

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2019.4.16>

Иванова Ольга Эрнстовна

**МЕТОДОЛОГИЯ КАК ОСНОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Целью статьи явилось обоснование развертывания методологии в концепцию на примере концепции управления человеческими ресурсами (HRM). Методологические основания определены достаточными исходными условиями для разработки системы идей и принципов управления людьми в организации. Новизна работы представлена выявленными требованиями к методологическим основаниям концепции HRM, к которым отнесены инструментальность, определенность, обоснованность и конструируемость. Данные требования не являются абсолютными и подлежат пересмотру с учетом эмпирического способа аргументации.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/9/2019/4/16.html](http://www.gramota.net/materials/9/2019/4/16.html)

Источник

**Манускрипт**

Тамбов: Грамота, 2019. Том 12. Выпуск 4. С. 81-85. ISSN 2618-9690.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/9.html](http://www.gramota.net/editions/9.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/9/2019/4/](http://www.gramota.net/materials/9/2019/4/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [hist@gramota.net](mailto:hist@gramota.net)

Дальнейшее развитие процессов деидеологизации, потеря человеком государственной идентичности и другие дезинтегрирующие факторы могут иметь крайне серьезные последствия, так как данные тенденции, доведенные до степени Абсолюта, могут привести к исчезновению пространства политического бытия и политического мышления, превращению политики в исключительно прикладной инструмент выражения социального.

*Список источников*

1. **Канторович Э. Х.** Два тела короля. Исследование по средневековой политической теологии / пер. с англ. М. А. Бойцова и А. Ю. Серединой. Изд-е 2-е, испр. М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. 752 с.
2. **Шмитт К.** Государство и политическая форма. М.: Издательский дом Государственного университета Высшей школы экономики, 2010. 272 с.
3. **Шмитт К.** Диктатура. От истоков современной идеи суверенитета до пролетарской классовой борьбы / пер. с нем. Ю. Коринца; под ред. Д. Кузницына. СПб.: Наука, 2005. 326 с.
4. **Шмитт К.** Политический романтизм. М.: Праксис, 2015. 460 с.
5. **Шмитт К.** Понятие политического // Вопросы социологии. 1992. № 1. С. 35-67.
6. **Шмитт К.** Теория партизана: промежуточное замечание по поводу понятия политического / пер. с нем. Ю. Ю. Коринца. М.: Праксис, 2007. 304 с.
7. **Mises L. von.** Omnipotent Government: The Rise of the Total State and Total War [Электронный ресурс]. URL: [https://mises-media.s3.amazonaws.com/Omnipotent Government The Rise of the Total State and Total War\\_3.pdf](https://mises-media.s3.amazonaws.com/Omnipotent+Government+The+Rise+of+the+Total+State+and+Total+War_3.pdf) (дата обращения: 04.03.2019).
8. **Rae G.** The Problem of Political Foundations in Carl Schmitt and Emmanuel Levinas. L.: Palgrave Macmillan UK, 2016. 270 p.
9. **Saul A.** Enemies: A Love Story // *Lingua Franca*. 2000. May/June.
10. **Schmitt C.** Political Theology: Four Chapters on the Concept of Sovereignty. Chicago: University of Chicago Press, 2005. 402 p.

**ONTOLOGICAL AND GNOSEOLOGICAL POTENTIAL  
OF C. SCHMITT'S CONCEPTION OF THE POLITICAL  
IN THE CONDITIONS OF MODERN GLOBALISM**

**Volchkova Ol'ga Olegovna**

*Kazan (Volga Region) Federal University*

*Adelaida389@mail.ru*

The article is devoted to the study of the ontological and gnoseological aspects of the concept "political", which received the greatest development in the political philosopher C. Schmitt's works. Considering, first of all, the normative-institutional aspect of the conception under study, the author attempts to analyse modern multipolar political reality from the perspective of the explanatory model of the political by C. Schmitt. In addition to a high gnoseological potential, the topicality of turning to C. Schmitt's works is also caused by the tendency to return to the institutional constructs of the classical period at the moment of disappointment over post-structuralist discourse that is not capable of creating effective theoretical models.

*Key words and phrases:* philosophy; political philosophy; C. Schmitt's philosophy; ontology of the political; political being; political processes.

УДК 167.7

Дата поступления рукописи: 21.02.2019

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2019.4.16>

*Целью статьи явилось обоснование развертывания методологии в концепцию на примере концепции управления человеческими ресурсами (HRM). Методологические основания определены достаточными исходными условиями для разработки системы идей и принципов управления людьми в организации. Новизна работы представлена выявленными требованиями к методологическим основаниям концепции HRM, к которым отнесены инструментальность, определенность, обоснованность и конструируемость. Данные требования не являются абсолютными и подлежат пересмотру с учетом эмпирического способа аргументации.*

*Ключевые слова и фразы:* инструментальность; концепция; методология; обоснованность; основания; управление человеческими ресурсами.

**Иванова Ольга Эрнстовна**, д. филос. н., доцент

*Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Челябинск*

*74oliva@list.ru*

**МЕТОДОЛОГИЯ КАК ОСНОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ  
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00322 «Трансформация концепции управления человеком: осмысление отношения человека и организации в эпоху постиндустриализма в свете притока рабочей силы нового поколения».*

Концепция управления человеком в организации, «связанная с управлением трудом других людей в производстве... восходит к началу человеческой истории» [15, p. 20]. Данная концепция периодически подвергается

пересмотру, эволюционируя от концепции использования трудовых ресурсов к управлению персоналом, управлению человеческими ресурсами, управлению человеческим капиталом. Проявление в концепции методологии позволит установить приемы (способы, средства) достижения организационных целей в качестве оснований системы идей и принципов управления людьми. Целесообразность развертывания методологии в концепцию обусловлена также необходимостью решения проблем в сфере HRM в связи с нестабильностью отношений человека и организации в условиях высокой скорости перемен в современном обществе. Указанное и определяет **актуальность** работы. **Новизной** данного исследования является экспликация методологии к концепции управления человеком в организации и выявлении требований к основаниям концепции HRM. **Цель** статьи: обосновать развертывание методологии в концепцию HRM. **Задачи** статьи: раскрыть философские истоки методологии, определяющие ее универсальный смысл в рамках уровневой классификации методологии, прояснить взаимосвязь понятий «методология», «основание» и «концепция»; выявить требования к методологическим основаниям концепции HRM.

Традиционно методология как «учение о методах» (от древнегреч. *μέθοδος* – путь исследования, познания) определяется как исследование способов организации и конструирования деятельности человека – теоретической и практической – с целью достижения необходимого результата. Сущность данного логоса определяет концепт метода, представляющего «сознательный способ достижения какого-либо результата, осуществления определенной деятельности, решения некоторых задач» [12, с. 551]. Уровневая классификация методологии основана на классификации методов познания, в структуре которой выделяется всеобщий (универсальный), общий (на уровне общеметодологических закономерностей и гносеологических принципов в познании) и узкий (отражающий представления о специальных – частнонаучных и дисциплинарных – методах исследования, релевантных определенной системе специально-научных законов и теорий, применимой в пределах отдельной науки) смыслы.

Исторически методология сформировалась в русле философии. Примерами философских истоков методологии могут служить диалектическое исследование сущности понятий Сократа, Органон Аристотеля, метод открытия Ф. Бэкона, рационализм Р. Декарта.

Сократ практиковал метод вопрошания с целью постижения сущности предмета: «...спрашивал о прекрасном самом по себе, которое все, к чему бы оно ни присоединилось, делает прекрасным» [13, с. 172]. Необходимой коммуникативной средой поиска истины выступал диалог, позволяющий разрешать противоречия, с которыми сталкивались собеседники в процессе обсуждения.

С помощью логически организованной цепи искусно поставленных вопросов, подводящих собеседника к необходимости осознания противоречий, Сократ требовал прояснения понятий и однозначного их определения. «Эти противоречия принуждают его признать или то, что он не достиг точного и ясного понятия о свойстве, общем для различных частных факторов, охватываемых исследуемым общим термином, или то, что такого общего свойства вообще не существует и что полученное обобщение только чисто словесное и ложное» [5, с. 83].

Для Аристотеля орудием (от греч. *ὄργανον* – инструмент, орудие) научного познания выступила логика, включающая применение метода прояснения, метода доказательства, приема наведения и силлогизма.

Использование метода прояснения – «расчленяя сложное на его простые элементы (мельчайшие части целого)» [3, с. 376] – позволит лучше увидеть, как полагал Аристотель, отличие одного от другого. Метод прояснения Аристотель связывал с диалектикой – выдвиганием посылок и противоречий: «...выдвигать положения – значит делать из многого одно... возражать же – значит делать из одного многое, ибо возражающий либо проводит различие, либо оспаривает, с чем-то из выдвигаемого соглашаясь, а с чем-то нет» [4, с. 531].

Метод доказательства, согласно Аристотелю, обращающий «внимание на то, что присуще, и на то, чему присуще» [2, с. 182], позволял установить достоверность знания. «Доказательство, – пояснял Аристотель, – имеется тогда, когда умозаключение строится из истинных и первых [положений] или из таких, знание о которых берет свое начало от тех или иных первых и истинных [положений]» [4, с. 349]. Наиболее распространенным приемом доказательства диалектических положений определялось «наведение» – «[способ] более убедительный и более очевидный и для чувственного восприятия более доступный и применяемый большинством людей», означающий «восхождение от единичного к общему» [Там же, с. 362]. Другим приемом доказательства Аристотель утверждал силлогизм как индуктивное суждение, в котором умозаключение выступало как «конечная посылка» [1, с. 197].

Ф. Бэкон отказался от диалектики как от метода доказательства, ограничивающего «мысль кругом традиционных ученых понятий» [10, с. 39] и не позволяющего устремиться в будущее. Человеку – полагал Бэкон – наиболее свойственен последовательно применяемый метод открытия. Истинный, или правильно построенный метод Бэкон связывал с опытом. «Истинный же метод опыта сначала зажигает свет, потом указывает светом дорогу: он начинает с упорядоченного и систематического опыта, отнюдь не превратного и отклоняющегося в сторону, и выводит из него аксиомы, а из построенных аксиом – новые опыты» [7, с. 46]. Д. Дьюи, анализируя вклад Ф. Бэкона в развитие прагматизма, довольно абсурдным определил понятие «совершенного метода», поскольку при его применении «можно было бы не учитывать различия природных способностей людей и все их в равной степени задействовать в производстве новых фактов и новых истин» [10, с. 41].

Для Р. Декарта метод выступал необходимым инструментом для поиска истины. «Под методом же я разумею достоверные и легкие правила, строго соблюдая которые человек никогда не примет ничего ложного за истинное и, не затрачивая напрасно никакого усилия ума, но постоянно шаг за шагом приумножая знание, придет к истинному познанию всего того, что он будет способен познать» [9, с. 86]. Применяя метод, подчеркивал Декарт, следует «не принимать безусловно ничего ложного за истинное и достигать познания всех вещей» [Там же].

Применение философских методов и принципов мышления во всех сферах познания (в частности, диалектического метода, метода индукции, рационализма и т.п.) определило всеобщий (универсальный) смысл методологии и соответствующую возможность развертывания методологии в концепцию. В толковании концепции (от лат. *conceptio* – понимание, схватывание, единый замысел, ведущая мысль) мы исходим из ее второго значения, определенного С. С. Неретиной и А. П. Огурцовым в Новой философской энциклопедии, авторитетном академическом издании Института философии РАН. Концепция есть результат «схватывания, понимания и постижения смыслов в ходе речевого обсуждения и конфликта интерпретаций», реализованный «в многообразии концептов» [12, с. 308].

С учетом изложенного, методология рассматривается в качестве основания для углубления и трансформации концепции как определенной системы идей и принципов/подходов, объективированной в практике. Под основанием здесь понимаются фундаментальные воззрения, понятия, принципы, выступающие достаточным исходным условием и/или предпосылкой предметов и явлений действительности. Коротко говоря, методология, представляющая гносеологическую систему, онтологизируется.

Концепция HRM заключает в себе ведущую идею, определяющую практическую деятельность менеджмента по руководству человеком в организации. Сущностным ядром концепции HRM является отношение организации к человеку – как к личности, ресурсу или капиталу. В ней отражаются представления о человеке как ценности «вообще» и источнике «конкурентного преимущества в частности» [16, р. 25], проявляются как рациональные, экономически обоснованные способы управления человеком, так и человеческие факторы, подчеркивающие «значение коммуникации, обучения и развития, мотивации, культуры, ценностей и вовлеченности» [18, р. 11]. Кроме того, концепция HRM с необходимостью учитывает влияние на организацию факторов со стороны внешней и внутренней среды.

Методологические основания концепции HRM последовательно реализуются в инструментальности, определенности, обоснованности и конструируемости.

Концепция HRM служит инструментом изменения организационной реальности, решения проблем управления человеком в организации. Концепция когерентна организационным потребностям в повышении конкурентоспособности и эффективности менеджмента. Значение концепции как инструмента оценивается по ее пригодности и полезности для организации, а не по декларативному присутствию. Как подчеркивал основоположник инструментализма Д. Дьюи, ценность концепций, «как ценность любых инструментов, заключена не в них самих, а в их способности и работе, выявляемой в последствиях их применения» [10, с. 97]. Концепция управления человеком не является неизменной, завершенной и статичной системой. В случае утраты эффективности полезного воздействия, она, подобно замене орудий каменного века на высокотехнологичные инструменты, также подлежит пересмотру.

Определенность создает необходимость ясного, однозначного формулирования идей и принципов, отражающих реальные отношения между управляющими и управляемыми элементами в системе менеджмента человеческих ресурсов. В частности, внедрение принципа меритократии идей требует прояснения ее сути как системы принятия управленческих решений. «Суть меритократии в том, – поясняет Р. Далио, – чтобы собрать умных, независимое мыслящих людей, позволить им открыто высказывать разные точки зрения, чтобы сформулировать наилучшее коллективное решение и разрешить возникшие разногласия, основываясь на компетентности участников» [8, с. 348]. Слагаемыми в формуле меритократии идей Р. Далио являются «абсолютная честность», «предельная прозрачность» и «процесс принятия решений с учетом компетентности» [Там же, с. 349]. Другим примером является прояснение смысла меритократии с акцентом на «личностные результаты и заработанный статус, подтверждаемые высшими авторитетами в данной области» [6, с. 613], реализованное Д. Беллом в рамках концепции постиндустриального общества.

Обоснованность означает приведение в концепции HRM убедительных утверждений, отражающих объективные причинно-следственные связи и отношения субъектов и явлений реального мира и, по причине возможного пересмотра оснований, принимаемых за относительно надежные.

Современный отечественный философ, логик А. А. Ивин выделяет различные основания классификации способов обоснований. По степени убедительности иерархической вершиной считается эмпирическая аргументация, к которой относится прямое и косвенное подтверждение в опыте, следующей выступает теоретическая аргументация, представленная дедуктивной, системной и методологической аргументацией. Наконец, «менее убедительной» определяется контекстуальная аргументация, апеллирующая к традиции, здравому смыслу, вере, интуиции и т.п. [11, с. 168].

В зависимости от особенностей аудитории как объекта воздействия аргументации, А. А. Ивин подразделяет способы обоснования на универсальные (эмпирическая и теоретическая аргументация) и неуниверсальные (контекстуальная аргументация), граница между которыми относительна. «Способы аргументации, представляющиеся на первый взгляд универсально приложимыми, могут оказаться неэффективными в конкретной аудитории. И наоборот, некоторые контекстуальные аргументы, подобные аргументам к традиции или интуиции, могут оказаться убедительными едва ли не в любой аудитории» [Там же, с. 216].

На основе вышеуказанного обобщим способы обоснования концепции HRM (Таблица 1).

В частности, взаимная вовлеченность сотрудников означает их приверженность организации и деятельность от имени ее целей. Вовлеченность сотрудников выступает наиболее убедительным эмпирическим аргументом для концепции HRM: «...компании с вовлеченными сотрудниками получают доход, в 2,5 раза превышающий аналогичный показатель компаний с низким уровнем участия сотрудников» [17].

Таблица 1. Способы обоснования концепции HRM

Критерий Степень убедительности	Вид способа обоснования	Критерий Характер аудитории
Наиболее убедительные	<p>Эмпирический:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стратегия взаимной вовлеченности (включая признание сотрудника, создание среды, поощряющей дружеские рабочие отношения, организацию рабочего места как мультипространства, возможность построения стратегии его персонального роста);</li> <li>– концепция Life-Long Learning Education (обучение на протяжении всей жизни);</li> <li>– практика быстрого найма, виртуализация рекрутинга;</li> <li>– добровольная текучесть персонала;</li> <li>– внедрение высоких технологий и кибергизация человеческого тела;</li> <li>– внедрение технологий BiG Data в управление HR.</li> </ul> <p>Теоретический:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Мичиганская модель HRM;</li> <li>– Гарвардская модель HRM;</li> <li>– эталонные показатели (методология Saratoga Institute);</li> <li>– BSC (сбалансированная система показателей).</li> </ul>	Универсальные
Менее убедительные	<p>Контекстуальный:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– традиции организации;</li> <li>– авторитет руководителя;</li> <li>– интуиция лидера;</li> <li>– убеждения руководителя и вера сообщества;</li> <li>– здравый смысл менеджера.</li> </ul>	Неуниверсальные

Конструируемость позволяет преодолеть ограниченность концепции подходами, традиционно применяемыми для ее разработки. В соответствии с принципами радикального конструктивизма, конструирование – творческий процесс, предполагающий активное создание нечто нового «познающим субъектом» и реализацию адаптивной функции познания, «служашей организации опытного мира субъекта» в противовес «открытию» [14, р. 83] объективно существующей реальности. Конструируемость предполагает проектирование ведущего замысла, учитывающего динамику познавательных проблем и отвечающего практическим запросам в сфере HRM. В концепции HRM конструируется организационная реальность, адаптивная по отношению к быстро изменяющейся среде и, следовательно, жизнеспособная.

Выявление соотношения методологии и концепции управления человеческими ресурсами позволило сформулировать следующие **выводы**. Универсальный уровень методологии, основанный на применении философских методов познания, позволяет ее развертывание в концепцию HRM. Методологические основания выступают достаточными исходными условиями, определяющими основные способы и/или требования для разработки системы идей и принципов управления людьми в организации. Инструментальность, определенность, обоснованность и конструируемость являются основаниями концепта управления человеком. Вместе с тем выявленные требования не являются абсолютными, их следует периодически подвергать пересмотру, в первую очередь, с учетом дополнения эмпирического подтверждения, как прямого, так и косвенного. Требуется разработки и содержательный аспект методологических оснований концепции HRM.

#### Список источников

1. **Аристотель.** Никомахова этика // Аристотель. Сочинения: в 4-х т. / пер. с древнегреч., общ. ред. А. И. Доватура. М.: Мысль, 1983. Т. 4. С. 53-293.
2. **Аристотель.** Первая аналитика // Аристотель. Сочинения: в 4-х т. / ред. З. Н. Микеладзе. М.: Мысль, 1978. Т. 2. С. 117-254.
3. **Аристотель.** Политика // Аристотель. Сочинения: в 4-х т. / пер. с древнегреч., общ. ред. А. И. Доватура. М.: Мысль, 1983. Т. 4. С. 375-644.
4. **Аристотель.** Тописка // Аристотель. Сочинения: в 4-х т. / ред. З. Н. Микеладзе. М.: Мысль, 1978. Т. 2. С. 347-531.
5. **Асмус В. Ф.** Античная философия. Изд-е 3-е. М.: Высшая школа, 1999. 400 с.
6. **Белл Д.** Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / пер. с англ. Изд-е 2-е, испр. и доп. М.: Academia, 2004. 788 с.
7. **Бэкон Ф.** Новый Органон // Бэкон Ф. Сочинения: в 2-х т. / сост., общ. ред. и вступ. ст. А. Л. Субботина. М.: Мысль, 1972. Т. 2. С. 5-222.
8. **Далио Р.** Принципы. Жизнь и работа / пер. с англ. Ю. Константиновой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 608 с.
9. **Декарт Р.** Правила для руководства ума // Декарт Р. Сочинения: в 2-х т. / сост., ред., вступ. ст. В. В. Соколова. М.: Мысль, 1989. Т. 1. С. 77-153.
10. **Дьюи Д.** Реконструкция в философии. Проблемы человека / пер. с англ., послесл. и примеч. Л. Е. Павловой. М.: Республика, 2003. 494 с.
11. **Ивин А. А.** Современная философия науки. М.: Высшая школа, 2005. 592 с.
12. **Новая философская энциклопедия:** в 4-х т. / Институт философии Российской академии наук; Национальный общественно-научный фонд. М.: Мысль, 2010. Т. 2. 634 с.

13. Платон. Гиппий Большой // Платон. Сочинения: в 4-х т. / под общ. ред. А. Ф. Лосева и В. Ф. Асмуса; пер. с древнегреч. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та; Изд-во Олега Абышко, 2006. Т. 1. С. 153-192.
14. Glaserfeld E. von. The reluctance to change a way of thinking // Irish Journal of Psychology. 1988. № 9 (1). P. 83-90.
15. Kaufman B. A. The development of HRM in historical and international perspective // The Oxford Handbook of Human Resource Management / ed. by P. Boxall, J. Purcell and P. Wright. Oxford: Oxford University Press, 2007. P. 19-47.
16. Legge K. Human resource management: A critical analysis // New Perspectives in Human Resource Management. L. – N. Y.: Routledge, 1989. P. 19-40.
17. Robins A. 10 Shocking Statistics about Disengaged Employees [Электронный ресурс]. URL: <https://www.officevibe.com/blog/disengaged-employees-infographic> (дата обращения: 15.02.2019).
18. Story J. Human resource management today: An assessment // Story J. Human Resource Management: A critical text. 3<sup>rd</sup> ed. Cengage Learning EMEA, 2007. P. 3-20.

#### METHODOLOGY AS A FOUNDATION OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CONCEPTION

Ivanova Ol'ga Ernstovna, Doctor in Philosophy, Associate Professor  
South Ural State Humanitarian Pedagogical University, Chelyabinsk  
74oliva@list.ru

The purpose of the article is to substantiate the deployment of methodology into conception by the example of the human resource management conception. The methodological foundations are determined by sufficient initial conditions for the development of the system of ideas and principles for managing people in an organization. The novelty of the study is presented by the identified requirements for the methodological foundations of the human resource management conception, which include instrumentality, certainty, validity and ability to be constructed. These requirements are not absolute and are subject to review basing on the empirical method of argumentation.

*Key words and phrases:* instrumentality; conception; methodology; validity; foundations; human resource management.

УДК 130.2+165.1+165.62

Дата поступления рукописи: 04.02.2019

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2019.4.17>

*В статье показывается, что в качестве истоков познания выступает генеративный ряд символов. Теория – не только продукт познания как превращённая форма, но и символ духовного состояния познающей личности как условие новых актов познания. Вместо истории идей следует тогда говорить о последовательности произведений-символов как вещественных «тел понимания». Произведение есть целостное образование, включающее не только вещественно-предметный и идейный аспекты, но и духовное состояние интерпретирующей личности. Интерпретация произведения есть не только репродукция смысла идеи, в нём выраженной, но и продуктивная конструкция, преобразующая предметно-символическую структуру самого произведения.*

*Ключевые слова и фразы:* символ; превращённая форма; познание; интерпретация; генеративность; генезис; наглядность; произведение.

Кушнаренко Сергей Петрович, к. филос. н., доцент  
Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет  
[kushnarenko.sergey64@mail.ru](mailto:kushnarenko.sergey64@mail.ru)

#### ГЕНЕРАТИВНЫЕ ИСТОКИ ПОЗНАНИЯ

В современной философии науки актуально рассмотрение событийно-процессуального аспекта познания [4]. Но описание процесса познания проблематично в силу его необратимости. Цель статьи – решение данной проблемы. Новым при этом выступает выделение символического истока теории. Поскольку же символы познания «уходят в глубину (“архаическую”) под развитием формального аппарата мысли» [8, с. 108], то мы получаем «унаследованную теорию познания» [Там же, с. 11] как превращённую форму её истинной истории. Поэтому для достижения цели нужно решить следующие задачи: 1) показать, что в теории в эксплицированном виде представлен её генезис; 2) выделить условия возможности экспликации символического истока теории.

Научная теория есть продукт деятельности познания, и поскольку человек не бесплотное существо («не чистый же дух, витающий над миром, познаёт!» [6, с. 293]), содержит материальный аспект (в виде, например, книги). Теория в аспекте её существования отсылает к акту познания как её источнику. Но генезис какого-то образования не определяет продукт этого генезиса, поскольку процесс познания как деятельность, направленная на открытие нового знания, не детерминистичен. В противном случае существовал бы метод открытия – но уже открытие метода само не может быть продуктом применения какого-то метода: «В открытии метода нет ничего методического. Посредством метода можно сделать всё, но нельзя его получить» [2, с. 260]. В то же время, в конечном продукте процесса сам процесс содержится, хотя и в свёрнутом виде. Но тогда теория есть не просто фиксация устройства мира, но и произведение культуры как символ духовного состояния человека в акте познания. Она содержит в себе производящее начало, выступая условием новых актов познания.