

ДЕСКРИПТИВНАЯ МОДЕЛЬ РЕФЛЕКСИВНЫХ СУБЪЕКТОВ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ¹

В.Е. Лепский

Основания для построения дескриптивной модели рефлексивных субъектов инновационного развития и ее вариант

Взаимообусловленность, взаимопроникновение и взаимодействие в процессах инновационного развития различных типов субъектов (личность, группа, организация и др.) делает актуальной проблему построения системы социогуманитарных моделей такого рода субъектов.

В их числе две взаимосвязанных модели: дескриптивная модель рефлексивных субъектов инновационного развития, вариант которой предлагается в данной статье, и модель рефлексивно-активной среды инновационного развития, представимой как особого рода макросубъект; такая сетевая модель основывается на системе онтологий субъектов инновационного развития и в данное время дорабатывается². Прототип этой модели в версии компьютеризированной среды для поддержки лиц принимающих решения, представлен в монографии, изданной в 1998 году.³

Предлагаемый вариант дескриптивной модели рефлексивных субъектов инновационного развития базируется на следующих основаниях (Рис. 1):

- эскиз философии (мировоззрения) субъектов инновационного развития (*В.Е. Лепский*);
- психологическая модель субъектов (*В.А. Петровский*);
- структурно-функциональная модель стратегических субъектов (*В.Е. Лепский*);
- результаты анализа субъектно-ориентированного подхода.

¹ Работа выполнена при поддержке РФНФ, исследовательский проект 08-03-00652а.

² Лепский В.Е. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию. — М.: «Когито-Центр», 2009. — 208 с.

³ Лепский В.Е. Концепция субъектно-ориентированной компьютеризации управленческой деятельности. М.: Институт психологии РАН, 1998. — 204 с.

⁴ Лепский В.Е. Становление стратегических субъектов: постановка проблемы // Рефлексивные процессы и управление. Том 2, № 1, 2002. С. 5–23. http://www.reflexion.ru/Library/Lepsky_2002_1.htm.

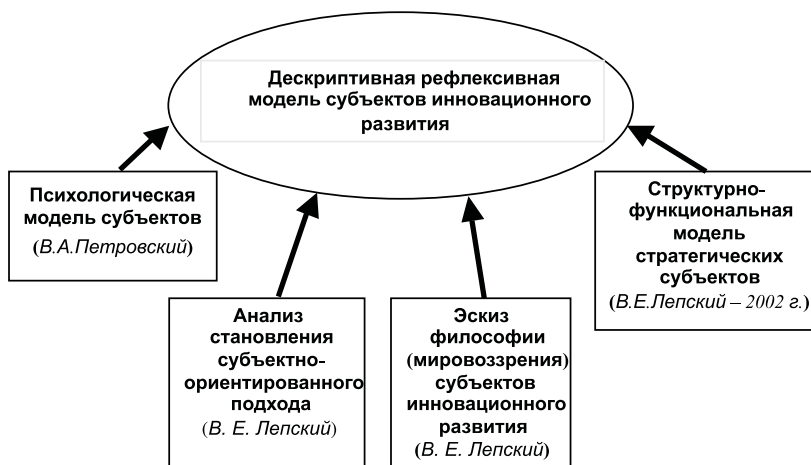


Рис. 1. Основания для построения дескриптивной социогуманитарной модели субъектов инновационного развития

Поскольку три основания описаны в монографии В.Е. Лепского, то для общего представления о четвертом основании в Таблице 1 приведена структура базовых характеристик стратегических субъектов, которые согласуются с требованиями философии (мировоззрением) субъектов инновационного развития.

С учетом выбранных оснований нами предлагается представленная на Рис. 2 структура варианта дескриптивной модели рефлексивных субъектов инновационного развития.

Следует заметить, что выделенные характеристики не являются независимыми друг от друга. Поэтому предлагаемую модель можно рассматривать как конструктор, на основе которого в зависимости от традиций исследователей, специфики субъектов инновационного развития или особенностей решаемых задач допустимы и другие виды агрегирования или декомпозиции характеристик (например, возможно введение характеристики «целостность» и др).

Особое значение имеет характеристика «рефлексивность», которая влияет на все характеристики модели. На наш взгляд, рефлексия – как саморефлексия, так и рефлексия по отношению к другим социальным субъектам – должна стать базовой характеристикой социогуманитарной модели субъектов инновационного развития. Субъект представим в виде полисубъектной рефлексивной системы, через свое функционирование воплощающей себя как целостного рефлексивного субъекта. Именно рефлексивность позволит обеспечить его системную сборку на основе механизмов идентификации (самоидентификации) рефлексивных эле-

Таблица 1
Отдельные характеристики стратегических субъектов

Аспек- ты	Частные признаки	Характеристики	
		Стратегические субъекты	Субъекты поляр- ные стратегиче- ским
Телеологический (целевой) аспект	Наличие целей	Целеустремлен- ность	Пассивность
	Наличие общих целей	Целевая общность субъектов	Целевая раз- общенность субъ- ектов
	Социальная направленность	Социальность	Асоциальность
	Устойчивость целей	Стабильность	Джокеры
	Совпадение реализуемых и де- кларлируемых целей	Целевая адекват- ность	Целевой диссонанс
Регуляционно-коммуникативный аспект	Рефлексивная регуляция дея- тельности и коммуникаций	Рефлексивность	Реактивность
	Доминирующие потребности	Духовные	Материальные
	Социальная ориентация	Социальная ответственность	Эгоцентризм
	Доминирующие основания при принятии решений	Морально- этические	Рациональные
	Ведущая этическая система [17]	Первая этическая система	Вторая этическая система
	Ведущая ориентация во взаимодействиях	Коллективизм	Индивидуализм
	Ведущая форма отношений с другими субъектами	Партнерство (субъект–субъект- ные отношения)	Потребление (субъект–объектные отношения)
	Отношение к мнению (точке зрения) других субъектов	Толерантность	Нетерпимость
	Доминанта поведения в кон- фликтных ситуациях	Ориентация на компромисс	Агрессивность
	Готовность на жертву ради обще- го дела	Жертвенность	Эгоизм
	Свобода действий (защищенность от манипуляций)	Независимость	Зависимость
Струк- турный аспект	Деление на единицы	Функционально- целевая фракталь- ность	Функциональная разнородность

ментов и его самого в целом по отношению к макросубъектам социальной среды.

Рассмотрим отдельные элементы предложенной структуры варианта дескриптивной модели рефлексивных субъектов инновационного развития.

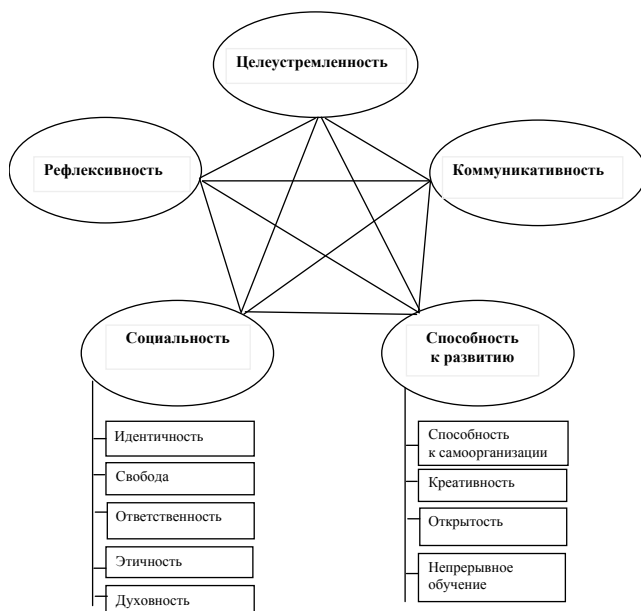


Рис. 2. Структура варианта дескриптивной социогуманитарной модели субъектов инновационного развития

Описание характеристик дескриптивной модели рефлексивных субъектов инновационного развития

Целеустремленный субъект инновационного развития

Субъекты инновационного развития устремлены в будущее и созидают его в соответствии со своими представлениями и мировоззрением инновационного развития. Эта характеристика присутствует в любых моделях субъектов и вообще активных элементов. Целеустремленность, включая ориентацию на развитие, обеспечивает в первую очередь целостность субъектов и является главным системообразующим признаком субъектов в качестве представителей саморазвивающихся систем.

Рефлексивный субъект инновационного развития

В сфере инновационного развития требуется описывать в объективных терминах не только материальный аспект взаимодействия участников, но и субъективный, связанный с тем, что сущность этих процессов состоит во взаимодействии людей. Методы объективного описания взаимодействующих субъектов вместе с их субъективными внутренними мирами и составляют предмет рефлексивных исследований. Роль субъектов могут выполнять

отдельные люди, группы, организации и целые страны; отражения связаны как с индивидуальными психологическими процессами, так и с макрокультурной перцепцией, создающей, например, у страны обобщенный образ себя.

Рефлексивные процессы инвариантны по отношению к различным типам субъектов (индивиды, группы, организации, государства, этносы, агенты с искусственным интеллектом и др.), определяя структуру внутренней организации, включение во внутренние миры видения самих себя и других, а также взаимных представлений субъектов друг о друге. Рефлексивные структуры и динамика их изменения (рефлексивные процессы) на макроуровне определяют все процессы регуляции деятельности (функционирования) субъектов различных типов. В контексте рефлексивного подхода общность различных социальных образований и образований искусственного интеллекта определяется тем, что все субъекты рассматриваются как рефлексивные системы.

Прежде чем переходить к описанию характеристик рефлексивных субъектов инновационного развития надо напомнить, что в системном аспекте под рефлексией можно понимать способность некоторых систем строить модели себя и других систем, а одновременно видеть себя строящими такие модели. На этом пути удастся провести конструктивные различия между знанием о себе и осознанием себя как носителя такого знания⁵.

Для моделирования рефлексивных процессов, наряду с привычными вербальными представлениями, используются разнообразные представления: графические, специальные полиномы (многочлены), операторные и другие. Эти представления позволяют фиксировать, анализировать и проектировать достаточно сложные рефлексивные процессы в различных сферах социальных взаимодействий. Остро встают проблемы выявления особенностей рефлексивных процессов и возможностей воздействия на них в условиях конфликтных взаимодействий, особенно при попытках перевести эти конфликты в управляемую конфронтацию и сотрудничество.

Рефлексия субъектов инновационного развития как социальной системы формируется через ее рефлексивные элементы. Поскольку человек является базовым рефлексивным элементом любой социальной системы, то рефлексивность проявляется, в частности, в том, что и вся система, и входящий в нее человек могут быть отображены в его сознании, причем характер этого отображения влияет на его функционирование в системе.

Данный момент необходимо всемерно учитывать в ходе создания и поддержке деятельности субъектов инновационного развития. Предпосылкой их эффективности является то, что рефлексивные элементы потенциально могут справиться с неопределенностью порядка, лишенного традиций. А это необходимое условие успеха в инновационном развитии. Именно поэтому

⁵ Лефевр В. А. Конфликтующие структуры. М.: Высшая школа, 1968.

важнейшее значение рефлексии в деятельности субъектов инновационного развития отмечается в последние годы и зарубежными авторами⁶.

В таблице 2 на примере предприятий, как субъектов инновационного развития, приведен сравнительный анализ отдельных аспектов организации рефлексивных процессов.

Как показывают исследования, рефлексивность субъектов инновационного развития зависит от многих факторов, одним из которых является рефлексивная культура. Известные концептуальные представления о личности руководителя, ее структуре и качествах могут быть интерпретированы как качества преимущественно реактивного или рефлексивного субъекта. Мы можем назвать их субъектами реактивной и рефлексивной доминант. Этим типам соответствуют определенные особенности менталитета и делового поведения.

В первом варианте при неразвитой или заблокированной рефлексии, когда субъектность руководителя снижена, он становится объектом информационных и иных воздействий. В таких случаях его рефлексивные процессы протекают стихийно, неорганизованно и результат рефлексии в виде «счастливых озарений» случаен. Наиболее важные события не столько творятся таким руководителем, сколько случаются с ним. В психологическом плане это связано с неразвитой способностью к динамическому моделированию и построению многовариантной информационной картины производственных (управленческих) процессов. Это в значительной мере определяет неспособность руководителя принимать адекватные решения.

Во втором случае мы можем говорить о том, что руководитель в своей деятельности преимущественно использует рефлексивные стратегии. Он в максимально возможной мере субъектен и способен к системному построению стратегии своей деятельности, и может ясно осознавать, четко формулировать и внятно озвучивать свои интересы.

Таким образом, современный характер деятельности руководителя, представляя собой деятельность меняющегося субъекта власти в динамичной социальной среде, предъявляет исключительно высокие требования к его рефлексивной культуре.

Рефлексивную культуру предприятия можно определить как систему способов организации рефлексии, построенных на основе интеллектуальных и ценностных критериев. Она включает в себя: способность и готовность действовать в ситуациях с высокой степенью неопределенности, гибкость в принятии решений, постоянную готовность к поиску путей решения твор-

⁶ Beck U. (Hrsg.) (1996): Reflexive Modernisierung. Frankfurt am Main, Suhrkamp. Giddens A. (1996): Leben in einer posttraditionalen Gesellschaft // Beck U. (Hrsg.): Reflexive Modernisierung, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Таблица 2
Отдельные аспекты организации рефлексивных процессов
на предприятиях XX и XXI века

Аспекты	Традиционные предприятия XX века («жесткая организация»)	Предприятия XXI века («гибкая, сетевая организация»)
Ведущая ориентация на способ деятельности сотрудников	Реактивный способ деятельности	Рефлексивный способ деятельности
Субъектный аспект отношения к сотрудникам	Ориентация на превращение сотрудников из субъектов в объекты управления. Блокировка рефлексии	Ориентация на сохранение и формирование «субъектности» сотрудников, отказ от манипулирования. Стимулирование, поддержка рефлексии, развитие рефлексивных способностей
«Носители рефлексии»	Топ-менеджеры	Все сотрудники предприятия, группы, организация в целом
Действия сотрудников в конкретных ситуациях	Ориентация на шаблонные действия в типовых ситуациях и обязательное обращение к помощи руководителей в нестандартных ситуациях	Ориентация на самостоятельные действия, стимулирование креативности и рефлексии
Коммуникация «носителей рефлексии»	Формальное общение. Высокая степень опосредственности общения	Гибкое сочетание формального и неформального общения. Гибкое сочетание форм общения
Коммуникация «носителей рефлексии» и «носителей властных полномочий»	Совмещение «носителей рефлексии» и «носителей властных полномочий»	Создание условий для реального влияния «носителей рефлексии» на «носителей властных полномочий»
Координация действий подразделений и сотрудников предприятия	На основе должностных инструкций	На основе формирования у сотрудников взаимных адекватных рефлексивных представлений, а также рефлексивных позиций предприятия и подразделений как социальных субъектов
Базовые знания	Предметные	Процедурные, в том числе рефлексивные технологии
Стимулирование и поддержка рефлексивных процессов у сотрудников предприятия	Недооценка данного аспекта	Многообразие мероприятий и программ ориентированных на стимулирование и поддержку рефлексивных процессов у сотрудников предприятия
Создание условий для развития рефлексивных способностей «носителей рефлексии»	Недооценка данного аспекта	Предприятие как рефлексивно развивающая среда

ческих задач в кризисных ситуациях деятельности, способность переосмысливать стереотипы своего опыта, возможность реализовать личностные, коммуникативные и интеллектуальные свойства адекватно ситуации. Сфера бизнеса — одно из наиболее подходящих пространств для реализации ценностей подобной культуры.

Рефлексия позволяет не только находить выход из критических ситуаций, но и обеспечивает коррекцию норм инновационной деятельности. Поэтому ведущая ее функция — преодоление затруднения в деятельности через развитие самой деятельности. Важным признаком развития рефлексивной культуры субъекта является гармоничность различных ее аспектов. Под гармоничностью понимается не только наличие доминирующей направленности рефлексии, которая не подавляет, а стимулирует проявление других рефлексивных содержаний, важных для конструктивной личностной реализации, но и легкость переключения с одного типа рефлексивных проявлений на другой. Гармоничное взаимодействие разных уровней рефлексии способствует формированию его адекватного поведения в кризисных ситуациях.

Коммуникативный субъект инновационного развития

Целостность субъекта инновационного развития определяется соответствующей коммуникативной средой, обеспечивающей поддержку рефлексивных процессов, организацию быстрого, адекватного реагирования на динамично меняющуюся внешнюю среду.

Особое значение в условиях глобализации приобретает свойство безграничности коммуникаций. Сотрудничество с субъектами инновационного развития других культур становится повседневным опытом. Рынки срастаются, цены во всем мире выравниваются, поэтому и субъекты должны кооперироваться и объединяться.

Под безграничностью следует понимать также устранение внутренних барьеров между функциональными элементами субъектов инновационного развития.

Социальность субъектов инновационного развития

В контексте социальной ориентации субъектов инновационного развития наиболее актуальны следующие характеристики: идентичность, свобода, социальная ответственность, этичность, духовность.

Субъект инновационного развития как субъект развитой идентичности

При помощи ценностей и видений можно обратиться к вопросу о смысле, активизировать в сознании человека глубинные слои и, таким образом, раскрыть неизведанные источники энергии. Ничто не может так мотивировать человека, как убежденность в возможности приняться за нечто, полное смысла.

Сегодня становится все более очевидной постоянно возникающая необходимость «выхода» сотрудников за рамки нормативного подхода, фак-

тически нормой становится выход за пределы нормы⁷. Это обосновывается следующими соображениями:

- высоким темпом обновления знаний, характерным для информационного общества, что влечет быструю сменяемость социальных структур и институтов, воплощающих это знание, типов и способов коммуникации;
- существованием многих социальных процессов в относительно небольшое время, поскольку усиливается множественность социальных реальностей и динамика их существования;
- резким усилением в условиях современной России (и на всем постсоветском пространстве) давления техногенной цивилизации на индивидуальное бытие человека, разрушающего установившийся баланс социальной активности и внутреннего гомеостазиса индивида, ослабляющего его психическую саморегуляцию;
- усложнением естественной интеграции прошлого и будущего в единую цепь событий, которая образует индивидуальную биографию и лежит в основе личностной идентичности (и без того подверженной весьма тяжелым традиционно выделяемым кризисам);
- все более осложняющейся в современном обществе цепью социальных и технологических опосредований между действием и его результатом, что затрудняет рациональное планирование действий как на коллективном, так и на индивидуальном уровне.

Любое рациональное действие предполагает как учет его возможных последствий, так и соотнесение выбранных средств и действий с существующими в обществе нормами поведения, с коллективными представлениями о дозволенном и недозволенном, с представлениями действующего субъекта о самом себе, о принятых на себя в прошлом обязательствах, о принадлежности к той или иной коллективной общности — с тем, что называется индивидуальной идентичностью. Проблема ее сохранения в производственной практике обостряется. Возникает все большее число индивидов, характеризующихся «размытой идентичностью» — тех, сознание которых оказывается фрагментированным. Отсутствие единства сознания влечет за собой отсутствие целостности в производственной деятельности. Без единства сознания невозможно существование «Я».

⁷ Лекторский В. А. Георгий Петрович Щедровицкий и современная философия // Познающее мышление и социальное действие (наследие Г. П. Щедровицкого в контексте отечественной и мировой философской мысли) / Редактор составитель Н. И. Кузнецова — М.: Ф. А. С. — медиа, 2004. С. 170–205.

На пути к постнеклассическим концепциям управления / Под ред. В. И. Аршинова и В. Е. Лепского. — М.: Институт философии РАН, 2005. — С. 56–70. <http://www.reflexion.ru/Library/Sbornik2005.doc>.

Большое влияние на разрушение традиционных механизмов идентификации оказали процессы глобализации. Они неразрывно связаны с интеграцией мировых процессов производства и потребления, следствием чего является повышение роли субъектов мировой экономики и мировой политики. Как следствие нарастает тенденция ограничения функциональных возможностей национальных и социальных образований, культур и религий.

В конце прошлого столетия эти тенденции в России были существенно усилены под влиянием доминирования неолиберализма в экономике и политике, способствующего необоснованному по масштабам и деструктивному по способам выводу государства из экономики. Как следствие, Россия сегодня сравнима по эффективности государственного управления лишь с африканскими или островными государствами⁸.

В новых условиях снижения легитимности государства как ключевого субъекта власти гражданин теряет доверие к институтам легального господства, не обеспечивающим минимум инфраструктуры развития. Субъектом власти в эпоху рефлексивного модерна⁹ становится тот, кто оказывается способным адекватно осмыслить (либо конструировать) реальность, определять свое место в мире, ставить цели деятельности и развития, формулировать кооперативный проект действия в мире.

Сегодня в мире уже зарождаются новые технологии и формы власти, например, нетократия¹⁰. Это видение концептуализируется и получает самоназвание, на базе чего выстраивается «**проектная идентичность**»¹¹.

Лишь она сможет обеспечить **ценностно-целевую фрактальность** субъектов инновационного развития и, соответственно, согласованность и конвергенцию их деятельность в масштабах проектов, выдвигаемых и продвигаемых макросубъектами.

Свободные субъекты инновационного развития

Регуляторами свободы субъектов инновационного развития (кроме принятых в обществе нормативных ограничений для всех граждан) должны выступать добровольно принятое мировоззрение инновационного

⁸ Всемирный банк опубликовал результаты исследования эффективности государственного управления за последние 10 лет в 212 странах и территориях мира. Как оказалось, Россия сегодня сравнима лишь с африканскими или островными государствами, причем по всем показателям ситуация продолжает стремительно ухудшаться. <http://www.dialog-21.ru/news/digest.asp?id=136317>.

⁹ Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. – 2-е изд. – М.: Академический Проект, 2005. С. 239–441.

¹⁰ Денисов А. А. Нетократия и рефлексия // Рефлексивные процессы и управление. Том 7, № 1, 2007. С. 33–49.

¹¹ Castells M. The power of identity / by Manuel Castells. – 2nd ed. // Information age, economy, society and culture, v. 2. Blackwell Publishing. 2004. P. 8–12.

развития и нормы, сложившиеся в рамках осознанной ими проектной идентификации.

Важнейшим аспектом обеспечения свободы субъектов инновационного развития является защищенность от различного рода манипулятивных воздействий, несанкционированно превращающих их из субъектов в объекты, действующие в чьих-то интересах. В этой связи в условиях нарастания влияния в современном мире скрытых субъектов управления (нетократия и др.) особое значение следует придавать специальной подготовке субъектов инновационного развития по вопросам культуры информационной безопасности, которая обеспечивает индивидуальную и групповую защиту от манипулятивных воздействий. Особенно она важна для субъектов, имеющих отношение к нано и биотехнологиям, которые во многих случаях могут иметь так называемое двойное назначение.

Социально ответственные субъекты инновационного развития

Лишь при наличии свободы, выводимой из единства сознания и целостности человека, возможна ответственность за поступки, которая немислима, если сознание распадается на не связанные друг с другом фрагменты, а в объеме индивидуального человеческого бытия не оказывается места для традиционных культурных реальностей. Их игнорирование приводит к бессубъектности и безответственности субъектов, культу примитивной рациональности при игнорировании морально-нравственных аспектов принятия управленческих решений, к деформации социальных норм и др. Все эти негативные явления отчетливо проявляются в условиях современной России.

Этичность субъектов инновационного развития

Для формирования представлений о субъекте инновационного развития принципиально важно понимание различий между системами ценностей и этическими системами. Специфическая система ценностей (ценностных оценок) существует в любом обществе (культуре), не завися от отдельных индивидов. Можно выделить «универсальные» (одинаковых почти во всех культурах) и «локальные» (специфические для отдельных культур). Например, «говорить неправду» почти во всех культурах оценивается как «плохо», «украсть» — «плохо», «помогать бедным» — «хорошо».

Однако, есть и другие примеры. Если мужчина уступит место женщине в общественном транспорте в США, — это оценивается как «плохо», ибо может быть проинтерпретировано как подчеркивание неравенства; во Франции «плохо» не уступить места.

Через культуру происходит кодирование ценностей. Фактически существует некий «список, что такое хорошо, а что такое плохо». Это кодирование может меняться во времени, иногда весьма динамично, например, так произошло в США после трагических событий 11 сентября 2001 года.

Во всех указанных случаях мы имеем дело с **«системой ценностей»**. Однако сознание оперирует не только простыми оценками «хорошо» и «плохо», но также оценками комбинаций ситуаций (действий). Например, сказать правду — «хорошо», а в результате этого отправить человека в тюрьму — «плохо».

При комбинации оценок мы переходим к рассмотрению **«этических систем»**, другими словами, к «метакодированию» ценностей. Главный вопрос здесь связан с оценкой совмещения «добра» и «зла». В.А. Лефевр ввел понятие и построил формальные рефлексивные модели двух этических систем¹².

I: совмещение «добра» и «зла» рассматривается как «зло».

II: совмещение «добра» и «зла» рассматривается как «добро» («цель оправдывает средства»).

Важно отметить, что в тех сообществах, где большинство личностей негативно оценивают соединение добра и зла, предпочтение отдается тому, кто стремится к компромиссу, а в тех, где соединение добра и зла оценивается позитивно, личностям с бескомпромиссным поведением.

В отдельных культурах «системы ценностей» могут быть одинаковыми, а «этические системы» — разными. Например, по данным исследований В.А. Лефевра, проведенным в 80-х годах прошлого столетия, сделаны выводы, что в США в те годы преобладала первая этическая система, а в СССР — вторая. Сегодня просматриваются тенденции, принципиально изменяющие сделанные Лефевром оценки. Есть основания утверждать, что действия руководства США (в основном одобряемые населением) все более соответствуют второй этической системе, что может способствовать формированию психологического кризиса у американцев, поскольку их представления о себе вступают в противоречие с реальными действиями. А в России наблюдаются проблески принципиально иной тенденции, под влиянием многовековых традиций у населения пробуждается первая этическая система, что дает некоторые основания для оптимистических прогнозов возрождения России.

Приведенные соображения дают основания утверждать, что субъекты инновационного развития должны быть ориентированы на первую этическую систему.

Для субъектов первой этической системы естественной является толерантность к мнениям и позициям других. Принципиально важно отметить, что толерантность является позитивной характеристикой именно в системной организации характеристик, в частности, содержащих базовые характеристики рассматриваемой социогуманитарной модели субъектов инновационного развития. Однако, увлеченность толерантностью как автономной характеристикой может привести к негативным последствиям для субъектов.

¹² Лефевр В. А. Алгебра совести. М.: «Когито-центр». 2003.

Духовность субъектов инновационного развития

В условиях глобализации субъекта инновационного развития, который осознает и берет на себя ответственность за производимые им управляющие воздействия на общество, надо влиять на дальнейший ход эволюции в направлении к одухотворению мира. При этом важно выработать духовную общность субъектов, которая будет являться основой совместной деятельности, даст ориентир и облегчит многие решения.

Принципиально важно высказывание о роли духовности европейского специалиста по разработке образа предприятия XXI века Х. Гайсельхарта: «Сотрудники отделов по работе с персоналом пытались внести свой вклад в улучшение состояния предприятия через введение TQM, Reengineering, ISO и других методов. Между тем, эти методы подвергаются сильной критике как модные явления. Они не выполняют того, что обещают, и исчезают так же, как и пришли. Поскольку они редко интегрированы в духовную взаимосвязь, они становятся просто скучными, потому что бездуховны»¹³.

В целом проблема индивидуальной идентичности лиц, принимающих решения, оказывается неразрывно связана с духовностью и является ключевой в инновационном развитии. Лишь при наличии единства сознания и целостности человека возможна ответственность за поступки, которая немыслима, если сознание распадается на не связанные друг с другом фрагменты, а в объеме индивидуального человеческого бытия не оказывается места для основных традиционных культурных реальностей.

Развивающийся субъект инновационного развития

Самоорганизующийся субъект инновационного развития

Стремление интенсифицировать инновационное развитие влечет за собой увеличение горизонтальных организационных структур, снижение формальности в отношениях субъектов, создание неформального сетевого самоорганизующегося субъекта подобного развития.

Все более популярными становятся междисциплинарные представления о мире, в котором порядок из хаоса возникает в силу естественных процессов. Такая логика предполагает, что деятельность субъектов подчинена правилам самоорганизации. В ходе организации постоянного и разнообразного общения соответствующих людей можно надеяться на достижение благоприятных результатов. Важно «прислушаться к тому, куда система намерена двигаться»: чем больше включенных субъектов поймут, в каком направлении изменяются процессы инновационного развития, тем быстрее будут развиваться новые формы организации¹⁴.

¹³ Гейсельхарт, Х. Обучающееся предприятие в XXI веке / Перевод с немецкого Н. В. Маловой. Калуга: «Духовное наследие», 2004. – 264 с. С. 223.

¹⁴ Сенге П. М., Клейнер А., Робертс Ш., Росс Р. Б., Рот Д., Смит Б. Д. Танец перемен: новые самообучающиеся организации / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – С. 156.

В этой синергетической трактовке процессов самоорганизации следует выделить несколько аспектов, связанных с рефлексивными процессами.

Во-первых, для контроля за последствиями самоорганизации кто-то должен с упреждением их осознать, выявить аттракторы и параметры порядка, детерминирующие этого процесса. То есть некто, должен обладать упреждающей рефлексией, обеспечивающей возможность либо притормозить процессы самоорганизации, либо их стимулировать. Самоорганизация – это мощный потенциал развития, не всегда, однако, гарантирующий благоприятный результат. Для социально ориентированных субъектов целесообразно, в целях обеспечения безопасности для общества последствий их деятельности, рассмотрение процессов управляемой самоорганизации.

Во-вторых, справедливо утверждение: чем больше включенных субъектов осознают направления процессов изменений, тем быстрее возникнет благотворный резонанс. Сказанное ставит задачу стимулирования рефлексивных процессов осознания естественных тенденций инновационного развития.

Перенос из естественных наук синергетических идей самоорганизации в практику инновационного развития требует переосмысления в контексте современных представлений постнеклассической науки, и сегодня делаются первые шаги в этом направлении¹⁵.

Если комплексные системы обладают растущим количеством центров управления, тогда вместо власти все больше требуется способность к модерации, к выработыванию правил совместной игры различных интересов и способность действовать интегрирующим образом.

Эта задача воспринимается при помощи систем переговоров, которые состоят из правил, делающих возможными приемлемые компромиссы. Они ориентируются на справедливый обмен, на обоюдность, на справедливое распределение расходов и выгоды совместно принятого решения или разрешения проблемы. Они требуют от каждого участника добровольного ограничения его свободы действий, вследствие того, что он учитывает различные интересы других участников и воздействие на них своих собственных поступков.

Специализация и постоянный рост знания ведут к комплексности, которая требует кооперации между различными специальностями. Дифференциация видов деятельности субъектов инновационного развития вызывает к жизни собственную динамику включенных субъектов, что затрудняет руководство со стороны вышестоящей центральной инстанции. При помощи саморефлексии включенных субъектов должны приобрести

¹⁵ Аршинов В. И., Буров В. А., Лепский В. Е. Навигация, рефлексивные площадки и каналы реальности постнеклассического управления обществом // На пути к постнеклассическим концепциям управления / Под ред. В. И. Аршинова и В. Е. Лепского. -М.: Институт философии РАН, 2005. – С. 56–70. <http://www.reflexion.ru/Library/Sbornik2005.doc>

возможность справляться с возрастающей комплексностью и самостоятельно создавать необходимые сети, осуществлять координацию и согласования¹⁶.

Саморефлексия означает, что обнаруживается относительный характер рефлектируемых фактов и, тем самым, открываются альтернативы. Саморефлексия ведет к увеличению знания, к метазнанию. Она дает больше знания о нас самих, и понимание того, что здесь речь идет не об истинах, но о конструкциях. Она способствует развитию способности не теряться перед непредвиденным и расставаться с имеющимся знанием.

Саморефлексия включенных субъектов институционализируется в форме бесед, собраний, «обратной связи», рефлексивных семинаров, различных видов игр и др.

Креативный субъект инновационного развития

Время, в которое мы живем, характеризуется непостижимой динамикой изменений. Чтобы не отставать, требуются большие знания, ясное мышление, точная логика, умение использовать все способности и непрерывные усилия. Однако всего этого недостаточно, чтобы утвердиться как успешное предприятие, и, возможно, оказаться на одном из первых мест. Знание возникает быстрее, инновационные циклы становятся короче, единицы времени, в которые мы работаем, меньше.

Выдающиеся достижения, которые нельзя быстро повторить, основываются на необычных идеях, сложных для имитации. Эти идеи подобны тем, что производят художники. Как произведение искусства создается творческим человеком, так и выдающиеся достижения возникают благодаря креативным субъектам. Поэтому сегодня больше, чем когда-либо, нужны люди, которые обладают способностями к рефлексии, к творчеству, которые готовы к движению в напряженности видения и мыслительной работы, интуиции и профессионального умения.

Открытый субъект инновационного развития

Классическое понимание открытости систем базируется на идеях венского биолога Л. фон Берталанфи. В контексте субъектов инновационного развития можно утверждать, что долговременная конкурентоспособность не достигается на основе частичной оптимизации, в пределах внутреннего рассмотрения проблем. Только выход за границы создает предпосылки для успешного и долговременного его существования.

¹⁶ Гейсельхарт Х. Обучающееся предприятие в XXI веке // Перевод с немецкого Н. В. Маловой. Калуга: «Духовное наследие», 2004. – 264 с. С. 48.

¹⁷ Австрийский биолог (1901–1972). Основатель обобщенной системной концепции под названием «Общая теория систем». Он дал развернутый анализ противоречий механицизма и витализма, возникновения и развития организмических идей о целостности

То есть проблема открытости тесно связана с проблемой границ субъектов инновационного развития, которую мы уже затрагивали при рассмотрении вопросов коммуникаций.

Следует заметить, что повышение гибкости экономической активности представляет собой общее явление, но оно размывает границы между работой и не работой¹⁸.

Непрерывно обучающийся субъект инновационного развития

По содержанию обучение субъектов инновационного развития будет все более смещаться с «предметно-знаниевой» на «процедурно-знаниевую» ориентацию и развитие соответствующих способностей, в первую очередь рефлексивных.

Успешные в условиях ВТО инновационные предприятия тратят на подготовку и сертификацию персонала не менее 20% общих затрат. А в России этот показатель составляет всего 0,8% для малого и среднего бизнеса и 12% для крупного...¹⁹

В качестве примера рассмотрим три типовых базовых вида обучения для инновационных предприятий²⁰.

Первый относится к тому, что лежит на поверхности. Это простейшее обучение, при котором речь преимущественно идет о том, чтобы приспособиться к хорошо зарекомендовавшему себя, ориентироваться на привычное. Его исходным пунктом является вопрос, как можно что-то улучшить.

Второй стремится не к относительно поверхностному изменению, а ставит под сомнение основные гипотезы, исследует контекст деятельности и предпринимает коренные изменения собственных целей. Исходным вопросом является: почему я действую так, а не иначе?

Третий вид обучения — процесс, который сам становится темой своего обучения, так что можно опознать и исправить мыслительные модели. Данный вид обучения делает возможной самокритику, придает способность подвергнуть сомнению наши духовные структуры и проверить смысловую отправную точку наших действий.

В качестве ведущих отмечаются второй и третий виды обучения, которые ориентированы прежде всего на стимулирование и поддержку рефлексии сотрудников, на осознание и поиск путей преодоления «разрывов» в деятельности и коммуникациях.

организма и на основе последних – формирования системных концепций в биологии. Предложенный им метод анализа открытых эквивинальных (т.е. как бы стремящихся к некоторой цели) систем дал возможность широко использовать в биологии идеи термодинамики, кибернетики, физической химии.

¹⁸ Beck U. (Hrsg.) (1996): Reflexive Modernisierung. Frankfurt am Main, Suhrkamp. С. 30.

¹⁹ «Независимый инвестиционно-стратегический центр», консорциум <http://www.iisc.ru>.

²⁰ Гейсельхарт Х. Обучающееся предприятие в XXI веке / Перевод с немецкого Н. В. Маловой. Калуга: «Духовное наследие», 2004. – 264 с. С. 54.

По формам обучения будут доминировать две формы организации: непрерывного обучения и обучения непосредственно на рабочем месте.

В процессе производственной деятельности создается развивающая среда, с учетом важности развития рефлексивных способностей, она становится рефлексивно развивающей средой. В частности, богатый опыт создания такого рода учебных сред имеется в отечественной педагогике²¹.

Наблюдаются бурные темпы создания **корпоративных университетов**. Например, в Соединенных Штатах 62% предприятий численностью свыше 1000 человек уже внедрили у себя системы электронного дистанционного обучения. В России такие системы используют пока лишь некоторые крупные компании — «Сибнефть», «Русский алюминий», «ЮКОС», «Татнефть», «Вимм-Билль-Данн», «Северсталь», «Вымпелком»²².

Число корпоративных университетов в мире за 1990-е годы возросло с 400 до 1800. В значительной мере их возникновение было продиктовано затруднениями, связанными с использованием традиционного академического истеблишмента для реализации такого непрерывного процесса обучения, который помогал бы решать конкретные задачи корпораций.

Во-первых, традиционное образование столкнулось с невозможностью отдельному специалисту и кафедре отслеживать, инкорпорировать учебный релевантный материал по мере его поступления. Во внесетевой форме делать это уже сейчас практически невозможно. Библиотека «Hong Kong University of Science and Technology», сотрудничающего с «IBM Great China division», содержит тысячи журналов в электронном формате, реферативные источники и публикации, которые могут быть доступны студентам, где бы они не находились.

Во-вторых, традиционное образование не в состоянии вместить в устоявшиеся учебные планы междисциплинарный поход. Данная проблема легко снималась в сетевом обучении, которое давало возможность организовать сквозное информационное поле, где лаборатория, факультеты и обучаемые получали максимум возможного от использования сетевых технологий и динамических интерактивных баз данных.

В-третьих, корпоративные университеты, как правило, переходящие к работе в виртуальном пространстве, смогли разрешить проблему непрерывного образования без отвлечения работников на значительное время для участия в «контактном» учебном процессе с фокусированием на вопросах инновационного развития. Корпоративные университеты работают либо

²¹ Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения. М.: Педагогика, 1986. Рубцов В. В. Основы социально-генетической психологии. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 384 с.

²² Княгинин В. Н., Щедровицкий П. Г. Промышленная политика России: кто оплатит издержки глобализации. Серия: «Европа», 2005. 160 с. С. 92.

через собственные сети кампусов (Disney, Toyota, Motorola), либо в качестве виртуальных университетов (IBM, Dow Chemical), либо объединившись в союзы с существующими вузами (Bell Atlantic, United Healthcare). При этом данные университеты должны сохранять возможность быть катализатором изменений в корпорациях и постепенно легализуют свой статус «управляющего контура» их развитием.

В-четвертых, корпоративные университеты сформировали механизм обучения работников и управления кадровыми ресурсами (вплоть до карьерного роста в зависимости от пройденных образовательных и исследовательских курсов) для масштабных и имеющих большой ареал дислокации филиальных сетей.

Эксперты отмечают, что в России в настоящее время масштабы развертывания корпоративных университетов несопоставимы с Западом.²³

Прообразы эталонных субъектов инновационного развития

Рассмотрим два принципиально различающихся примера организации инновационных предприятий с рядом характеристик, соответствующих прообразам перспективных субъектов инновационного развития.

Первый пример естественного формирования предприятий на основе исторически сложившейся культуры и религии. Фактически мы имеем дело со свернутыми формами общественного сознания, воплотившимися в организации современных предприятий. Речь пойдет о типовых японских предприятиях.

Второй пример искусственного формирования конкретного предприятия на основе представлений творчески одаренного менеджера. В данном случае мы имеем дело с развернутым процессом индивидуального сознания, воплотившего свой социальный проект. Речь пойдет о фирме Дженерал Электрик, которую через уникальные преобразования Джек Велш вывел в мировые лидеры.

Японская модель инновационного предприятия (Пример 1)

Типовая модель японского предприятия базируется на фундаменте национальной культуры и духовности, в значительной степени повторяя черты японской семьи. В контексте рассматриваемого нами эталонного субъекта инновационного развития японская модель в наибольшей степени содержит в себе основные его признаки.

В Японии механизмом управленческого контроля служит «философия», или «теория», предприятия, то есть система ценностей и убеждений, опреде-

²³ Корпоративные университеты в российской практике: актуальные проблемы реализации. Аналитический обзор // Ассоциация менеджеров России – М., 2003.

ленная в ней учредителями и воспринимаемая вынуждено или добровольно персоналом. Из этой системы сотрудники предприятия в состоянии вывести безграничное число целей-заданий и конкретных средств их достижения с весьма существенной, однако, разницей – работник самостоятельно наметивший цель и путь к ней, быстрее и правильнее внесет коррективы, если того потребует изменившаяся обстановка. И другое: два или несколько работников, разделяющие философию предприятия, выведут из нее одинаковые правила поведения при одной и той же ситуации.

Иными словами, философия предприятия обеспечивает как контроль над реакцией работников на проблему, так и координацию их усилий, исключающую столкновение принимаемых работниками решений (Рис. 3). Настойчивость, энергия, находчивость человека, которому кажется, что он действует добровольно, неизмеримо выше, чем у того, кто работает из-под вполне осязаемой палки. Руководители не докучаются мелкой опекой вышестоящих руководителей и подобным же образом ведут себя по отношению к нижестоящим. Данная концепция ориентирована на активного субъекта в системе хозяйствования.

Каждый работник обладает видением будущего предприятия, поскольку осознает его базовые ценности в качестве социального субъекта. Условно такого рода организацию можно назвать концепцией «системно-целостного управления».

Отметим отдельные положительные стороны концепции «системно-целостного управления»:

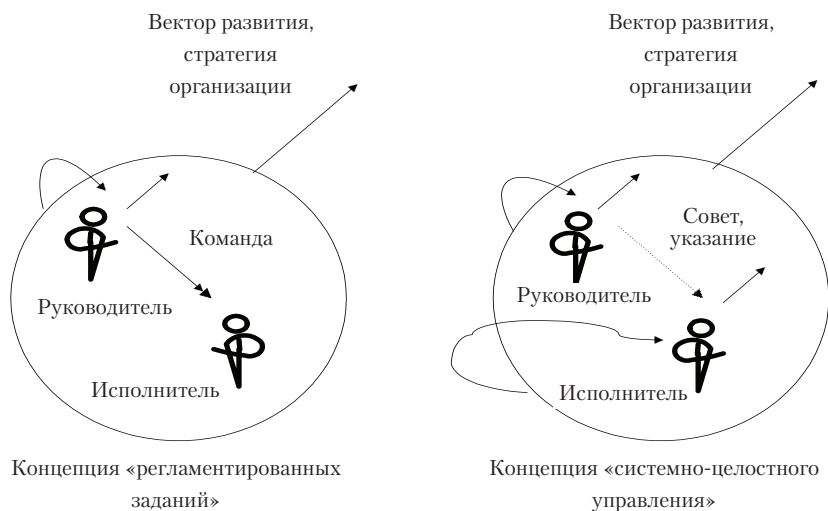


Рис. 3. Две концепции организационного управления

- *системность* элементов организационного управления (каждый элемент-субъект обладает системно-целостной ориентацией, т.е. «видит» свою деятельность с позиции системных целей и задач, обладает системной рефлексией);
- *оперативность и скоординированность* действий отдельных субъектов;
- *максимальный учет конкретных условий* при принятии управленческих решений;
- *снижение инновационных барьеров* по отношению к качественно новым решениям, так как в выработке решения участвовали сами исполнители;
- *повышение творческой активности* членов организации;
- *создание хорошего психологического климата* в организации;
- *высокая «живучесть»* системы управления.

Для сотрудников в силу культурных традиций естественно выступать в роли рефлексивных элементов предприятия, вместе с тем дополнительно на предприятии постоянно реализуется ряд специальных программ, стимулирующих рефлексивные процессы и обеспечивающие их адекватность. Приведем несколько примеров таких программ.

Программа *«Формирования представлений о концепции предприятия»* предусматривает организацию регулярных внепроизводственных встреч сотрудников для обсуждения философии, концепции предприятия.

Программа *«Ротация кадров»*, осуществляя периодическое перемещение сотрудников на новые рабочие места, способствует формированию у сотрудников видения предприятия с разных рефлексивных позиций, а также формированию адекватной взаимной рефлексии субъектов разных видов производственной деятельности.

Программа *«Группы качества»* также способствует стимулированию и поддержке рефлексивных процессов в связи с производственной деятельностью.

Очевидно, что эти программы, наряду с развитием рефлексивных процессов, способствуют формированию многих других выделенных нами качеств субъектов инновационного развития, в частности, обеспечению процессов идентификации, коммуникации, самоорганизации и др.

В качестве иллюстративного примера на Рис. 4 приведена авторская оценка обобщенных образов российских и японских предприятий.

Приведенная оценка, если принять ее качественную адекватность, позволяет выявить основные направления развития российских предприятий как субъектов инновационного развития и одновременно заставляет задуматься об их конкурентности в XXI веке, а также о необходимости учета этих аспектов.

Изменения в социальном окружении предприятий в XXI веке становятся все более фундаментальными, поэтому и способность предприятий к изменениям должна быть глубинной и масштабной. Доминирование эконо-

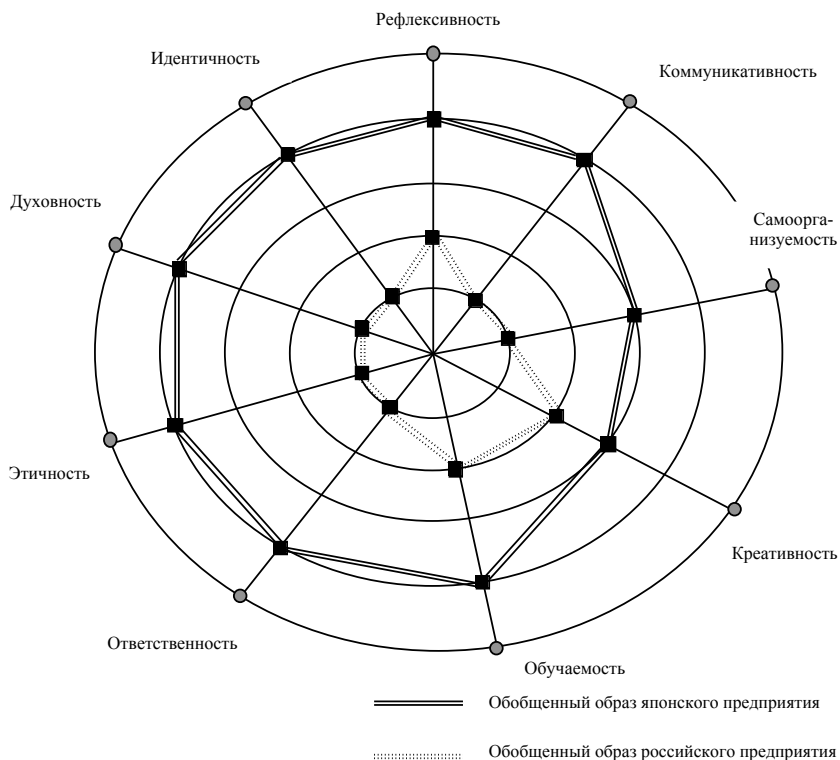


Рис. 4. Ориентировочное сравнение обобщенных образов российского и японского предприятий

мического подхода к организации предприятий становится неадекватным, в центре внимания все в большей степени оказываются представления предприятий как субъектов инновационного развития. Социальная ориентация предприятия XXI века должна пониматься в более широком контексте, чем для предприятий XX века.

Фирма Джeneral Электрик (Пример 2)

Одно из крупнейших и динамично развивающихся предприятий мира Джeneral Электрик является ярким примером прототипа эталонного субъекта инновационного развития. Дж. Велшу удалось фундаментальное преобразование этого бывшего прежде неповоротливым предприятия, его методам подражают во всем мире.

С 1993 года Джeneral Электрик является номером 1 относительно рыночной стоимости в Соединенных Штатах. С марта 1998 года размер капитала

предприятия достиг 250 миллиардов долларов. В конце 2000 года Дженерал Электрик действует примерно в десяти различных группах продуктов — от авиационных двигателей, медицинских приборов, энергии, лизинга самолетов, финансовых услуг, информатики до бытовых электроприборов.

Рассмотрим мнения Дж. Велша о реализации многих из выделенных нами качеств субъектов инновационного развития. С нашей точки зрения, ему удалось в наибольшей степени продвинуться в формировании «Целостности (субъектности) предприятия», а также в создании «Развивающегося предприятия».

Целостное предприятие. Высокий уровень рефлексивности обеспечивается за счет высокой мотивации сотрудников, их непосредственного включения в сверхзадачи, создания уверенности в возможности воздействовать на принимаемые решения. В центре внимания всех сотрудников — осознание стратегического видения фирмы, ориентиров развития.

Стимулирование рефлексии всех сотрудников для решения сверхзадач (Stretch-концепция), может быть реализовано в рамках Дженерал Электрик. Однако потом «нужно посмотреть выше — еще выше — на цели вверху, которые, как кажется, находятся вне всяких пределов досягаемости, достичь которых можно лишь с нечеловеческими усилиями»²⁴. Постановка сверхзадач — фирменный стиль Дженерал Электрик. «Не довольствуйтесь автоматически вторым местом, если Вы можете достичь большего! Хватайте звезды»²⁵.

На стимулирование рефлексии каждого сотрудника на критический анализ и развитие своей производственной деятельности направлена программа «work-out». Она должна сформировать у сотрудников чувство, что будущее предприятия зависит от каждого лично. В рамках программы сотрудникам были переданы права вносить собственные идеи для решения возникающих проблем.

Стимулированию и обеспечению адекватной рефлексии способствует также создание прозрачных производственных структур.

Коммуникативные процессы занимают также достойное место в организации предприятия. Мечтой Велша является безграничное предприятие, для которого глобализация является уже не целью, а заповедью. Он говорит, что рынки открываются, географические границы размываются и теряют значение. Поэтому нужно уничтожить географические границы и для сотрудников. «Наши сотрудники должны одинаково хорошо чувствовать себя в Дели и в Сеуле, как и в Лоунсвилле или Шенектади»²⁶. Безграничное предприятие — это девиз в организации коммуникаций сотрудников.

²⁴ Slater R. (1999): Jack Welch: Wer fuhr, muss nicht managen, Lands-berg/Lech, Verlag Moderne Industrie. С. 221.

²⁵ Там же. С. 232.

²⁶ Там же С. 170.

Под безграничностью Велш имеет в виду также уничтожение внутренних барьеров. Он говорит о стенах между функциональными подразделениями, о границах между поставщиками и предприятием, между предприятием и его клиентами. «Каждая из этих границ представляет собой сопротивление, которое замедляет ход процессов на предприятии. Процесс осуществления всех этих функций может быть таким длительным и сложным, что при определенных обстоятельствах организации приходится концентрироваться только на самой себе и своих внутренних процессах, и она терпит неудачу в осуществлении своей собственной миссии – удовлетворения клиента»²⁷.

Преодоление географических и культурных границ, устранение барьеров в коммуникации и сотрудничестве на предприятии, с клиентами и поставщиками Велш называет «безграничным менеджментом». Он постоянно подчеркивает: кто хочет работать в Дженерал Электрик, тот должен примерять к себе критерии «безграничного менеджмента». Получающему по этим критериям плохие оценки нужно довольно быстро присмотреть себе другого работодателя. Огромное значение, которое Велш придает безграничности, становится ясным из следующей цитаты: «Безграничность – это язык, культура душа действительно глобального предприятия. Безграничность пробивает себе дорогу через географические расстояния, государственные границы, языковые различия и иностранную валюту, и объединяет людей всех культур»²⁸.

Велш постоянно анализирует чужой опыт и не колеблется при этом перенимать чужие идеи, если он полагает, что это может продвинуть Дженерал Электрик вперед, тем самым реальными действиями формируя образ открытого предприятия.

Вопросы **идентичности** также оказываются в центре внимания руководства предприятия. Существуют два ключевых понятия, к которым Велш возвращается постоянно и которые имеют основополагающее значение для его понимания руководства предприятием: ценности и видение. «Мы руководим теперь посредством не цифр, а ценностей, которые претворяем в поведение. Если ценности верны, то результат в итоге тоже будет верен»²⁹. «Мы поняли, что мы достигнем намного большего, если будем управлять посредством ценностей, а не посредством результатов деятельности за квартал». Велш убежден в том, что предприятию настоятельно необходимы ценности и что оно живет идеями. Осамом себе он говорит: «Моя работа состоит в том, чтобы раздобывать, усиливать и распространять на предприятии идеи со скоростью света»³⁰. От ме-

²⁷ Lowe J. (1999): Jack Welch hat das Wort: Ansichten und Einsichten eines Business-Genies, Landsberg/Lech, Verlag Moderne Industrie. С. 176.

²⁸ Там же. С. 170.

²⁹ Linden F. A., Kaden W. (1996): Viel Spaß: Gespräch mit Jack Welch // Managemagazin, 8, S. 37–46. С. 42.

³⁰ Lowe J. (1999): Jack Welch hat das Wort: Ansichten und Einsichten eines Business-Genies, Landsberg/Lech, Verlag Moderne Industrie. С. 96.

неджера он требует, чтобы тот «умел сообщать видения своего предприятия», чтобы он был кем-то «кто может сообщить всей организации смысл и цель предприятия, и непоколебимо заботиться о том, чтобы эти видения с успехом реализовывались»³¹.

Развивающееся предприятие. Дженерал Электрик — образец неформального сетевого предприятия. Велш подчеркивает, обращаясь к своим менеджерам: «Мир быстро меняется. Мы не можем позволить себе растрачивать время на бюрократические вещи. Дженерал Электрик — это неформальное предприятие. Мы доверяем друг другу»³². Он призывает менеджеров решать стоящие перед ними задачи так, чтобы при этом они вырабатывали видение будущего, и заботиться о том, чтобы их сотрудники превращали это видение в свое собственное.

На 35% было сокращение персонала, сокращение число уровней руководства с 29 до шести, а 350 участков были объединены в двенадцать подразделений предприятия. Эти мероприятия способствовали формированию комплексного предприятия.

Сокращение числа иерархических уровней Велш назвал также «креативной деструкцией» — и позаботился о том, чтобы по возможности больше сотрудников участвовали в процессах принятия решений на предприятии. Он постоянно приглашает простых сотрудников даже на заседания Корпоративного Исполнительного комитета. Велш хочет слышать, что происходит «внизу».

Креативная трактовка производительности предприятия по Велшу такова: «Производительность — это убежденность, что существуют неограниченные возможности для того, чтобы улучшить все и каждое», или в другом месте: «Мы черпаем из океана креативности, страсти и энергии, который, — насколько видит глаз не обнаруживает ни дна, ни берегов»³³.

О крупных руководителях предприятия он говорит: «Их важнейшая задача состоит в том, чтобы поддерживать своих сотрудников в их развитии и давать им возможность реализовать свои мечты»³⁴.

Велш описывает Дженерал Электрик как *обучающееся предприятие*: «Дженерал Электрик является котлом, в котором кипят идеи и процессы обучения, с десятками тысяч обучающихся, попеременно выполняющих

³¹ Lowe J. (1999): Jack Welch hat das Wort: Ansichten und Einsichten eines Business-Genies, Landsberg/Lech, Verlag Moderne Industrie.

³² Slater R. (1999): Jack Welch: Wer führt, muss nicht managen, Lands-berg/Lech, Verlag Moderne Industrie. С. 49.

³³ Lowe J. (1999): Jack Welch hat das Wort: Ansichten und Einsichten eines Business-Genies, Landsberg/Lech, Verlag Moderne Industrie. С. 133.

³⁴ Slater R. (1999): Jack Welch: Wer führt, muss nicht managen, Lands-berg/Lech, Verlag Moderne Industrie. С. 346.

роли обучающихся и обучающихся»³⁵. В другом месте он говорит: «Эта безграничная культура обучения покончила с мнением, что делаемое в Дженерал Электрик является единственным или вообще наилучшим методом. Сегодня мы исходим во всем, что делаем, из того, что где-то у кого-нибудь есть идея еще лучше; и мы тотчас же чувствуем себя обязанными выяснить, у кого эта лучшая идея, как мы можем получить ее – и притом быстро»³⁶.

Многообразие культур во всемирном предприятии Дженерал Электрик понимается как шанс для процессов обучения, результатом которых могут стать идеи совершенно нового качества. В своей речи 23 апреля 1997 года на Общем годовом собрании акционеров Дженерал Электрик в г. Шарлотт, Северная Каролина, Велш подчеркивал: «Отличает Дженерал Электрик от других: культура, использующая это большое многообразие как источник для возможности обучения, как накопитель хороших идей, которым нет ничего равного в мире по богатству и широте»³⁷.

Выводы

Предложен вариант дескриптивной социогуманитарной модели субъектов инновационного развития, которая базируется на философии (мировоззрения) субъектов инновационного развития и структурно-функциональной модели стратегических субъектов.

Характеристики этих субъектов структурированы по пяти группам: целелеустремленность, рефлексивность, коммуникативность, социальность и способность к развитию. Представлена детализация этих характеристик.

Рассмотрены примеры субъектов инновационного развития с рядом характеристик соответствующих их эталонным образам.

Намечены пути создания модели рефлексивно-активной среды инновационного развития, представимой как особого рода макросубъект.

³⁵ Lowe J. (1999): Jack Welch hat das Wort: Ansichten und Einsichten eines Business-Genies, Landsberg/Lech, Verlag Moderne Industrie. С. 71.

³⁶ Lowe J. (1999): Jack Welch hat das Wort: Ansichten und Einsichten eines Business-Genies, Landsberg/Lech, Verlag Moderne Industrie. С. 177.

³⁷ Slater R. (1999): Jack Welch: Wer fuhr, muss nicht managen, Landsberg/Lech, Verlag Moderne Industrie. С. 24.