

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ И РЕФЛЕКСИВНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

И.Н.Семенов, ГУ ВШЭ, i_samenov@mail.ru

Рост человеческого и шире – социального – капитала служит важным фактором развития современного общества. Соответственно, научная (в частности, психологическая) разработка проблематики взаимодействия человеческого и социального капитала является необходимой предпосылкой междисциплинарного обеспечения инновационной модернизации и стратегического развития различных сфер социальной практики – в особенности, экономики и управления – в эпоху глобализации.

Возрастание интереса к человеческому капиталу характерно в последние годы в мировой и отечественной экономической и психологической мысли. Если Нобелевская премия в 1978 г. была присуждена психологу Г.Саймону «за пионерские исследования процессов принятия решений в экономических организациях», то уже в 2002 г. Д.Капеману – «за интеграцию результатов психологических исследований в экономическую науку... в области суждений и принятия решений в условиях неопределенности». В связи с этим А.Белянин справедливо отмечает: «Научное экономическое сообщество в конце концов вспомнило, что экономика призвана быть ни чем иным, как наукой о человеческом поведении в реальной жизни и о человеке во взаимодействии с себе подобными» /«Вопросы экономики», 2003, N 1, с.7/. Проведя историко-научное и теоретико-методологическое исследование /Семенов, 2006/ проблематики капитализации человеческих ресурсов с рефлексивно-психологических позиций /Семенов, 2007a/, мы пришли к следующим обосновываемым ниже концептуальным обобщениям относительно трактовки человека как капитала в экономической науке и в смежных с ней дисциплинах обществоведения и человекознания, в том числе в психологии экономического поведения и акмеологии профессиональной деятельности (изучающей развитие профессионала, в особенности, управленца и достижение им вершин профессионализма /Байер, 1998/).

Как известно, первоначально трактовка человека как капитала была поставлена в экономической науке и прорабатывалась в социально-экономической практике управления человеческими ресурсами (Т.Шульц, 1971; В.Хадсон, 1993; Дж.Стиглиц, 2003 и др.) в целях их оптимального использования и эффективной капитализации. Однако, специфика именно человеческого капитала – как саморазвивающейся социокультурной и психофизиологической сложноорганизованной ресурсно-экономической индивидуально-

рефлексирующей системы /Семенов, 2007а/– такова, что при разработке эффективных технологий управления ею недостаточно исходить из одних лишь экономических представлений без учета знаний смежных наук об обществе и человеке, в т.ч. социологии /Радаев, 1998/, психологии и акмеологии. Поэтому целесообразен междисциплинарный подход к изучению человеческого капитала применительно к фундаментальным проблемам капитализации человека и прикладным задачам оптимизации управления экономическими и человеческими ресурсами, в частности, в процессе развития профессионально-творческого потенциала профессионалов, в особенности, руководителей и менеджеров при принятии ими управленческих решений, отборе и переподготовке персонала и реализации других аспектов экономического поведения человека и его профессионального образования в эпоху глобализации.

Вторая половина XX столетия характеризовалась все более возрастающим интересом к человеку как главному ресурсу производства и управления. Согласно разработкам ЭКОСОС (1975) при расчете человеческого капитала необходимо исходить из учета таких источников его накопления, как: образование, наука, здравоохранение, культура и искусство, а также информационное обслуживание. Дж. Кендрик (1976) предложил при определении величины накопления инвестиций в человека использовать метод «непрерывной инвентаризации» различных, меняющихся во времени показателей человеческого капитала. Помимо этих традиционных социально-экономических показателей, необходимо выделить также медико-биологические, демографо-культурологические и психолого-акмеологические (в т.ч. организационно-деятельностные, креативно-инновационные, рефлексивно-личностные и т.п.) /Семенов, 2006/.

Так, нам представляется, что возникшая недавно экономическая биология человека (Б.Миронов, 2004 и др.) задает свой – эволюционно-экономический и медико-биологический – масштаб оценки капитала, позволяя рассматривать развитие его капитализации человека не только с традиционных социально-экономических представлений, но и в несколько иной логике – природно-базисных, а именно – биолого-цивилизационных изменений. Соответственно трансформируется /Семенов, 2006/ предмет изучения человека как капитала: от его первоначального анализа на базе классической политэкономии через последующую трактовку с эволюционно-антропометрических позиций биологической экономики до современного понимания в гуманитарном человекознании как социального капитала, характерного для развития высокоиндустриального и постиндустриального общества, вступившего в эпоху глобализации. Важно подчеркнуть, что эффективное социально-экономическое развитие и

глобализация общества во многом определяется не только прорывами в науке и технике (например, создание Интернета и нано-технологий), но и глубокими изменениями в технологии труда, организации профессиональной деятельности и управлении человеческими ресурсами, в т.ч. способностями и знаниями, рефлексивно-творческим потенциалом и другими аспектами капитала человека как субъекта деятельности и экономического поведения.

Важное значение профессионально-творческих ресурсов для капитализации человека подчеркивают философы, экономисты и психологи Р.Флорид (2002), А.Бузгалин, А.Колганов (2006), И.Н.Семенов (2006) и др. В связи с этим стратегическое значение приобретает изучение и развитие творческого потенциала современного профессионала в сфере экономики и управления как важной составляющей человеческого капитала, поскольку одной из характерных тенденций развития современной экономической науки является переход от «человека экономического» (*homo oeconomicus*) к «человеку творческому» (*homo creator*). В связи с этим необходима разработка комплексных моделей, интегрирующих социально-экономические, психофизиологические и рефлексивно-акмеологические аспекты человека как субъекта и объекта капитализации, включающей в себя такие ее компоненты, как профессиональное образование, социальное управление, а также личностно-профессиональный рост, развитие способностей (в т.ч. рефлексивных /Шадриков, 2007/) и самореализации творческого потенциала в социальной деятельности.

Продуктивность творчества во многом определяется его рефлексивностью, т.е. осознанностью деятельности и осмысленностью поведения /Семенов, 2007б/ в сфере как науки и культуры, так и управления и экономики. Так, в современной экономической науке И.Н.Ивановой отмечается, что: «Развитие экономики и культуры и их взаимообусловленность активизирует рефлексивность» (цит.по: Ясин, 2005, Т.2, с.344), ибо: «Проблемы жизненного самоопределения связаны с неоднозначностью оценок и рефлексией происходящих изменений, возможностей и условий для самосознания» (Там же, с.341). Одним из конструктивных достижений отечественного человекознания в XX веке является построение моделей рефлексии и разработка на их основе рефлетехнологий развития субъекта управления и деятельности (Н.Г.Алексеев, А.В.Карпов, В.Е.Лепский, В.А.Лефевр И.Н.Семенов, С.Ю.Степанов, Г.П.Щедровицкий и др.). Результаты наших теоретических и экспериментальных исследований /Семенов, 2007б/, показали, что рефлексия является системообразующим фактором саморазвития субъекта: саморегуляции им мышления, самоорганизации деятельности, самопрограммирования поведения, самопланирования творчества и самопроектирования личности, а также

кооперации партнеров по коллективно-распределенной деятельности, координации их интеллектуальных усилий в процессе поиска и принятия эффективных инновационных решений.

Актуальное проявление творчества является моментом реализации потенциала творческих способностей, который одновременно служит основой их дальнейшего развития. Разработанная нами (Семенов, 2007) модель развития рефлексивно-творческого потенциала человека акцентирует одновременность развития такой сложной самоорганизующейся социокультурной и психофизиологической системы, как человек в различных соотнесенных друг с другом измерениях его бытия, т.е. в нескольких аспектах или векторах его биосоциального, социокультурного и личностно-индивидуального развития.

В качестве базовых нами выделяются физиологически-возрастной, социально-образовательный и профессионально-карьерный векторы развития человека как капитала. Первый – это вектор натурализации человека, т.е. его физиологически-возрастного, естественного природного роста. Этот натуральный аспект человека как капитала представляет собой психофизиологическую совокупность задатков и способностей человека на определенном этапе его жизнедеятельности. Второй – вектор социализации человека, т.е. его социально-образовательный рост. Этот знаниевый (или когнитивный, эпистемический) аспект человека как капитала представляет собой уровень образованности, достигаемый человеком в системе общего, среднего и высшего профессионального и дополнительного непрерывного образования. Третий – вектор профессионализации человека, т.е. его статусно-карьерного роста. Этот деятельностный аспект человека как капитала представляет собой совокупность профессиональных умений и практических навыков осуществления им своей работы в той или иной социально-экономической структуре. Несмотря на важное значение психофизиологических и эпистемических ресурсов работника, именно этот деятельностный вектор имеет решающее значение для эффективности капитализации человека. Ибо вектор профессионализации позволяет определить результаты и возможности осуществления субъектом трудовой деятельности через выяснение его профессиональной пригодности, психологической готовности к данному виду труда, степени социальной ответственности за его процесс и результаты

Однако выделенные три базовых вектора биосоциального роста человека представляют собой лишь объективные тенденции накопления естественных ресурсов человека как капитала. Эти тенденции предзаданы природой и обществом, актуализируясь в жизни каждого нормального человека, как бы, «сами собой» в силу изначально присущей ему

матрично-генной программы и реализующей ее с течением времени нормативно-ролевой инерции биосоциальной жизнедеятельности. Выделенные объективные тенденции естественного роста человека создают возможности для самостоятельного (и в этом смысле субъектного) осуществления им векторов собственного развития, производных от волевой и творческой активности его «Я», которое суверенно и рефлексивно самоопределяется и самовыражается в общественной и личной жизни, а главное – ответственно самореализуется в профессиональной деятельности и социально-экономическом поведении.

Взаимодействие объективных векторов роста человека и субъектных векторов его развития обеспечивается четвертым – рефлексивным – вектором, который является системообразующим фактором в психолого-экономической модели человека как капитала. Ибо рефлексия – как самоанализ и переосмысление субъектом содержания своего сознания – обеспечивает оптимальное взаимодействие и взаимосогласование всех остальных векторов объективного роста и субъектного развития человека как капитала.

Представленная концептуальная модель была апробирована в ряде экспериментально-психологических исследований субъектно-образующей роли рефлексии в успешности управленцев, их профессионального и карьерного роста, продуктивности профессионально-творческой деятельности, рефлексивности принятия решений и рефлексивной компетентности управленцев. Эти исследования /Семенов, 2007б/ послужили научной базой для разработки концептуально-методических средств прикладного изучения экономического мышления будущих руководителей, рефлексивности социально-профессионального мышления менеджеров быстроразвивающихся организаций, саморазвития индивидуальности /2; 4; 9;14/.

Современное профессиональное образование охватывает взрослую аудиторию (студентов и лиц, повышающих свою квалификацию и овладевающих инновационными технологиями), что служит важным условием оптимизации управления и, в конечном счете, капитализации человеческих ресурсов. Поскольку изучение и развитие профессионализма взрослых в системе непрерывного образования обеспечивает возникшая в последней трети XX века новая наука акмеология¹, то целесообразно обратиться к ее достижениям (К.А.Абульханова, А.А.Бодалев, А.А.Деркач, Н.В. Кузьмина, А.К.Маркова, И.Н.Семенов и др.) для определения средств оптимизации управления человеческими ресурсами и развития рефлексивно-творческого потенциала персонала в процессе профессионального образования.

¹ от греческого «акме» - расцвет, вершина

Концептуально-методическим основанием для этого является накопленный нашей научной школой рефлексивной психологии и акмеологии (И.В.Байер, Р.Н.Васютин, И.М.Войтик, О.Д.Ковшуро, А.В.Лосев, И.Н.Семенов, С.Ю.Степанов и др.) опыт как экспериментальных исследований личности, рефлексии, мышления, деятельности управленцев, так и прикладных разработок и практических рефлетрингов профессионально-творческого роста менеджеров в сфере профессионально образования и управления /2; 3/. При реализации рефлексивно-акмеологического подхода в профессиональном образовании важен учет различных аспектов подготовки кадров и совершенствования их квалификации. Среди этих аспектов в качестве основных нами выделяются следующие аспекты: возрастной, образовательный, профессиональный, креативный, рефлексивный.

В целом возрастной аспект направлен на диагностику биологических (эволюционных и психогенетических) задатков и психофизиологических способностей человека на различных его возрастных ступенях средствами педологии (прикладной биосоциальной междисциплинарной науки, комплексно изучающей детей и юношество на предпрофессиональной стадии развития), акмеологии (комплексно изучающей взрослых учащихся, получающих профессиональное образование, и взрослых специалистов на профессиональной стадии их развития) и геронтологии (ветеранов труда, в т.ч. работающих пенсионеров, на стадии постпрофессионального развития).

Образовательный аспект нацелен на диагностику и развитие базовых знаний и конкретных умений в системе общего, профессионального, дополнительного непрерывного образования на принципах его поликультурности, политехничности, интеллектуализации, компьютеризации, индивидуализации, гуманизации, экономичности, инновационности.

Креативный аспект определяет затрачиваемые усилия и успешность их реализации путем выяснения уровня профессионализма обучаемого персонала, рефлексивно-творческого потенциала его совершенствования до степени профессионального мастерства и оценки социально-экономической значимости как отдельных инноваций (полученных в результате творческой деятельности), так и капитализации человека-профессионала в целом.

Рефлексивный аспект (связанный с самосознанием личности как саморазвивающегося «Я» и пониманием партнеров по коммуникации в процессе коллективно-распределенной трудовой деятельности) является системообразующим фактором, обеспечивающим оптимальное взаимодействие выделенных социально-биологических и акмеолого-

психологических аспектов профессионализации человека и, в конечном счете, его капитализации.

Акмеолого-педагогическая реализация всех этих аспектов в рефлексивно-психологических тренингах, обеспечивает профессионально-личностный рост участвующего в них персонала и стимулирует развитие рефлексивно-творческого потенциала менеджеров, обучающихся в процессе профессионального образования, а также в психотерапевтической и рефлексивно-реабилитологической практике (в частности, реабилитации жизнедеятельности лиц, страдающих наркоманией и алкоголизмом, причем, не только взрослых, но и – увы! – подростков и юношества) /14/.

Таким образом, психолого-акмеологическая активизация посредством тренингов игрорефлексии инновационно-профессионального и рефлексивно-творческого потенциала персонала – и, в особенности, его управленческого звена – служит средством повышения эффективности человека как капитала. Ибо в условиях современной глобализации, как подчеркивает Дж.Стиглиц /15/, – на первый план выходит конкуренция не столько в области товаров, услуг и технологий, сколько в организации и методах управления. При этом Дж.Стиглиц дифференцирует и характеризует особенности управления на различных уровнях глобализации (общемировом, государственном, отраслевом, отдельной компании), считая, что на ее современном этапе необходимо «вторичное изобретение государства», ибо должна быть дополнительность взаимоотношений государства и рынка.

В этом контексте важное значение приобретает формирование профессионального менталитета субъектов управления, в особенности, обеспечивающих его модернизацию. Профессиональный менталитет можно определить как компонент профессионального сознания, выражающий систему ценностных ориентаций и профессионального самоопределения личности в социальном, правовом, политическом, историческом и профессиональном пространстве. Структура профессионального самоопределения характеризуется взаимодействием образующих его уровней: акмеологического, предметного, технологического, рефлексивного, коммуникативного, информационного, психологического.

Выделенные нами различные аспекты развития человека как капитала с инновационных позиций рефлексивной психологии и акмеологии необходимо учитывать при формировании профессионального менталитета субъектов управления в различных сферах социальной практики и экономики в целях научного обеспечения их модернизации в эпоху глобализации.

Литература:

- 1.Алексеев Н.Г.,Семенов И.Н. и др. Методология рефлексии концептуальных схем деятельности поиска и принятия решений. Новосибирск.1991
- 2.Алюшина Н.А.,Репецкий Ю.А.,Семенов И.Н. Рефлексивная психология и акмеология успешного управленца. М.-Сочи.1998
- 3.Байер И.В., Семенов И.Н., Степанов С.Ю. и др. Психолого-педагогические технологии развития профессионализма кадров управления. М.1998
- 4.Васютин Р.Н., Семенов И.Н. Игрорефлексика профессионального роста менеджеров в рефлексивном видеотренинге. М.-Запорожье. 1999
- 5.Войтик И.М., Семенов И.Н. Оценка и развитие рефлексивного мышления. Новосибирск. 2001
- 6.Бузгалин А, Колганов А. Человек, рынок, капитал в экономике //Вопросы экономики. 2006. N 3. С.125-141
- 7.Кларин М.В.,Семенов И.Н.(ред.). Гуманистические тенденции развития непрерывного образования взрослых в России и США. М. 1995
- 8.Ковшуро О.Д., Семенов И.Н. Исследование рефлексивности самореализации личности в сфере государственной службы. Орел-Брянск. 2005
9. Лосев А.В., Семенов И.Н. Рефлексивные аспекты профессионализации менеджеров в быстроразвивающихся организациях // Эффективный менеджмент: психолого-акмеологические аспекты. М.1996.С. 97-114.
- 10.Миронов Б. Экономическая биология человека //Вопросы экономики. 2004. N 10. С. 141-150
- 11.Радаев В.В. Экономическая социология. М.1998
- 12.Семенов И.Н. Психологические и социальные аспекты развития человеческого капитала и модернизация внутрифирменного образования //Человек как капитал: Новый этап управления человеческими ресурсами. Первая Российская Межбанковская конференция. М. 2006. С. 62-77
- 13.Семенов И.Н. Личностно-профессиональный рост и его рефлексивно-творческий потенциал как системообразующие факторы развития человеческого капитала //Социально-психологические проблемы профессионального роста специалиста.Тамбов. 2007
- 14.Семенов И.Н. Развитие рефлексивной проблематики и ее изучение на факультете психологии Высшей школы экономики //Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2007. N 3. С.108-123
- 15.Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции. М. 2003

16. Человеческий капитал и Россия. М. 2005
17. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. М. 2007
18. Щедровицкий Г.П. Мышление, понимание, рефлексия. М. 2003
19. Ясин Е.Г.(ред.). Модернизация экономики и выращивание институтов. Т.1,2. М. ГУ ВШЭ. 2005