

**Разнодежина Э.Н.**

канд. экон. наук, профессор кафедры экономической теории,  
Ульяновский государственный технический университет  
elen@ulx.ru

## реальная диалектика

содержание категорий «общее» и «особенное»  
в исследовании человеческих ресурсов

### Аннотация

Обосновывается необходимость использования методов материалистической диалектики в исследовании экономических явлений, прежде всего в исследовании человеческих ресурсов. Рассматривается общее и особенное в развитии человеческих ресурсов как диалектическое единство.

**Ключевые слова:** диалектика, общее, особенное, человеческие ресурсы, процесс труда

Рассматривая человеческие ресурсы как сложную структурированную систему, необходимо, прежде всего, определить общее и специфическое в исследуемой системе. Любому явлению, любой вещи или конкретной ситуации присущи определенные комплексы свойств или признаков. Любое экономическое явление имеет общие черты, позволяющие отнести его к определенной совокупности отношений экономической жизни, в то же время оно обладает специфическими чертами, свойственными этому явлению в определенных условиях времени и пространства. Общее и особенное следует рассматривать как часть и целое, что характеризует системный подход, являющийся важным положением в методологии диалектического научного познания.

### **А в основе лежит диалектика**

Исследование в современных условиях часто осуществляется на позитивистских методологических основах. Один из основоположников позитивизма Конт считает, что фундаментом знания должен стать проверенный опыт. Учёные должны искать не сущность явлений, а их отношение, выражаемое с помощью законов – постоянных отношений, существующих между фактами. Важность названной формы научного исследования бесспорна, однако не в любой науке возможен эксперимент, поэтому предлагаемая позитивистами методология исследования носит ограниченный характер, хотя позитивизм в современных условиях получил широкое распространение. Так, по мнению А.В. Бузгалина, причины массового отхода от диалектики – оборотная сторона медали широкого распространения современных теорий

позитивизма и постмодернизма. «Для этого есть и онтологические основания, и гносеологические причины...<...>...Корпоративно-организованный бизнес требовал и требует анализа механизмов максимизации прибыли, путей рыночной экспансии и обеспечения устойчивости этой системы...<...>... диалектическая логика с ее целостно-системным мышлением оказывается слишком масштабным и слишком критичным по отношению к существующим правилам игры орудием для решения практических проблем».

Следовательно, для исследования новой, в историческом смысле рождающейся современной реальности необходим новый диалектический подход. Некоторые черты современной новой реальности уже хорошо известны. Они эмпирически наблюдаемы и описаны в работах зарубежных и отечественных ученых, таких как Д. Белл, М. Кастельс, А.И. Колганов, В.Л. Иноземцев.

Диалектический подход дает возможность показать процессы преобразования человеческих ресурсов в результате развития производственных и социально-экономических отношений. Так, например, в условиях мелко-товарного производства собственник средств производства выступал также собственником человеческих ресурсов. Именно не рабочей силы, а всех навыков, творческих способностей, фантазии, желаний и умения, необходимых для создания качественного продукта, отличного от продукта другого мастера. Это выступало всеобщим как единство общего и единичного для обозначенного периода.

В условиях крупного машинного производства эпохи свободного капитализма всеобщим становится отчуждение труда, кроме того, востребованы не

человеческие ресурсы, а рабочая сила. Это общее подавляет проявление особенного, о чем свидетельствует повсеместный процесс замены мужского труда женским и детским.

В современных условиях, несмотря на всеобщность труда, он приобретает особенный характер. Высокий уровень техники и технологии, значительные затраты на вещественные факторы производства не предоставляют возможности свободной замены рабочей силы, так как в названных условиях возникает необходимость использования человеческих ресурсов.

### **«Рабочая сила» и «человеческие ресурсы»**

Для разграничения категорий «рабочая сила» и «человеческие ресурсы» необходимо определить, что необходимо относить к человеческим ресурсам, так как по поводу рабочей силы К. Маркс было дано исчерпывающее определение.

Человеческие ресурсы характеризуются трудовыми профессиональными, творческими, социальными, и тому подобными навыками, которые позволяют использовать трудовые способности индивида с наибольшей пользой в процессе создания благ.

При анализе экономических явлений в капиталистическом производстве К. Маркс в «Капитале», создавая учение о труде, рассматривает его на основе диалектики общего и особенного, характеризуя абстрактный труд как всеобщее, а конкретный труд как особенное. Такая же двойственная природа присуща другим экономическим категориям, в том числе и категории «человеческие ресурсы».

Человеческие ресурсы, присущие экономике в целом, составляют общее. Однако в конкретно историческом

контексте рассмотрение человеческих ресурсов будет указывать на особенное в системе общего, «в качестве многообразных модификаций одной и той же субстанции».

Таким образом, категории «общего» и «особенного» как характеристика части и целого обоснованы материалистической диалектикой.

Когда мы говорим об «общем», вероятно, «общее» характеризуется какими-либо количественными параметрами накопленного качества идентичных качественных явлений. В то же время «особенное» должно иметь помимо общих, иные качественные характеристики, определяющие его «несхожесть» с системой существующих явлений.

При анализе экономических явлений рыночного хозяйства, таких как человеческие ресурсы, применение диалектики общего и особенного позволяет рассматривать человеческие ресурсы как общее, критерием которого выступает повторяемость свойств и связей, наличие их у множества сходных предметов, которые составляют сущность, внутреннюю природу объекта.

Следовательно, человеческие ресурсы – это совокупность всех способностей и навыков у людей, как реальных, так и потенциальных в общей системе, представленной рынком труда. Однако общее является внутренней природой сущности особенных и единичных явлений действительности, которая воплощается в различных особенных и единичных формах ее существования. В качестве особенного допустимо рассматривать трудовые навыки и способности как реальные, так и возможные, которые могут проявиться или не проявиться в определенных условиях у человека в процессе его трудовой и творческой деятельности. Рассмотрение человеческих ресурсов

как диалектического единства «общего» и «особенного» позволяет говорить о том, что в процессе развития общее и особенное можно рассматривать как противоположности, в то же время выступающие тождеством в условиях развития новой системы.

### **Развитие человеческих ресурсов**

Развитие человеческих ресурсов как общего происходит в результате накопления качественных изменений в процессе эволюции экономической системы. Качественные изменения в экономической системе связаны с технико-технологическими, организационно-экономическими и социально-экономическими. Научно-технологический прогресс приводит к созданию новых условий труда и требует нового качества применяемых человеческих ресурсов. Если условия научно-технологического прогресса не носят глобального характера, то эти изменения в человеческих ресурсах, не нарушая общего, приведут к развитию особенного, то есть охватят изменения в навыках к труду, качестве выполняемых операций и т.п. только в отдельной группе имеющихся человеческих ресурсов. В свою очередь, количественные изменения, накапливаемые в общем, приведут к качественным изменениям не только особенного, но и общего, но не сразу, а при достижении «критического» уровня этих накоплений.

В зависимости от степени абстракции, мы можем говорить об общем и особенном в структуре человеческих ресурсов в рамках отдельной эпохи. Качественные изменения в структуре человеческих ресурсов в процессе эволюции осуществляются в соответствии с эволюцией всей экономической системы, в то время как качественные изменения человеческих ресурсов

отдельного индивида могут осуществляться под влиянием не только экономической системы, но под влиянием собственных склонностей, желаний и способностей. Кроме того, период времени, в течение которого происходят преобразования в самой экономической системе, не соизмерим с продолжительностью жизни отдельного индивида, поэтому изменения человеческих ресурсов общества будут осуществляться медленнее, чем отдельно го субъекта.

Требования общественного прогресса приводят к накоплению новых качественных характеристик человеческих ресурсов как «общего», но это может не сопровождаться коренным преобразованием структуры человеческих ресурсов, в то время как требования времени и технологии требуют от конкретного человека изменений его навыков, увеличения специализации, повышения квалификации и т.п. Поэтому «особенное» в человеческих ресурсах хоть и представлено определенной совокупностью свойств, характеризующих качественное их содержание, носит подвижный, склонный к преобразованиям характер. Кроме того, проявление особых свойств субъектом – носителем человеческих ресурсов имеет субъективный характер, зависящий от самого индивида, желающего или не желающего развивать и проявлять свои способности в процессе труда.

Как было отмечено, на развитие общего и особенного в человеческих ресурсах большое влияние могут оказывать организационно-экономические отношения. Та или иная форма организационно-экономических отношений требует соответствия структуры используемых человеческих ресурсов. Изменение организационно-экономических отношений осуществляется в

соответствии с целесообразностью, продиктованной технико-технологическими отношениями, поэтому если при этом не меняется качественное содержание человеческих ресурсов, то меняется их количественная характеристика. Следовательно, при сохранении общей структуры человеческих ресурсов можно говорить об изменении отдельных ее элементов.

### **Влияние социально-экономических отношений**

Так же на структуру человеческих ресурсов влияние оказывают социально-экономические отношения. Спектр этих отношений не ограничивается только производственными отношениями, как, впрочем, и человеческие ресурсы не сводятся только к рабочей силе. Эти отношения включают влияние социальной среды, влияние религии и культуры, что, естественно, сказывается на изменении структуры человеческих ресурсов, хотя производственные отношения выступают доминирующими.

Так, Е. Косьмина утверждает, что «объективные свойства таких элементов реального процесса труда, как оборудование (средства труда), предметы труда, производственный персонал, преломляясь сквозь призму ценностных ориентаций работника, обретают в рамках конкретного трудового процесса неодинаковую значимость для различных по своему интеллектуальному и духовному потенциалу работников. Следовательно, трудовой процесс как ядро производственного процесса вообще является не только и не столько технико-организационной, сколько социальной реальностью, его социально-культурным фоном».

Очевидно, замечание справедливо, если говорить о реалиях сегодняшнего дня.

## **Выводы**

В настоящее время требуется не просто рабочая сила, а именно, человеческие ресурсы, так как современная реальность представляет собой мир сотворчества, где доминирующими отношениями выступают субъектно-субъектные отношения. В свою очередь, творческие отношения всегда не просто конкретны, но индивидуальны, персонализированы определенным видом деятельности. «Это не конкретный вид (отрасль) труда, осуществляемый в рамках общественного разделения труда, это всегда уникально-индивидуальная деятельность... В той мере, в какой творческая деятельность является уникально-индивидуальной, она оказывается неразделимо сращена с ее субъектом, субъектна по своей субстанции. Последнее не значит, что иной творец не может вновь воспроизвести некоторые феномены культуры; в науке, например, это возможно; но всякий раз это будет именно и вновь субъектно-определенная деятельность».

Безусловно, структура человеческих ресурсов как система имеет относительную устойчивость благодаря обратным связям с ее элементами, которые постоянно находятся в движении, изменении, развитии.

## **Литература**

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. – М., 2000; Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М., 1990; Социум XXI века / Под ред. Колганова А.И. М., 1998; Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. М., 1998.
2. Бузгалин А. В. Диалектика: реактуализация в мире глобальных трансформаций. // Вопросы философии, 2009. – №5.
3. Ильенков Э.В. Диалектическая логика. – М., 1984.
4. Косьмина Е. Трудовой процесс и самореализация личности // Человек и труд, 2008. – №4.
5. Пермяков Г.Л. Основы структурной паремиологии. – М., 1988. – С. 214.

КЭ

### **Raznodejina E.N.**

*Cand. of Econ. Sci., Professor, Chair of Economic Theory  
Ulyanovsk State Technical University*

### **Meaning of the categories “common” and “special” in research of human resources**

Abstract

The author substantiates the necessity of use of materialistic dialectics in the research of economic phenomena, first of all, in the research of human resources. Common and special in the development of human resources are viewed as dialectical unity.

**Keywords:** dialectics, common, special, human resources, labour process