несовершенствам деятельности компании клиента, с другой. Он обязан находить действенные способы, способствующие осознанию руководством важности проведения необходимых изменений. В этом случае повышается эффективность работы системы "заказчик – исполнитель – руководитель – консультант" в плане систематического поддержания правильного соотношения по шкале "сохранение – изменение", обеспечивая тем самым устойчивость, гибкость

блюдения, что соответствует в нашей классификации 1–3 уровням профессионализма консультанта.

и своевременность развития механизма деятельности компании.

Однако при всем совершенстве комплекса "заказчик – исполнитель – руководитель – консультант" в его деятельности возникают сбои. Даже при реализации стратегического партнерства консультанта с руководством компании и опоре консультанта на теоретические знания по менеджменту компания сталкивается с проблемами, ответственность за которые несет консультант. Рассмотрим подробнее характер этих проблем и их ключевые причины.

Проблемы в консалтинге

Говоря далее о проблемах в деятельности консультанта, автор будет иметь в виду четвертую ступень профессионализма по классификации введенной выше, т.е. уровень консультирования с опорой на теорию управления¹⁸.

Главная проблема в консультировании лежит в его предметном характере. В справочниках и толковых словарях консультант вообще понимается как специалист узкого профиля. Хотя в самом слове "консультант", происходящим от латинского "consultans" – "советующий", не заложено предметное ограничение.

Консультант [лат. consultans (consul-tantis) советующий]

¹⁸ Проблемы консультантов нижних (т.е. с первого по третий) уровней тесно связаны с отсутствием у них способностей более высокой ступени.

– специалист в какой-л. области, дающий советы по вопросам своей специальности (Словарь иностранных слов).

Консультант (латин. *consultans* – советующий) (спец.). Специалист в какой-н. области, работающий в государственном или частном учреждении в качестве лица, дающего советы, заключения по вопросам своей специальности. Консультант по юридической части. Ученый консультант Госплана. Консультант-невропатолог в глазной клинике (Толковый словарь русского языка: В 4 т. / Под ред. Д. Н. Ушакова. М., 2000)

Консультант – тот, кто дает консультации по вопросам своей специальности (Новый толково-словообразовательный словарь русского языка. Автор Т. Ф. Ефремова. М., 2000)

Область компетенции профессионального консультанта ограничивается научно-предметной базой по направлению его специализации. Каждый консультант дает советы в своей области знания, игнорируя содержания пересекающихся и соседних секторов. Поскольку автономия предметных акцентировок консультантов весьма условна, советы консультантов различных областей могут входить в противоречие по отношению друг к другу, т.к. каждый предмет видит объект со своей стороны ("колокольни") и имеет свою критериальную базу. Например, совет консультанта по финансовым вопросам может противостоять советам консультантов по мар-

кетингу, производству, логистике и т.д. (см. сх. 8)¹⁹.

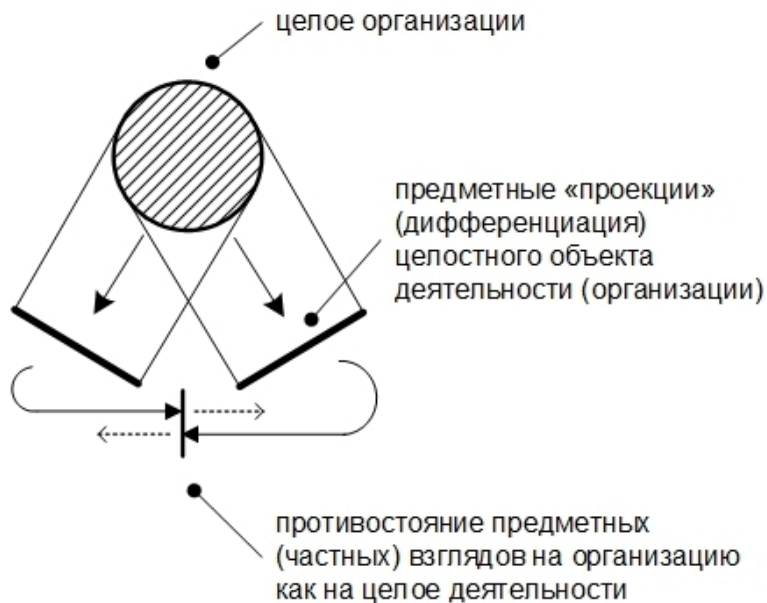


Схема 8. Противостояние предметных взглядов на организацию

Выше мы вели речь о "консультанте по управлению". В трактовке содержания деятельности "консультанта по управ-

¹⁹ Автором схемы объекта и его предметных проекций является лидер методологического движения ММК Щедровицкий Г.П. См. Щедровицкий Г.П. Путеводитель по методологии Организации, Руководства и Управления. М., Дело, 2003.

лению" возможны разночтения.

В практике консультирования зачастую консультант делает упор на ту предметную область, в которой он лучше разбирается. Так, например, бывший специалист по финансам, реализуя консультирование по вопросам управления, будет сводить свою работу к обнаружению недостатков в финансовых схемах и к выработке рекомендаций по коррекции финансовой системы. В этом перекосе управленческий консалтинг, по сути, перерождается в то или иное предметное консультирование с сохранением вывески "консультант по вопросам управления".

Если менеджмент понимать как особую предметную область наряду с другими (экономической, коммерческой и т.п.) и рассматривать этот предмет отдельно от других, то возникает другой перекося. Управление не может рассматриваться изолированно, поскольку, по функции, оно должно интегрировать в себе все фокусировки и слои деятельности. Управленческое консультирование изначально носить целостный, объединяющий все направления характер и должно учитывать все стороны деятельности с позиции первого лица организации. Этот перекося проявляется в поверхностном, формальном учете консультантом различных слоев деятельности в силу чрезмерной сосредоточенности его внимания ("зацикленности") только на управленческой стороне дела (управленческая система, механизм передачи приказов и распоряжений и пр.).

Но даже если речь идет о понимании интегрального характера функции "управленческого консультанта", то все же остается вопрос о том, как консультант осуществляет сам синтез разнопредметных взглядов на организацию. Здесь возможны два основных варианта.

Вариант 1: рядоположенное рассмотрение существующих предметных областей. В этом варианте сложное устройство деятельности организации рассматривается по отдельности с разных сторон. Далее выделяется та область, в которой наиболее заметны деструкции (например, "сбыт"), после чего планируются и внедряются изменения, корректирующие эту область деятельности (т.е. изменяется система сбыта). Главный недостаток такого подхода – игнорирование системных связей в организации как едином объекте. Это может приводить (и очень часто приводит) к тому, что улучшения, внедренные в выделенную область деятельности, порождают негативные последствия в других ее частях. Например, довольно распространенным в литературе является взгляд на организацию как на совокупность (!) элементов: структура, цели, стратегия, технология, персонал и пр. Связь между данными весьма разнородными элементами остается малоопределенной.

Вариант 2: целостное рассмотрение предметных областей. Этот вариант предполагает рассмотрение любой частной области "сквозь призму целого". Для этого необходимо иметь наиболее общий (абстрактный) взгляд на организацию

("принципиальная схема") и конкретизированные виды ее элементов ("частные схемы") (см. сх. 9)²⁰.

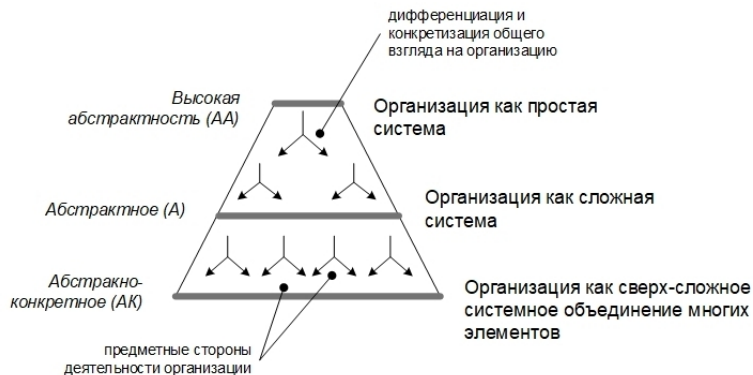


Схема 9. Разноуровневое рассмотрение организации

Например, на уровне высокой абстракции различаются общая функция организации, снабжение, производство и реализация продукции в самом общем виде, и управленческое звено. На среднем (абстрактном) уровне рассматривается деятельность организации в рамках функциональной структуры со всеми подразделениями и службами в исполнительской системе и все управленческие сервисы. На абстрактно-конкретном уровне рассматривается работа отдельных

²⁰ Автором схемы «пирамида знаний» является Анисимов О.С. См. Анисимов О.С. Основы метааналитики. В 2-х томах. М., 2007.

блоков организации (например, технологический цикл логистики, рекламы, маркетинговых исследований, продаж и т.п.). Этот уровень рассматривается в обоих приведенных выше вариантах, но существенно по-разному (см. сх. 10).

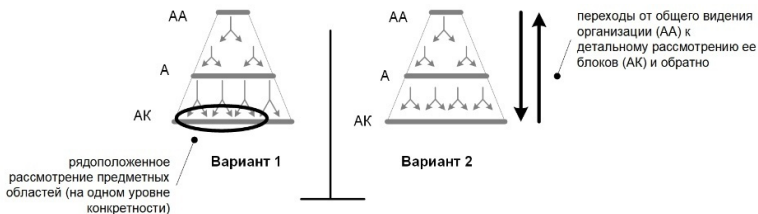


Схема 10. Два варианта предметного анализа организации

В первом варианте консультант ограничивается обычно подразумеваемой неявной связью рассматриваемого блока с другими частями организации.

В рамках второго варианта требуется при рассмотрении любых деталей деятельности отдельных специалистов или служб всегда видеть функциональную встроенность этих деталей в общую "план-карту". Для реализации такого подхода консультант должен обладать развитой культурой абстрактно-конкретного мышления.

Итак, автор убежден, что главная проблема современного управленческого консалтинга заключается в рядоположенности различных слоев деятельности организации, между

которыми устанавливаются достаточно формальные и случайные связи на одном уровне конкретности их рассмотрения.

Вторая проблема связана с эмпирическим характером теорий, используемых консультантом. Для пояснения уточним нашу классификацию профессиональных уровней консультирования, разбив четвертый уровень на три ступени.

Здесь, как и ранее, приподняtie на более высокую ступень лестницы развития консультанта надежно обеспечивает снятие проблем нижнего уровня.

Использование эмпирических теорий управления

Эмпирическая теория – концептуальная схема, полученная в результате обобщения наблюдений за поведением исследуемого объекта и возведенная в функцию истинного знания до тех пор, пока не обнаружится опровержение этого знания. При появлении наблюдений, проблематизирующих концептуальную схему, она должна перестраиваться (см. сх. 12).

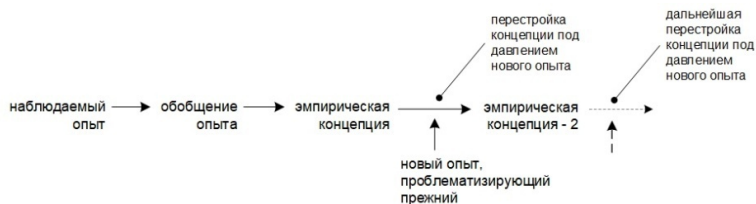


Схема 12. Эмпирический путь построения концепции

Естественно, что консультирование, осуществленное на базе варианта концепции до ее изменения в сторону большей адекватности реальности, может быть оценено как не совсем верное. Временность и относительность истинности эмпирической концепции становятся главными деструктурирующими факторами консультирования на этом уровне профессионализма. Продолжительность времени сохранности эмпирической концепции без изменений может, правда, увеличиваться неадекватной субъективной уверенностью ее носителя, как бы не замечающего факты, "опрокидывающие" справедливость концепции. Это, конечно же, не выход. От такой "нечувствительности" консультанта к проблематизации "страдает", прежде всего, дело.

Использование понятий в качестве теории управления

Перемещение консультанта на следующий уровень профессионализма возможно при освоении им понятийных конструкций по управлению. Понятия – это всеобщие представления, отражающие только существенное знание об объекте, обладающее признаками надсубъективности, статичности и надситуативности. В понятии должен быть воплощен результат перехода от внешнего "описания" к внутрен-

нему "объяснению", от "натурального созерцания" к "умопостижению" скрытого, но принципиального устройства объекта. Для освоения понятийного уровня консультант должен, во-первых, перейти к однозначным и строгим значениям всех элементов эмпирической схемы путем разложения практической (эмпирической) схемы на элементарные самостоятельные составляющие и оформления ее по критерию причинно-следственных связей всех частей этих единиц (см. сх. 13).

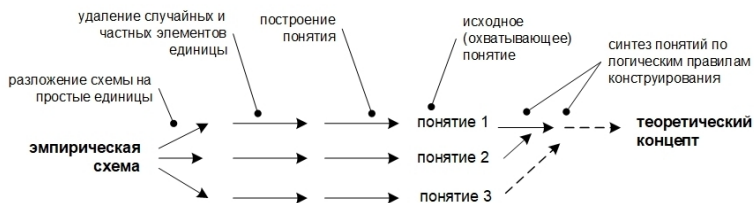


Схема 13. Переход от эмпирической схемы к теоретическому концепту

Во-вторых, необходимо синтезировать понятия по логическим правилам конструирования сложного объекта. Последнее возможно только при наличии равноуровневого взгляда на организацию (см. схемы 10–11: "равноуровневое рассмотрение организации" и "два варианта предметного анализа организации"). То есть в этом теоретическом конструировании какое-то понятие признается исходным-охва-

тывающим (базисным), а другие, как более конкретные, встраиваются в исходное понятие как надстройки, детализируя его элементы²¹.

Консультирование в рамках данного уровня поначалу сталкивается с естественными трудностями, связанными с невозможностью прямого перенесения теоретической (идеальной) концепции в практику деятельности. Поэтому консультант должен научиться адаптировать теоретический конструкт к реальным условиям, даже ценой внесения некоторых деформаций и ухода от безупречной правильности концепции (см. сх. 14).

²¹ Если понятийная конструкция уже есть в готовом виде (создана предшественниками), то консультанту необходимо осуществить «плотное» соотнесение своих опытных наблюдений и концепций с теоретической схемой для снятия формальности ее понимания. Другими словами, ему нужно проимитировать указанный переход от «эмпирической схемы» к «теоретической концепции». Лучшим вариантом педагогического обслуживания этой задачи являются организованные деловые игры.

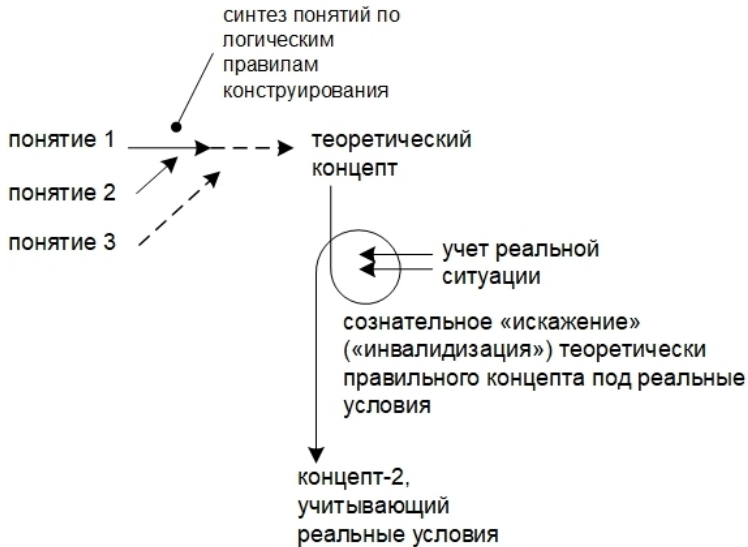


Схема 14. Адаптация теоретического концепта к реальным условиям

Здесь важно обеспечить такую трансформацию теоретического концепта, которая сохранит его сущностную основу, без чего он теряет свою силу и снижается по эффективности до своего эмпирического аналога.

Методология и теория управления

Использование общих онтологий в качестве теории

управления требует поднятия мышления консультанта с "понятийного" уровня на "онтологический", т.е. на ступень высших абстракций и способности консультанта к свободному перемещению по абстрактно-конкретным уровням в анализе ситуации, разработке проектных рекомендаций и т.п. Общие онтологии лишь при конкретизации дают онтологию мира деятельности, куда как составляющее звено входит управление. Данный уровень – есть максимальный отрыв от прагматики и даже от деятельностных содержаний. Здесь рассматривается бытие любой системы, любой целостности ("система вообще"), которое, в частном случае, становится сначала миром деятельности, а затем деятельностной организацией как одной из единиц мира деятельности (см. сх. 15).



Схема 15. Онтологический подход в анализе деятельности организации

В онтологическом подходе учитывается не только специфическая функция консультируемой организации в мире деятельности, но и встроенность самого мира деятельности в жизнь страны, включающей в себя и другие "миры" (домохозяйства, социокультурная жизнь, экономика, политика и т.п.). Онтологическое мышление предполагает сохранность общего, охватывающего контекста в частном анализе отдельных сторон жизни организации. Это способствует, в том чис-

ле, и существенному пониманию причин происходящих изменений в окружающей микро- и макросреде. Аналитический тип работы в онтологической пирамиде знаний предполагает специфический комплекс методологических способностей. В силу того, что совмещение навыков и умений управленческого консультирования очень трудно совместить с указанным комплексом способностей в одном консультанте, на стыке деятельностной и онтологической пирамид происходит разделение труда.

Как следствие такого расщепления, появляется новый тип деятельности – методологическое консультирование, направленное на "консультирование консультантов". В главную задачу методолога-консультанта входит обеспечение управленческого консультанта основаниями всеобщего порядка, опираясь на которые, последний может снять свои проблемы в построении интегральной картины деятельности организации клиента, т.е. реализовать по сути, а не по внешним декларациям, системный подход.

Итак, кооперация "методолог – управленческий консультант" позволяет преодолеть все возможные аналитические трудности в построении системной схемы деятельности компании-клиента, которая, в соответствии с требованиями системного подхода, строго функционально вписана в охватывающие рамки ее существования (общественность, власть, макроэкономика и пр.).

Таким образом, комплекс "исполнитель – руководитель

– заказчик – консультант – методолог" является завершенной системой, а связка "консультант – методолог" – гарант преодоления проблем любой степени сложности. Эта связка становится мощнейшим и беспрецедентным фактором ускоренного развития компании-клиента, способной на порядок опережать своих даже наиболее развитых конкурентов по уровню своей эффективности и вписанности во внешнюю высоко динамичную среду.

МЕТОДОЛОГИЯ, МЕТАФИЗИКА И НАУКА

Прежде чем напрямую раскрыть метафизические аспекты научной деятельности, нам необходимо восстановить логику появления метафизической и научной картины мира за счет последовательного выведения функций "философии" и "науки". Только однозначно ответив на вопрос об их предназначении, мы и сможем увидеть аспекты одного в другом. Для решения данной задачи воспользуемся работой Анисимова О.С. "Культура теоретического мышления как стратегический фактор развития науки" (1).

1. Рефлексия и три ее стадии

"Рефлексивная функция возникает и реализуется в любой практике деятельности, в которой возникло затруднение" (1, с.23). А поскольку реальная деятельность не может протекать без затруднений достаточно продолжительное время, то можно онтологически значимым образом утверждать, что рефлексивное сопровождение затруднений действий является неизменным атрибутом любой практики. При этом сама рефлексия, как аналитический путь преодоления затруднения (в противовес силовому "слому" препятствия), вначале

может быть неосознаваема и иметь предельно свернутый во времени характер. Большую развернутость анализ затруднения приобретает при росте "мощности" и труднопреодолимости препятствия, т.е. при возникновении проблемной ситуации. Последнее, наряду с ростом ответственности за принимаемое решение по "снятию" затруднения, способствует со временем расщеплению единого процесса рефлексии с акцентом на перестройку способа действий, сначала на два шага – познание и перенормирование, а затем и на три, когда в качестве третьего звена появляется шаг, предшествующий перенормированию: критический поиск причины затруднения. Данное критическое звено рефлексии становится фактором снижения уровня случайности содержания измененной нормы действия, следование которой должно гарантировать преодолимость затруднения, запустившего рефлексию".

Итак, в развернутом состоянии мы имеем трехзвенное рефлексивное реагирование на затруднение в действии: познание, критика и перенормирование (см. сх. 1) 2.

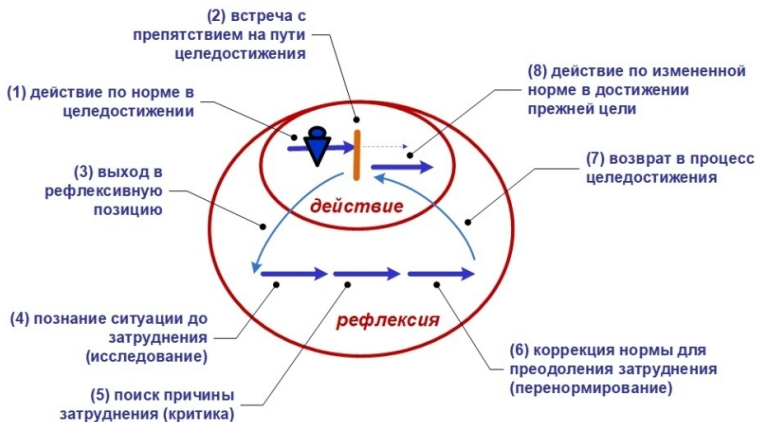


Схема 1. Рефлексия как средство преодоления затруднения в целедостижении

Затруднительные ситуации различного типа порождают и разные акцентировки в их рефлексивном осмыслении. Так, загадочность причины затруднения увеличивает объем критического анализа в нашей трехшажной модели. Отсутствие эффективных аналогов способов устранения причины препятствия увеличивает "вес" проектного поиска, т.е. звена перенормирования. И, наконец, сложность, "хитросплетенность" и событийная недоопределенность самой ситуации выводит на первый план описательное звено познания ситуации осуществленной деятельности.

Познавательная составляющая рефлексии является предпосылкой для социотехнического исследования, которое мо-

жет "отходить" от своей исходной служебной функции по отношению к критике и перенормированию. "...Ограничиваясь построением картины безотносительно к использованию этой картины в дальнейшем, исследовательская компонента рефлексии перерастает в особый тип процессов – исследование" 1, с.23 (здесь и далее выделения в цитатах наши – ВВ.). Т.е. автономизация процесса исследования, приобретение самодостаточной ценности процесса описания истинной картины деятельности является предпосылкой для научного исследования в его профессиональном воплощении, которое мы можем наблюдать сегодня.

2. Исследовательская деятельность

В своем ставшем состоянии любая деятельность имеет персонифицированную организационно-управленческую позицию, которая вбирает в себя все рефлексивные функции (изучение ситуации, критика и перенормирование) с присоединяющимися к ним снабжением, контролем и коррекцией исполнительских действий. Если масштабы и объемы деятельности растут, организатор-управленец, для того чтобы адекватно реализовывать свою функцию, вынужден делегировать часть своих функций. В числе прочих, управленец может передать отдельному специалисту и функцию по исследованию текущих деятельностных процессов. Так исследование становится выделенным типом деятельности.

В дальнейшем развитии и усложнении социотехнических систем "служебный характер исследовательской деятельности, ее обеспечение организации и управления может быть игнорирован в силу возникновения социокультурной ценности построения знаний о реальности, ценности познания" 1, с.24.

3. Наука и философия

Многоаспектность объекта исследования и выход некоторых граней исследования за пределы логики деятельности могут привести к обращенности исследовательского анализа "не только к деятельности, но и к целостности реальности" 1, с.24. Так, например, логика индивидуальной жизнедеятельности находится за пределами деятельностных задач, но поскольку потребностные состояния участника деятельности так или иначе влияют на осуществление им норм, то жизнедеятельность также начинает входить в круг исследования.

С другой стороны, самостоятельное познание разных сторон проявлений сложного объекта может способствовать росту фрагментарности знаний и их взаимной изолированности друг от друга. Это обстоятельство со временем порождает острую необходимость в интегральном взгляде, который возможен только благодаря введению абстрактного конструкта-заместителя.

Конструкты, которые "не только целостны и относятся к универсуму, но и предполагают невозможность дальнейшего обобщения, называются метафизическими знаниями о мире" 1, с.24. Здесь мы и подошли к функции "философии". Именно философия имеет общие ответы на вопросы об устройстве мира, и именно она обеспечивает социокультурное бытие предельно абстрактной картиной мира, которая может выступать исходным базисом для всего многообразия предметных фокусировок.

Философия, по функции, должна устремляться к познанию истины, и, следовательно, избавляться от субъективных, ситуативных и частных знаний о мире. Необходимо особо подчеркнуть, что при логическом развертывании всего универсума деятельности "философский этап развития исследовательской деятельности является исходным для возникновения научной формы исследовательской деятельности" 1, с.24.

Философский этап исследования не только ставит преграду индивидуальному субъективизму исследователя, но и задает требования к преодолению конкретности и историчности условий, при которых протекает сам процесс изучения объекта. На этом этапе познается реальность как бы "сама по себе", вне всякого исторического контекста.

4. Логика восхождения от абстрактного к конкретному

Сложность работы с различными уровнями абстрактных философских знаний предопределяет и множество трудностей, которые, в свою очередь, как мы уже отмечали выше, неизбежно запускают рефлексивное сопровождение по преодолению этих затруднений. Эта рефлексия над способом построения философской картины мира способствует оформлению методов такого конструирования реальности. Поэтому "философия всегда включала в себя как составную часть учения о мышлении, познании, познающем и мыслящем" 1, с.25. В зависимости от ведущей установки в философском исследовании, значимость способа имеет либо минимальное значение ("онтическая установка"), либо становится крайне важным звеном ("онтотехническая установка").

Максимальное значение способ познания и способности познающего приобретают в немецкой классической философии (Кант, Фихте и Гегель). Логика восхождения от абстрактного к конкретному (Логика ВАК), оформленная Гегелем, стала своего рода вершиной в деле построения абсолютного метода познания реальности.

Логика ВАК преодолела бессодержательность формальной логики за счет восстановления живой связи между

"субъектом мысли" и "предикатом мысли" в логическом разворачивании объекта от состояния "зародыша" к своему максимально развитому уровню²². Мы здесь подробнее останавливаемся на Логике ВАК в связи с тем, что именно эта логика имеет в себе потенциал выстраивания и упорядочивания научных предметов как различных акцентировок единой картины мира. А это уже имеет прямое отношение к нашей теме.

5. Метафизика, наука и практика

Однако главное достоинство философской системы, состоящее в всеобщно-целостности взгляда на мир, становится ее недостатком при необходимости применения философского знания в практической деятельности. Оно становится неприменимо непосредственно в конкретике действий.

Следовательно, актуальным становится преодоление разрыва "между непосредственными (эмпирическими) знаниями и крайне обобщенной философской формой познания... Философское знание, относимое к целостности реальности, неприменимо непосредственно к типу ситуации, случая и т.д. Поэтому должен был произойти переход, учитывающий тип ситуации, случая" 1, с.25.

Правильный учет типа ситуации предполагает двусторон-

²² В предельном варианте, философия начинает с категорий «ничто» и «чисто-бытия», которые обладают минимальной степенью определенности.

нее движение. С одной стороны, необходима проекция целостного взгляда на определенную частную плоскость, к которой напрямую относится конкретное бытие объекта (заход от "абстрактного").

С другой стороны, необходим сбор эмпирических данных, которые можно использовать как материал для обобщений (заход от "конкретного"). В результате соотнесения и "перешнуровки" данных этих двух направленностей и может появиться знание о стороне реальности, которое опирается на метафизические основания и, в то же время, в силу своей большей конкретности, обладает потенциалом его практического применения в ситуациях определенного типа. Выражаясь философским языком, здесь знание переходит из своей "всеобщности" в зону "особенного".

Мы неслучайно остановились подробнее на этом переходе, поскольку он становится основным полем деятельности научного исследования.

Научно-предметное познание приближает абстрактное метафизическое знание к реальной конкретно-эмпирической жизни, как в сфере деятельности, так и в других типах бытия человека (жизнедеятельность, социодинамика, социокультурная динамика, культурное бытие и пр.).

Обычно, представители практической области деятельности ставят философию и науку на одну ступень оторванности от практики, что в корне неверно, т.к. философские конструкции являются "базисом" для научно-пред-

метных "надстроек"²³.

Такая ошибка связана с тем, что практический разум имеет некоторый "потолок" восприятия абстрактного знания, выше которого для него абстракции всех уровней "на одно лицо" – они напрямую неприменимы.

На схеме 1, в частности, видно, что наука выступает своего рода буфером между "метафизикой" и "практикой".

6. Предметная разобщенность

Множественность расщеплений единого взгляда "на фокусировки", потом на "фокусировки в сфокусированном ранее" и т.д. приводит со временем к потере единого источника всех знаний о мире – метафизики. Научные предметные области как бы начинают жить обособленно, порождая внутри себя следующую популяцию еще более узких знаниевых фокусировок. Эта тенденция неминуемо приводит нас к росту межпредметных "перегородок", все более отдаляющих друг от друга даже весьма родственные знания. У каждого научного направления возникает "своя научная история, свои критерии организации, осуществления исследований и оценки результатов... Отдельный ученый все меньше способен объединить все научные знания и превращается в узкого знатока своей области" 1, с.26. Между "знато-

²³ Следует подчеркнуть, что «базис» по своей функции всегда абстрактнее «надстройки».

ками своей области" растут "барьеры" взаимонепонимания, т.к. в каждом предмете появляется и своя терминология, свой "язык". Складываются и специфичные внутрипредметные методологии исследования, которые хотя и имеют общие черты (например, наличие эмпирических исследований, теоретического конструирования знания и т.п.), все же по существу разительно отличаются друг от друга. Растут противоречия и между различными "школами" в рамках одной предметной области. Указанные межпредметные противостояния тем сильнее, чем более забывается единый метафизический исток²⁴ (см. сх. 2).

²⁴ Яркой иллюстрацией разобщенности предметных знаний является учебный процесс в средней школе. Даже в советское время, когда по общепризнанному мнению образование было «на высоте» (благодаря серьезному отношению к фундаментальным знаниям), на ребенка «наступал» ряд слабо перевязанных между собой, рядоположенных предметов, что неизбежно формировало так называемое «фрагментарное» сознание. Человек с «фрагментарным» сознанием был обречен на кусочно-предметное восприятие мира и, после профессионализации, терял окончательно способность глубоко понимать человека другой профессии.

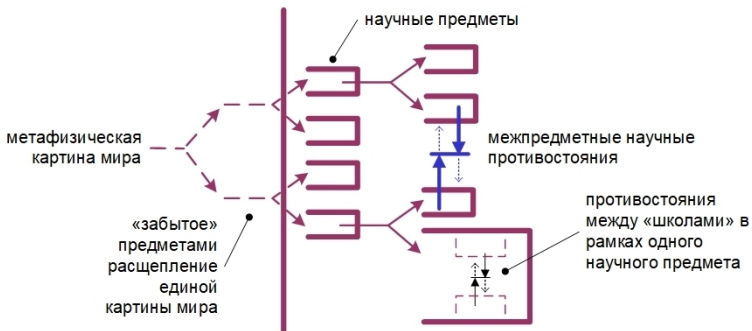


Схема 2. Рост "барьеров" между научными предметами

Такова, в общих чертах, тенденция расщепления единой картины мира на узкопредметные области с кооперативно-деятельностной персонификацией этих областей. В этом контексте, метафизические аспекты должны присутствовать в предметных теоретических конструкциях в качестве глубоких надпредметных оснований, а также в виде универсального надпредметного метода познания реальности. Так должно быть по функции. В реальной научной практике все, конечно, далеко не так. Но нам важно понять истинное предназначение обсуждаемых объектов, а не искать правдоподобные объяснения сложившимся искривлениям в научных исследованиях различных отраслей знаний.

7. Философия и научное исследование

Теперь ответим на вопрос о том, как участвует философское знание в процедуре научного исследования.

Рассмотрим универсальную единицу цикла исследовательской работы. "В исследовании все начинается с фиксации материала наблюдений, эмпирических знаний. Их многообразие и принадлежность к типу знаний (о типе явлений), а также невозможность применения в практике "сразу" многих знаний об одном и том же ставит нас перед необходимостью обобщений. Конструктивность процедур в схемообразовательных процессах во время обобщения вызывает потребность в снятии формальности конструирования, в переходе к подтверждению" 1, с.28. Подтверждение осуществляется либо путем проверки теоретической гипотезы на имеющемся эмпирическом материале, либо за счет проведения специальных опытно-экспериментальных работ. В случае подтверждения правильности теоретической схемы исследовательский цикл завершается. Результатом является построенное новое знание – научный факт.

8. Субъект мысли и предикат в логике

Если перевести единицу научного исследования на язык

логики, то сначала мы имеем "субъект мысли" (СМ) (эмпирические наблюдения), для раскрытия сущности которого нам необходимо привлечь адекватный "предикат мысли" (ПМ) (абстрактную теоретическую схему).

Если ПМ нет в готовом виде, исследователь должен его сконструировать, опираясь на теоретические методы построения такого конструкта. Затем ПМ подтверждается (или опровергается) заданным СМ.

Экспериментальная проверка является своего рода особой модификацией сопоставления ПМ и СМ, при которой создаются условия для появления дополнительных материалов СМ.

При этом феноменологическое "знание" о СМ (исходное и дополнительное) сравнивается с содержанием ПМ. В логическом изложении совершенно наглядной и очевидной становится мыслительная природа научного исследования. Чего нельзя, например, сказать об эмпирическом наблюдении как таковом.

9. Научная кооперация

Эмпирическое наблюдение мы относим к научной сфере в том случае, если оно входит как составная часть в целостную единицу цикла исследования, завершающуюся новым знанием. В развитом варианте, научное исследование осуществляется кооперативной системой с распределенными задача-

ми единого цикла исследования, рассмотренного выше. В наиболее общей форме, научная кооперация включает в себя три ключевых компонента: (1) сбор и оформление эмпирического материала ("феноменолог"); (2) построение обобщенной теоретической схемы ("теоретик") и (3) опытно-экспериментальная проверка теоретической схемы ("экспериментатор").

10. Преодоление «барьеров» между предметами

Остановимся подробнее на деятельности теоретика, т.к. он является ключевым звеном в деле поиска сущностного знания об объекте. "От культуры теоретической схематизации зависит вся целостность научно-исследовательского цикла" 1, с.32.

Что запускает новые теоретические разработки? Очевидно, в качестве импульса для работы теоретика выступает обнаруженное расхождение между теоретической схемой, объясняющей объект, и зафиксированными проявлениями этого объекта.

При этом если теоретик игнорирует "не вписывающийся" в теорию материал, то мы имеем дело с задачным типом работы теоретика, реализующим принцип подтверждения. В том случае, когда теоретик воплощает принцип опровержения, "любое расхождение с материалом становится условием активного преобразования теоретической схемы" 1, с.33.

Последний вариант активизирует перестройку прежней теории, потерявшей свой статус истинности, вплоть до восстановления адекватности теоретической схемы имеющемуся феноменальному материалу.

Подтвержденная теоретическая схема, по функции, замещает множество разрозненных эмпирических представлений об объекте, раскрывая "правду" его существования.

Однако проблематизация теоретической конструкции может исходить не только со стороны феноменологии объекта. Так "увеличение числа теоретических схем в определенной области науки и необходимость организации теоретической работы ставят задачу рассмотрения различных теоретических схем как относимых к единой реальности и к той ее стороне, которая специфична для области знания.

Поэтому для проблематизации какой-то конкретной теоретической схемы могут использоваться и другие теоретические схемы" 1, с.34.

Соотнесение различных теоретических схем об одной стороне реальности, их противопоставленность, выводит теоретиков на необходимость выделить из имеющихся ту схему, которая могла бы стать основой для систематизации остальных теоретических конструктов за счет реализации дедуктивной процедуры выведения из общего знания его частных конкретизаций.

При этом "в процессе конкретизации (дедуктивного выведения в целом) одни линии конкретизации могут быть бо-

лее продвинутыми по сравнению с другими... согласование уровней по всем линиям выступает как показатель достижения соотносимости всех единиц конкретизированных знаний" 1, с.36.

Проблематизация и перестройка основополагающей предмет парадигмы была названа Т.Куном "научной революцией" 3, т.к. такие процессы влекли за собой огромный объем работы по пересмотру содержательных и формных атрибутов научного предмета.

Итак, при решении задачи по упорядочиванию и гармонизации многих разрозненных теоретических знаний и фактов с различных этажей абстрактности "пирамиды знаний", если теоретические схемы относятся к конкретным вопросам в рамках одного предмета – более абстрактное основание может оставаться еще предметным.

Если в противоречие вступают теоретические предметные парадигмы – требуется выход на надпредметные, более всеобщие этажи знаний.

Например, базовое основание физической картины мира вступает в противостояние с психологическим мировоззрением, а оно, в свою очередь, не вписывается в соседство с культурологическим предметом.

Попытки снять противоречие созданием пограничных областей знаний дают лишь временное "облегчение", так как синтетический предмет может быть "атакован" соседними с ним предметами.

Данная драматическая ситуация проблематизирует изолированные научные подходы, что называется, "на корню", не оставляя шансов возврата в прежнее спокойное и автономное существование.

Внимание! Мы подошли к той точке развития научной сферы, в которой начинается второе рождение метафизики (см. сх. 3), которая на предшествующих стадиях разворота научной сферы также существовала как бы сама по себе: не вмешиваясь в науку, но и не допуская ее в свои пределы.

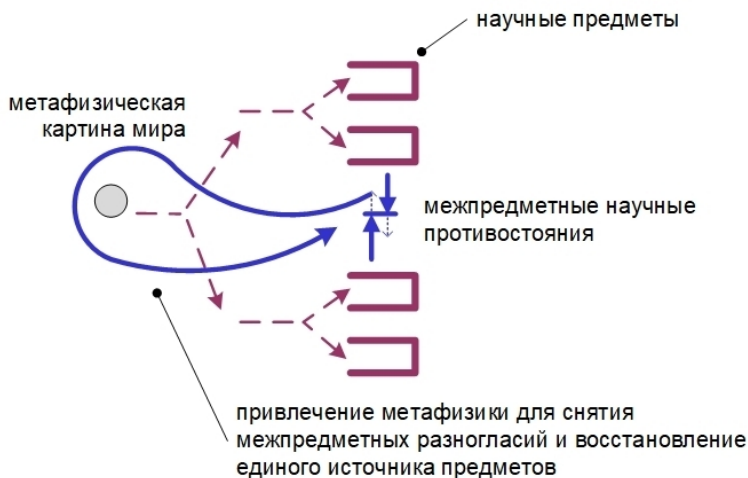


Схема 3. Использование метафизики в арбитражной функции

Наряду с потребностью в предельных надпредметных философских знаниях, обостряется и необходимость в привлечении надпредметного метода, т.к. все однопредметные методы не применимы к решению данной задачи.

11. Появление методологии

В историческом времени (а до этого мы пребывали только в логическом) данная ситуация возникла к середине XX века. Инициаторами "выноса" предметных теоретических конструкций парадигмального типа стали члены московского методологического кружка.

Методологи, опираясь на предельные философские абстракции и на содержательно-генетическую логику (искаженный аналог ЛВАК), ринулись всех "распредмечивать" и в этом видели свою высокую методологическую миссию (особенно в "игровой период" ММК, т.е. в 80-х годах прошлого столетия).

Это и был своего рода "бунт метафизики", которую давно уже беспрепятственно игнорировали все научные направления.

А поскольку научные школы возглавлялись людьми престарелыми и не склонными к культивированию кардинальных перемен (а только такие и требовались), то научные школы перешли в глухую оборону, вытесняя методологическую "рать" на периферию научной жизни.

К концу прошлого столетия методологи ММК снизили свой напор на науку и благополучно интегрировались в различные социокультурные и научные институты.

Другая методологическая "ветка" – московский методолого-педагогический кружок (ММПК) под руководством Анисимова О.С. – обладает еще большим потенциалом проблематизации узкопредметных научных конструкций, благодаря более мощному понятийно-категориальному аппарату.

Однако следует понимать, что процесс распрямления – весьма болезненен, как и всякая глубинная проблематизация.

Поэтому для систематизации научных областей требуется не только готовность внешних специалистов-надпредметников в лице методологов к осуществлению нейтрального арбитража, но и стремление представителей научных школ к истине, которое на данном историческом отрезке заключается в восстановлении единого метафизического фундамента "философско-научной" пирамиды знаний, о которой шла речь в начале нашей статьи.

12. Философия и преодоление предметной автономизации

Итак, наука в универсуме деятельности реализует функцию познания различных сторон реальности. Но предметная ориентация ведет науку по пути автономизации и диффе-

рнциальной самоизоляции с кажущейся методологической и содержательной самодостаточностью.

"Преодоление автономизации идет как по линии распре-
мечивания по содержанию благодаря философским замеще-
ниям изолированных идеальных объектов, так и по линии
кооперации с нормативно-технологическими организо-
ванностями и организациями..." 1, с.44.

В содержательном распремечивании и последующем
опредмечивании и должна участвовать метафизическая кар-
тина мира в качестве более абстрактной опоры. В результа-
те перепредмечивания науки с учетом глубинных философ-
ских основ не только восстанавливается встроенность науч-
ного предмета в кооперативную систему научно-философ-
ского познания мира, но вытесняются многие предметные
иллюзии и стереотипы, которыми обзавелись все науки в пе-
риод своей обособленной жизни.

В свою очередь, с точки зрения коррекции методов ис-
следования, научные отрасли должны опереться на надпред-
метные методологические разработки и, выражаясь образно,
"впустить всеобщность" в свой специфически-предметный
методологический инструментарий.

Литература

1. Анисимов О.С. Культура теоретического мышления
как стратегический фактор развития науки. М., 2009. –159. –
(Энциклопедия начинающего стратега)

2. Анисимов О.С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. М., 1991.

3. Кун Т. Структура научных революций. Пер. с англ. И.З. Налетов. М.: АСТ, 2002.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА

Методологическая экспертиза – диагностика объекта или содержания документа с точки зрения сущностной критериальной базы с оценкой соответствия объекта (его "основания" и "основанного") принципиальным концептуальным и ценностным основаниям.

Методологическая экспертиза, опираясь на понятийные представления, вскрывает соблюдение или нарушение объектом анализа всеобщих законов жизни (от индивидуальной жизнедеятельности до культурного бытия). Нарушение этих законов, по сути – основ бытия, приводит к неприятным, а порой и драматическим последствиям. Задача методологической экспертизы – оценить сохранение объектом своего предназначения и адекватность механизма реализации своей функции на принципиальном уровне (без деталей).

Цель методологической экспертизы – определить степень соответствия предмета экспертизы своему функциональному предназначению и адекватность механизма реализации функции.

Методологическая экспертиза:

– может встраиваться в социальную экспертизу, как ее часть, отвечающая за сущностную оценку основ социально-

го объекта (см. "Социальная экспертиза");

– может быть самостоятельной услугой.

В варианте самостоятельной услуги структура работ и отчета различается для экспертизы объекта и экспертизы документа.

Типы методологической экспертизы

I. Экспертиза документа.

Возможные документы: идеология, концепция, политика, доктрина, стратегия развития региона, проект закона, проект развития отрасли или отраслевой единицы и т.п.

II. Экспертиза реального объекта.

Объекты экспертизы: предприятие, регион, социокультурная организация, культурное или образовательное учреждение, госструктура и т.п. Экспертиза социокультурной среды (объекта), единицы деятельности, экономического субъекта, культурного учреждения, субъекта госуправления осуществляется с учетом особенностей перечисленных единиц.

2. Экспертиза документа

Задачи экспертизы документа:

Построить охватывающую системно-функциональную

(онтологическую) картину для диагностики содержания проекта;

Проявить позицию, с которой создавался анализируемый документ;

Построить концептуальную схему типа оцениваемого объекта, рассматриваемого в документе;

Дать оценку соответствия содержания проекта своему сущностному основанию ("природе вещей");

Отобрать необходимые для проведения экспертизы понятия;

Оценить ценностные и концептуальные основания проекта, методологию и критерии проекта, а также адекватность используемых понятий;

Оценить сохранность сущностных основ в содержании документа;

Оценить положительные и отрицательные стороны нововведений;

Сформировать прогноз поведения объекта ("живущего" или пока только проектируемого) в будущем, если не вносить никаких поправок;

Дать рекомендации с опорой на результаты экспертизы.

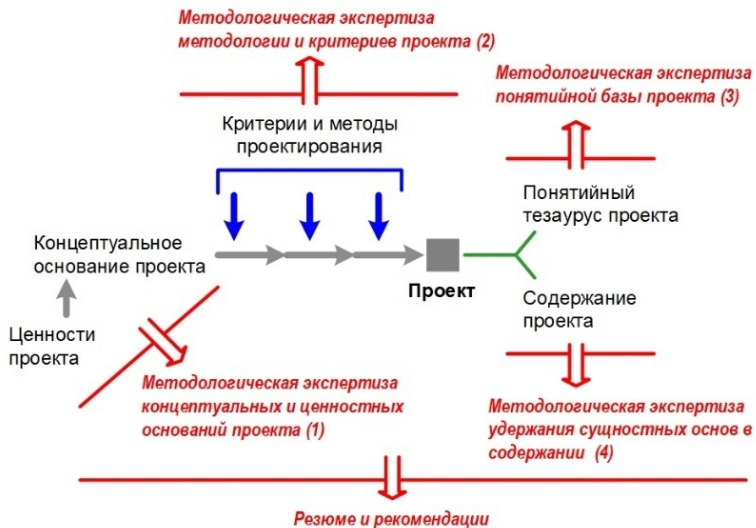


Схема 1. Методологическая экспертиза проекта

Экспертиза концептуальных и ценностных оснований проекта

В основании каждого проекта лежат какие-то ценности и те или иные концептуальные представления. Они могут осознаваться проектировщиками и вводиться в явном виде, а могут быть и не осмысленными и без явного предъявления. Последнее усложняет их оценку, но не делает ее принципиально невозможной, т.к. эксперт может достроить скрытые, неосознанные проектировщиком основания, из которых органично "вытекают" введенные явно проектные предложе-

ния. Далее эксперт оценивает выявленные основания с точки зрения соответствия их эталонам, образующим культурно-духовный и мировоззренческий фундамент русского мира.

Экспертиза методологии и критериев проекта

За любым проектом стоит процесс и способ разработки проекта, которые, в конечном счете, влияют на его качество. Экспертиза методологии проектирования и использованных критериев позволит определить, соответствуют ли они минимальным требованиям, и что необходимо скорректировать (если необходимо) в способе проектирования.

Экспертиза понятийной базы проекта (см. приложение 2)

Каждый проект содержит в себе ряд понятий, которые использовались проектировщиком в процессе проектирования и вошли в содержание как его опорный каркас. Зачастую проектировщики даже вводят специальный понятийный глоссарий проекта. Экспертиза важных для проекта понятий позволяет определить корректность их использования в рамках их значений. Искаженное понимание содержания понятий существенно повышает риски проекта и вносит опасные для реализации проекта неопределенности.

Экспертиза удержания сущностных основ в содержании

В любом проекте есть общая основа ("базис") и более конкретная часть ("надстройка"). "Базис" диагностируется в

первом блоке экспертизы (см.п.1). Но в проекте, при правильности "базиса" (основания), противоречить сути может и более конкретная его составляющая – "надстройка" (основанное). Поэтому необходимо, опираясь на соответствующую критериальную базу, оценить само содержание проекта на соответствие "природе вещей".

Примерная структура отчета по данному типу экспертизы представлена в Приложении 1.

3. Экспертиза реального объекта

Задачи экспертизы объекта:

Собрать имеющиеся описания жизни объекта для его анализа, а при необходимости – провести исследование объекта.

Построить охватывающую системно-функциональную (онтологическую) картину для диагностики объекта;

Определить ценностные основания существования объекта;

Построить концептуальную схему типа оцениваемого;

Дать оценку соответствия объекта (или содержания проекта) своему сущностному основанию ("природе вещей");

Определить адекватность механизма объекта заявленной функции;

Оценить корректность нормативной базы анализируемого объекта.

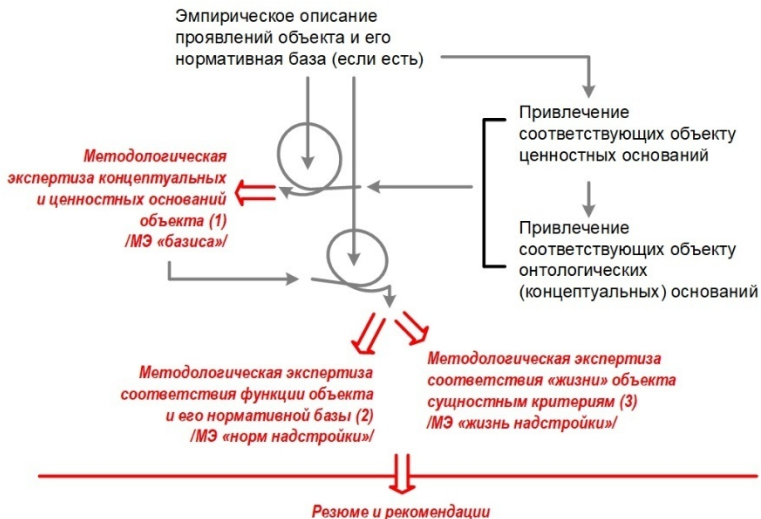


Схема 2. Методологическая экспертиза объекта

Экспертиза концептуальных и ценностных оснований объекта (экспертиза "базиса")

Оценка корректности существующих концептуальных и ценностных оснований объекта – крайне важная процедура, поскольку неверность концепции или неприемлемость заложенных ценностей проблематизирует "жизнь" объекта в его основании. Диагностика "надстройки" не имеет смысла при обнаружении неверности оснований. С другой стороны, относительно небольшие коррекции концептуальной основы объекта в сторону объективной правильности соответствия

своей функции дают существенный прирост эффективности бытия объекта.

Экспертиза соответствия функции объекта и его нормативной базы (экспертиза "норм "надстройки")

Любой объект в рамках своей функции должен иметь свою конкретную форму, т.е. конкретные нормы по реализации этой функции. Иначе он не сможет воспроизводить свою деятельность. Экспертиза нормативной базы позволяет понять адекватность норм, их непротиворечивость, системную увязку между собой и т.п.

Экспертиза соответствия "жизни" объекта сущностным критериям (экспертиза "жизни "надстройки")

Объект может иметь правильно прописанные нормы его деятельности, но в своей реальной деятельности какие-то из них может систематически нарушать или игнорировать. Такие нарушения могут стать скрытым источником проблем жизнедеятельности объекта. Поэтому так важно проявить эти нарушения в экспертизе с перспективой их исправления.

Примерная структура отчета по данному типу экспертизы представлена в Приложении 2.

Приложение 1. Структура отчета методологической экспертизы документа

Вводная часть. Общая информация, контекст экспертизы и краткая выжимка (конспект) анализируемого документа –

главные тезисы.

Функциональный анализ позиции, в которой создавался документ (требование позиции и анализ соответствия/несоответствия этим требованиям).

Введение списка понятий, которые важны в рамках темы документа (определения понятий даются в приложении).

Анализ содержательных блоков текста (тезисов) с точки зрения понятий и определение сути содержания документа (экспертиза оснований, методологии проектирования, используемых понятий, механизма реализации проекта и т.п., см. параграф "Методологическая экспертиза проекта").

Прогноз – выявление возможных состояний объекта при реализации проекта, экспертные заключения последствий принимаемых в проекте решений.

Общее резюме по экспертизе документа, фиксация достоинств и недостатков.

Рекомендации по улучшению документа.

Приложение 2. Структура отчета методологической экспертизы объекта

Общие данные об объекте – информация об исследуемом объекте, его среде и инфраструктуре, анализ достоверности исходной информации.

Экспертиза концептуальных и ценностных оснований объекта.

Экспертиза соответствия функции объекта и его нормативной базы.

Экспертиза соответствия "жизни" объекта сущностным критериям.

Прогноз – выявление возможных состояний объекта в ближайшем будущем.

Общее резюме по экспертизе объекта, фиксация его достоинств и недостатков.

Рекомендации.

Приложение 3. Структура экспертизы понятий

– Определение понятия авторами документа (цитата из документа).

– Этимология термина.

– Схематическое изображение содержания понятия из авторского определения.

– Критический анализ авторского определения (достоинства и недостатки)

– Введение правильного определения понятия (со схемой) и введение пограничных понятий.

– Резюме экспертизы авторского определения понятия.

Основные понятия методологической экспертизы

Экспертиза – форма анализа опыта, опирающаяся на оформление уникальности опыта с помощью соответствующих ему по содержанию абстрактных средств теории деятельности. Применение этих средств осуществляется в процессе конкретизации, результат которой предстает как оформление опыта.

Методология – это область деятельности, функцией которой является создание и совершенствование интеллектуальных средств организации рефлексивных процессов. Поскольку осознанное отношение к рефлексивной организации и самоорганизации возникает, поддерживается и развивается, прежде всего, в социально-культурных средах и системах деятельности, то потребность в организованной рефлексии возникает там, где уровень ответственности аналитических процедур максимален. Такими звеньями являются философия, наука, арбитражная подструктура судебной системы, консалтинг. Наиболее дееспособными средствами в рефлексивных процедурах являются концепции, понятия и категории. Поэтому возникновение методологии происходило как автономизация рефлексии мышления в философской, теоретической и аналитической мысли и, прежде всего, в рефлексии процессов появления понятий, категорий, средств

интеллектуального арбитража в самых сложных формах индивидуального и группового мышления.

Методологический анализ – тип анализа, в котором ведущий акцент ставится не на содержание, подвергаемое рассмотрению, не на мыслительный процесс, приводящий к появлению содержания, а на интеллектуальные (рефлексивно-мыслительные) критерии организации рефлектируемого мышления и самого процесса рефлексирования. Поэтому в методологическом анализе и в рамках ему соответствующего деятельностного подхода сначала строится "пространство" деятельности и мышления в деятельности, исходя из особенностей парадигматических средств и онтологии языка теории деятельности.

Методологические средства анализа – всеобщие интегральные (надпредметные) критерии организации рефлексивных процедур управления сложными социокультурными и деятельностными системами, позволяющие осуществить глубокое и целостное изучение объекта аналитики.

Методологическая экспертиза – особый тип экспертизы, направленный на выявление особенностей состава и характера использования критериальной базы, на которую опирается оцениваемая "новая" практика. М.Э. носит интегральный (надпредметный) характер и опирается на методологическую парадигму интеллектуальных средств всеобщей теории деятельности и мышления. В ходе методологической экспертизы выявляются особенности системы ос-

нований анализируемой деятельности, обладающей тем или иным уровнем новизны. При необходимости данные основания конкретизируются в рамках диалектической дедукции для более определенного вскрытия особенностей нового опыта, его плюсов и минусов с точки зрения функционально правильной конкретизированной картины. Методологическая экспертиза с акцентом на проблематизацию выявляет системные "разрывы", недостатки в "базисе" и "надстройке" анализируемого нового опыта. Методологическая экспертиза с акцентом на новизну вскрывает те нововведения в "фундаменте" и его более конкретном выражении в надстройке практики, которые подтверждаются дедуктивно выведенной картиной оцениваемого опыта.

Экспертиза социокультурной среды (объекта) – тип экспертизы, призванный оценивать уровень перспективности инноваций в социокультурных средах (объектах), объем и значимость нововведений, их достоинства и недостатки. С.Э. осуществляется с опорой на корпус критериев организации жизни и согласований в социуме, согласованных в обществе и утвержденных в законодательной базе.

Экспертиза деятельности – тип экспертизы, оценивающей технологические достоинства и недостатки инновационного опыта в мире деятельности, с опорой на сущностную картину этой деятельности. Д.Э. опирается на интеллектуальные средства теории деятельности (Понятия "Деятельность", "Рефлексия", "Кооперативная система деятель-

ности", "Иерархия в деятельности", "Совмещение иерархического и сетевого принципа в деятельности" и др.).

Экспертиза госуправления – тип экспертизы, обеспечивающий сущностную оценку положительного потенциала нововведений в опыте госуправления с попутным вскрытием отрицательных сторон и угроз данного опыта. Удачные, полезные нововведения, выявленные в госуправленческой экспертизе в отдельных госструктурах, могут далее распространяться в иных госструктурах, расширяя область своего внедрения и повышая уровень эффективности госуправления страны.

Экспертиза экономического субъекта – тип экспертизы, критериально вскрывающей плюсы и минусы нового опыта хозяйственной деятельности какой-либо экономической единицы с выявлением сущностной основы нового. Э.Э. фиксирует перспективные позитивные инновации организации экономического цикла деятельности, которые могут затем передаваться в порядке обмена опыта другим экономическим единицам с повышением уровня эффективности деятельности макроэкономики.

Экспертиза культурного учреждения – тип экспертизы, опирающейся на всеобщие дифференциальные критерии анализируемого образца для вскрытия перспективы и объема новизны инновационной практики в культурной сфере. Экспертиза культурного учреждения проблематизирующего типа жестко выявляет несоответствия новых инициатив

в культурной сфере, реализующих антикультурную направленность, несущих угрозу для воспроизводства и развития культурной практики, способствующих не возвышению человека, а культивированию в нем эгоцентрических наклонностей.

Буду рад откликам читателей!

Об авторе

Верхоглазенко Владимир Николаевич



Руководитель Центра АКМЭ, методолог-консультант. 30-летний опыт работы в качестве консультанта, бизнес-тренера, игротехника и макроигротехника. Организатор и участник более сотни оргдеятельностных игр.

С 1993 г. участник Межрегиональной игротехнической и методологической ассоциации ММПК (Московский методолого-педагогический кружок).

Со-разработчик и игротехник «Школы стратегов» ММПК (для Администрации Белгородской области и Сибирской Аграрной Группы).

Член экспертного совета Ассоциации русскоязычных коучей.

Создатель и руководитель «Школы самоорганизации и методологии» (Есть Ютуб и Телеграм каналы *Школы самоорганизации и методологии*)

Автор нескольких книг и более полусотни публикаций по менеджменту и управленческому консалтингу.

Книги автора

1. Верхоглазенко, В.Н. Самоорганизация человека в методологическом подходе – Великий Новгород. «Печатный двор», 2022.

2. Верхоглазенко В.Н. Методология и стратегическое управление. – М.: Авторская мастерская, 2019.

3. Верхоглазенко В.Н., Звезденков А.А., Хлюнева М.В.

Ключевые факторы прибыли / Второе издание – М.: Авторская мастерская, 2019.

4. Верхоглазенко В.Н. Управление в методологическом подходе. – М.: Авторская мастерская, 2019.

5. Верхоглазенко В.Н., Звезденков А.А., Хлюнева М.В. Ключевые факторы прибыли. – М.: Издательство «OneBook.ru», 2013.

6. Верхоглазенко В.Н. Критериальное управление развитием компании. – М.: ИНФРА-М, 2012.

7. Верхоглазенко В.Н., Звезденков А.А., Хлюнева М.В. Психология прибыли. – М.: Приор-издат, 2005. – 176 с.

8. Анисимов О.С., Верхоглазенко В.Н., Мундриевская Е.Б. Стратегическое управление в методологическом подходе. – М.: Издательство «OneBook.ru», 2014.

9. Анисимов О.С. Мышление стратега: Стратегическое управление в схемах. Выпуск 7/ Составитель – В.Н. Верхоглазенко. – М., 2009.

10. Анисимов О.С., Верхоглазенко В.Н., Звездёнков А.А. Демократизация общества и технологии предвыборной кампании. М. – 2007.