

Секция 1

МЕТОДОЛОГИЯ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО СИНТЕЗА: ИННОВАЦИОННЫЕ И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

*В.Е. Астаповский, канд. филос. наук, доцент
Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)*

*О.А. Стаценко
БГПУ им. М. Танка (Минск)*

ПОСТНЕКЛАССИЧЕСКАЯ НАУКА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОТКРЫТОЙ РАЦИОНАЛЬНОСТИ

Наука — общекультурная сила, без которой невозможно оценить риски и вызовы современной цивилизации. С появлением науки связано существенное расширение сферы рационального начала в жизнедеятельности общества. Если люди определяют некоторые ситуации как реальные, эти ситуации реальны в своих последствиях. Из этого следует, в частности, что именно теоретики ответственны за создание парадигм рациональностей, влекущих за собой и соответствующие последствия, формирующие реальность. Поэтому научное сообщество должно заботиться о своей рациональности и она вполне может дать всходы в окружающем мире, невзирая на его воинствующий иррационализм. Не вызывает сомнения тот общепризнанный факт, что рациональность имеет не только строгие временные, но и групповые характеристики, и потому каждое общество представляет собой плюралистическую мозаику различных типов рациональности, которые взаимодействуют друг с другом по определенным принципам.

В современном мире осуществляются попытки полностью рационализировать управленческий процесс. Традиционный рационализм рассматривает человека как полностью рациональное существо, но тогда недооценивается тот факт, что человек с таким же основанием является существом чувствующим. Такой подход привел к кризису человеческой цивилизации на современном этапе, основанием которого является разрыв между знанием и добродетелью. Разрешить данную проблему можно путем признания ограниченности традиционного рационализма.

Современный мир желает открытой рациональности, обновленных форм знания, которые не сочетаются с регламентированными структурами рациональности. Тем самым знание может стать основанием эффективного управления, когда оно рассматривается как открытая система, способная воспринимать те идеи, для которых еще не созданы жесткие правила [1, с. 67]. Таким образом, новая рациональность может претендовать на статус методологической парадигмы, когда она также открыта, как и сама социальная система, подлежащая переводу из одного состояния в другое, т.е. управлению. В этой связи не случайно

влияние метода ситуации, который выступает основой методологии обучения в Гарвардской школе бизнеса, где имеется банк ситуаций по разнообразным аспектам управления. Здесь опыту придается больше значения, чем научным методам. Такая практика является свидетельством признания узости классической рационалистической теории вообще и рационалистической парадигмы управления в частности.

Движение к открытой рациональности породило новый научный подход — синергетику. Но и она не ликвидирует несоответствие между научным знанием и ценностями, возникшее в новоевропейской культуре. Для решения задач, с которыми столкнулось современное человечество, нужна новая система ценностей [2, с. 198]. Соответственно возникает вопрос о создании более открытого и гармоничного общества, в котором не только экономика, технология и наука усиливали бы друг друга, но и взаимодополняли бы столь же органичным образом экономическое и духовно-нравственное, знания и ценности.

Литература

1. Микешина, Л. А. Философия познания. Полемиические главы / Л. А. Микешина. — М. : Аспект Прес, 2008. — 328 с.
2. Степин, В. С. Философия науки. Общие проблемы / В. С. Степин. — М. : Гардарика, 2006. — 384 с.

Д.В. Атаманчук

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)

МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ ВЕДОМСТВ

В условиях современного общества с характерной для него многовекторностью, взаимообусловленностью и взаимозависимостью с особой остротой встает вопрос о подготовке кадров (в том числе и военных) и становлении личности специалиста, в частности личности будущего офицера.

Одной из важнейших составляющих процесса подготовки будущих офицеров является всестороннее изучение особенностей личности и применение эффективных систем стимулирования сотрудников силовых ведомств.

Мотивационный компонент профессиональной деятельности военнослужащих является «стержневым, своего рода направляющим образованием», так как «вне мотива и смысла невозможны ни одна деятельность, не реализуемы никакие, даже самые усвоенные знания и предельно сформированные умения» [1]. В структуре профессиональной готовности офицера к службе в войсках наиболее важное место занима-