

Воронкова В. Г.,
доктор философских наук, профессор, заведующая
кафедрой менеджмента организаций и управления
проектами, Запорожская государственная
инженерная академия (Украина, Запорожье),
valentina-voronkova@yandex.ru

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОБЪЕКТ САМОРЕФЛЕКСИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Дается анализ административной деятельности как самосознания, самодеятельности, самоактуализации человека, в основе которой проявляется высокий уровень сознания и ответственности руководителя, что в целом представлено категорией «саморефлексия». В статье выделяются два подхода к административной деятельности как саморефлексии: 1) саморефлексия как способ индивидуального самосознания; 2) саморефлексия как способ общественного самосознания. Цель статьи – сформировать теоретические основания административной деятельности как саморефлексии, которая базируется на высоком уровне сознания и самосознания, что в целом выходит на критическое управление, в основе которого субъект-субъектное управление, эффективные обратные связи, критически мыслящий субъект управления, гуманистические основания управления как единого социального и культурного механизма.

***Ключевые слова:** саморефлексия, самоанализ, самосознание, административная деятельность, гуманистические основания управления, управление как единый социальный и культурный механизм, руководитель*

(статья друкується мовою оригіналу)

Актуальность темы исследования возникает в связи с появлением нового вида административного управления – рефлексивного, в основе которого понятие «саморефлексия», что означает самодеятельность, самоактуализация, самовыражение. В психологической науке саморефлексия означает процессы и функции, которые связаны с осознанием менталактов руководителя, а также с менталсубъективными проекциями административной деятельности, дискурсомысленности эго руководителя, намерений и стремлений, желаний в контексте когнитивно-чувственно-мотивационных реакций, что в целом представляет деятельно-активное самосознание личности-руководителя.

Рассматривая проблему административной деятельности следует проанализировать понятие «саморефлексии» как менталсубъективной проекции в когеренции с аутоанализом себя и своей деятельности. Отметим, что в европейской философии саморефлексия впервые была проанализирована Сократом и его учениками в контексте анализа самосознания таких модусов-приемов, как аналогия, сравнение, синтез, дискурсообразование. Главное для Сократа и его учеников в том, что саморефлексия изначально дает субъекту возможность осмысливать себя и свои ценности, которых придерживается индивид. Тем самым был взят курс на аксиологическое объяснение саморефлексии, которое было пролонгировано к Новому времени, заменив гносеологическое обоснование на аксиологическое. Уже в европейской философии Средних веков функциональное назначение саморефлексии качественно изменяется, она выступает как модус религиозных ценностей, включая

в себя и содержание других ценностей. В Новое время саморефлексия выступает как способ научного знания, а в качестве методологического принципа при помощи нее решались все гносеологические проблемы. Именно в это время формируется адекватное понимание и имманентная сущность саморефлексии, которая дает гностическому субъекту осмысливать предметы и явления окружающего мира [1].

Цель статьи – сформировать теоретические основания административной деятельности как объекта саморефлексии, в основе которой субъект-субъектное управление, эффективные обратные связи и критически мыслящий субъект управления.

Данная цель реализуется в следующих задачах, которые поставлены исследователем:

– проанализировать понятие административной деятельности как объекта саморефлексии, которое разработано в истории социально-философской мысли различными представителями философских направлений;

– определить сущность и значение административной деятельности с целью утверждения субъект-субъектного управления и реализации обратных связей для повышения эффективности управления;

– определить место системогенезиса и культурогенезиса в становлении административной деятельности, детерминированной системным методом анализа управленческих проблем и управленческой культурой;

– обосновать прикладную (праксеологическую) роль саморефлексии руководителя, сущность которой в сознательном выявлении смыслов-индексов-диспозиций административной деятельности.

Проблемная ситуация

В нашем исследовании мы стремимся обосновать, что саморефлексия является опосредованным отображением субъектом объекта, способом данного опосредования, которым является самосознание индивида, причем как на индивидуальном, так и на общественном уровнях. В целом саморефлексию мы определяем как «отражение другого в себе», а «себя в другом». Саморефлексия играет существенную роль в решении проблем коммуникационного характера, призывая субъектов как управленцев познавать себя, свое Эго благодаря коммуникационным связям с другими индивидами в процессе креативно-эвристической деятельности, что означает отображение оснований человеческой деятельности. Выделению ранее нерешенных частей общей проблемы управленческой деятельности как объекта саморефлексии и посвящается статья.

Понятие «саморефлексии»

В развитии понятия «саморефлексии» выделяются два подхода: 1) саморефлексия в аддитивности с идеями-ценностями индивидуального самосознания (Декарт-Локк-Лейбниц); 2) саморефлексия, которую можно рефлексировать как целостность общественного самосознания (Фихте-Шеллинг-Гегель), что представляет

собой решение проблем в определенных социоситуациях. В контексте дискурса И. Канта саморефлексия играет двойную роль: в неклассической философии XIX–XX вв. саморефлексия определяется как философский метод обоснования основ духовной и практической деятельности. Первоочередная роль саморефлексии глубоко проявляется в индивидуальной деятельности и ее роль была выявлена в контексте культургенезисных процессов, исследуемых дискурсом феноменологии (Гуссерль, Вебер, Шюц), экзистенциального дискурса (Хайдеггер, Сартр, Камю, Ясперс), на уровне дискурса прагматизма (Пирс, Джеймс, Дьюи); дискурса коммуникативной деятельности, исследуемой герменевтикой (Дильтей, Хайдеггер, Рикер, Гадамер), что может быть использовано в результате дискурсоосознания саморефлексивных проблем управленческой деятельности.

Анализ литературы свидетельствует, что административная деятельность как саморефлексия нацелена на решение задач развития человека как составной части развития производства, предвидя зависимость эффективности производства от совершенствования работника. Решение этих проблем (экономических, социальных, экологических, психологических, культурно-духовных) имеет место в концепциях «человеческой стороны предпринятия» (Дуглас Мак-Грегора), «трудовой мотивации» (Ф. Герцберга), «революции в сознании» (А. Печчеи), «революции надежды» (Э. Фромма), «иерархии потребностей» (А. Маслоу), «психотерапии на практике» (В. Франкла), «человеческих отношений» (Э. Мейо, Ф. Ротлисбергера, У. Диксона), «новых человеческих отношений» (Р. Бекхарда, Р. Блейка, Дж. Моутона), «гигиенической мотивации» (Ф. Герцберга), «ситуативного руководства» (Пол Герси и Кеннет Бланчарда). Согласно теории М. П. Фоллет, власть должна добиваться некоторых целей и быть причиной их перемен.

С учетом вышесказанного, возникла потребность в исследовании административной деятельности как саморефлексии с учетом всего философского багажа, который мог бы разъяснить сущность сформированного рефлексивного механизма управления. Мы учитываем, что социально-антропологические основы анализа административной деятельности как самореализации представлены в произведениях классиков: 1) институционалистов (Т. Веблена, А. Гелена, Дж. Бернарда, Л. Томпсона, Т. Парсонса, Дж. К. Гелбрейта, Дж. Коммонса и др.); 2) неинституционалистов (Д. Норта, Р. Коуза, Дж. Бьюкенена, П. Рикера, О. Уильямсона, А. Степана, П. Холла); 3) «социологи развития» (Д. Лепрнера, У. Мура, А. Этциони, У. Ростоу, Э. Гидденса); 4) школы «человеческих отношений» (Э. Мейо, Дж. Браун, Ф. Ротлисбергер, У. Диксон); «новых человеческих отношений» (К. Аджирис, У. Беннис, Р. Блейк, Дж. Моутон, Ф. Герцберг, Р. Лайкер, Д. Макрегор, А. Маслоу, Э. Шейн). Анализируя эти произведения, мы сделали вывод, что человек имеет право претендовать не только на благоприятный климат в коллективе, но и на здоровую окружающую среду, общество, свободное от криминалитета, коррупционности, шовинистической и расовой стихии, а для этого руководители должны вырабатывать достаточно эффективные механизмы управленческой деятельности, которые, трансформируясь в цели, средства и результаты, подчиняют экономику социальным и гуманитарным целям.

Нам импонирует теория «новой школы управления» Г. Саймона, которая имеет богатое наследие, выраженное в произведениях «Административное поведение» (1947), «Общественная администрация» (1950), «Модели человека» (1950), «Организации» (1958), «Новая наука человеческих решений» (1960), который рассматривает административную деятельность в организации как систему, в которой действует принцип равновесия, то есть такой механизм влияния, при котором все члены организации готовы принимать активное участие в деятельности организации. К «новой школе» управленческой деятельности следует отнести таких теоретиков, как Р. Акофф, Л. фон Бергаланфи, С. Бир, Р. Калман, Л. Клейн, Д. Форрестер. Поэтому системный анализ необходим любому руководителю, так как это методология упорядочения и структурирования проблем, которая может решаться с использованием компьютеров, математики, эффективности и риска, выявления стратегии достижения целей, что и есть основой административной деятельности как саморефлексии.

Известный теоретик менеджмента П. Друкер отмечал, что менеджмент – это не наука и не специальность, а прежде всего практика хозяйствования, в которой главное значение имеет стиль руководства и атмосфера в коллективе. Ориентация на прагматические проблемы административной деятельности рождает многообразие концепций менеджмента, которые могут быть полезными руководителю в качестве исследования управления как саморефлексии: системный менеджмент (Р. Нойшель), коммуникативный менеджмент (В. Меррихью), «менеджмент по результатам» (Э. Шдех), «менеджмент по целям» (Г. Одирон), «менеджмент по мотивации» (С. Геллерман), «менеджмент на основе участия» (А. Мерроу), «менеджмент по включению» (Л. Биттел).

Представители органической модели менеджмента представляют организацию как «природное целое», как некоторый организм, которому свойственным есть органический рост. Стремление достичь равновесия – главное, и в этом случае самое большое внимание акцентируется на неформальных отношениях. Представители неорациональной модели (Д. Марч, Г. Саймон, Ф. Селезник, М. Крозье, Блау, Гоуднер) от рациональной модели взяли акцент на рациональность, от органической модели – на неформальные отношения. Нам импонирует идея А. Маслоу, согласно которой, чем ближе человек находится к самоактуализации, тем быстрее он самореализуется как идеальный руководитель и будет реализовывать потребности в безопасности, востребованности, самоуверенности и самоуважении.

Саморефлексия как существенная сторона самосознания человека

Для нашего исследования существенным есть и учение К. Ясперса, для которого саморефлексия есть важной стороной самосознания человека, который оказался в критически-граничной ситуации. В феноменологии и экзистенциализме выявились ценностные основы управленческой деятельности, в прагматизме – операциональные (прагматические) основы, в результате чего рефлексия стали трактовать как способ мышления. Инструментальное развитие самоанализа было представлено Дьюи, а в дискурсе герменевтики понятие саморефлексии разработано Гадамером, который, отмечая

диалектический характер философской рефлексии, видел в ней ее природу в отображении. По его мнению, как отношения отображения, так и отношения в сфере мысли также есть рефлексивные, однако рефлексивное движение невозможно ограничить только мыслью.

Саморефлексия как аксиологическая характеристика субъекта административной деятельности

Так как саморефлексия как аксиологическая характеристика субъекта административной деятельности проявляется как отображение действия самого дела, то она есть деятельностно-культурной функцией субъекта управления (активной, энергичной, самоактуализированной, синергичной) формой рефлексии. Поэтому в истории методологической школы определились два направления исследования саморефлексии: 1) теория Г. Щедровицкого, которая стала развиваться согласно формулы – «отображение-действие-отображение»; 2) теория И. Ладенко, которая стала развиваться в соответствии с формулой – «действие – отображение – действие». Проанализировав проявления саморефлексии, можем отметить, что в первом случае саморефлексия определяется как «отображение отображения», а во втором – деятельностью, как «действие действия», то есть путем удвоения действия.

Социальная модель саморефлексии административной деятельности

Социальная модель саморефлексии административной деятельности направлена на дискурсивное осмысление объектов-предметов-феноменов окружающей нас действительности и выявления основания административной деятельности. Граничными морфологическими началами гностицизма административной деятельности выступают процессы, рефлексивное действие которых оборачивается действиями отображения (саморефлексии). В контексте административной деятельности реализуется функция саморефлексии, которая направлена на разработку алгоритмов управленческих действий. Это означает, что саморефлексия административной деятельности в своем рациональном дискурсе должна осуществлять экспертизу управленческих программ, в центре которых должен быть человек, его потребности, интересы, мотивация к работе.

Можно отметить, что диалектический метод является способом сознательного (рефлексивного) решения противоречий административной деятельности, которые возникают в социально-управленческой практике и нацелены на реализацию таких категорий, как «цель», «способ» и «результат». Поэтому предметом административной деятельности есть целенаправленная деятельность, которая организуется при помощи способов и регулируется на основе конкретных результатов, которые получили название «системы гуманистических технологий». Формулируя гуманистические основания административной деятельности, социально-философский дискурс вырабатывает универсальный рефлексивный механизм концепции, в основе которой реализация всех проблем управленческой деятельности, направленной на использование человеческого потенциала как на уровне государства, так и региона.

Специфика саморефлексии в административной деятельности

Исследуя специфику саморефлексии в административной деятельности, отметим, что, рефлексировав «изнутри» данных управленческих процессов и пребывая «над» ними, рефлексия тем самым ими же и управляет.

Административная деятельность, которая осуществляется на основе саморефлексии и благодаря самоанализу, проявляется и осуществляется в двух направлениях: 1) относительно управления в обычных ситуациях речь идет о самоуправлении; 2) относительно управления в критических ситуациях речь идет об антикризисном административном управлении. Философское осмысление административной деятельности изначально определяется саморефлексией. В погранично общем мировоззренческом контексте административная деятельность как саморефлексия ставит и решает проблемы управления, то есть отвечает на вопросы: что это такое? что нужно сделать для того, чтобы? кто и как должен это осуществить в определенное время и в определенном пространстве?

Саморефлексия осмысливает проблемы теории и практики административной деятельности как сложного социального явления и единого социального организма. В методологическом контексте саморефлексия ставит и решает проблемы теоретико-практических оснований принятия решений как сердцевины и сути административной деятельности [2, с. 89–96].

Проведенный эмпирический анализ административной деятельности как главной матрицы культурно-исторического процесса свидетельствует, что саморефлексия – это механизм и процесс самопознания, самоопределения, саморазвития, самооценки и самоорганизации субъективного процесса, оцениваемого со стороны руководителей. Саморефлексия как самоанализ механизма управленческой деятельности включает механизм самозапуска, принципом которого является динамическое равновесие противоположностей и достижение субъект-субъектного управления. Поэтому саморефлексия в административной деятельности – это метод, направленный на генерирование результативности и действительности организации, в основе которого – самоопределение и профессионально-личностное саморазвитие как руководителей, так и сотрудников организации. Рефлексирующий субъект административной деятельности – это профессионально растущий субъект организации, для которого активность становится движущей силой развития себя как личности и организации, который ставит перед собой высокие цели и их достигает.

Модель рефлексии административной деятельности разрабатывается каждым сотрудником в контексте определенных методологических принципов единства личности, сознания, мышления, активности и деятельности. В целом руководитель направляет саморефлексию руководителя на формирование единой управленческой команды, используя все механизмы – коммуникативные, социально-личностные, интеллектуальные, личностно-волевые.

Административная деятельность как объект саморефлексии выступает как самоуправление и данную функцию берет на себя саморефлексия руководителя, который имеет ярко выраженное самосознание, направленное на постижение гармонии, симметрии мира-социума-природы, что и есть бесконечным процессом. Самосознание руководителя и есть началом управленческой саморефлексии, что предвидит выход за пределы собственного, внутреннего формата во внешний социокультурный контекст. В разных сферах управленческой деятельности саморефлексия базируется на интеграции феноменов социума, культуры, экзистенции, того социума, о котором мечтал Платон.

Рефлексивный механизм управления

По нашему мнению, постольку процесс саморефлексии имеет свое начало и свое завершение, системогенезис ее механизма в адекватном виде имеет тройной смысл: 1) нерефлексивная (дорефлексивная) стадия; 2) рефлексивная стадия (рефлексия первого порядка); 3) саморефлексивная стадия, в контексте которой вырабатывается рефлексивный механизм административной деятельности руководителя. Именно это тот механизм, который есть результатом и должен быть сформирован в качестве концептуальной парадигмы управления, включая все виды менеджмента – стратегический, инновационный, менеджмент организации, антикризисный, маркетинговый. В своей наиболее продвинутой форме, которая аккумулирует в снятом виде все предыдущие стадии, рефлексивный механизм организации выступает как рефлексия рефлексии. Именно эта абстракция предвидит реализацию саморефлексии, которая не рождается сразу, а вырабатывается с опытом, культурой, динамикой развития организации. Отсюда возникает необходимость перевести этот механизм на конкретно-всеобщий, то есть концептуальный уровень.

Смыслогенезис административной деятельности как объекта саморефлексии в его универсально – онтологическом смысле соединяется с антропосоциогенезисом, который переживает любая организация. Среди основных форм управленческой активности антропосоциогенезиса мы выделяем три материальные формы деятельности руководителя: 1) поведенческую; 2) деятельностьную; 3) автокоммуникативную. В процессе автокоммуникации в административной деятельности происходит процесс замыкания открытой системы на самой себе, в результате чего происходит обмен с окружающей средой и формируются механизмы самоорганизации и опосредования непосредственного. Авторефлексия административной деятельности, то есть рефлексия над рефлексией как бы возвращает нас обратно – в нерефлексию. Способом этого воспроизведения представляется положительная и отрицательная связь, которая способствует формированию механизма административной деятельности. Авторефлексия (саморефлексия) административной деятельности разделяется на: 1) рефлексию, которая производит; 2) рефлексию, которая отображает, в результате чего формируются взаимосвязи и механизм отбора; 3) рефлексию, которая выявляет смыслы-индексы в корреляции к социокультурным и онтологическим процессам эволюции административной деятельности.

Гносеологический аспект смыслогенезиса административной деятельности

В гносеологическом аспекте смыслогенезис административной деятельности выявляет граничные концептуальные основания, творческий характер которых глубоко проявляется в самосознании как руководителя, так и подчиненных. Логика осознания этих оснований представляется как последовательное эволюционное развитие (и саморазвитие) организации, которое осознается в категориях «цель-способ-результат» и которые управленцы представляют как адекватные способы решения задач организаций. В любой из этих организаций формирование рефлексивного механизма административной деятельности осуществляется на уровне идей, концептов, концепций, концептуальных подходов, теорий, парадигм, которые вырабатываются (формируются) в организации и внедряются в ее рефлексивный механизм.

Культурогенезис административной деятельности организации как саморефлексия культурологическая

Обозначим, что в контексте культурогенезиса административная деятельность организации – это результат формирования культуры организации (организационной, корпоративной, управленческой). На всеобщем уровне – рефлексивный механизм административной деятельности преобразует решение проблем организации и трансформации их в «цель», «способ» и «результат», связанных между собой. Как способ самоопределения руководителя в контексте себе подобных организаций, саморефлексия административной деятельности в концептуальном отношении выражается принципом самодетерминации, которая выступает условием ее отображающей активности или свободы руководителя. Таким образом, в этом контексте руководитель как субъект управления формирует исходные условия самоуправления, основы которого находятся в разных эгопроекциях рефлексивного механизма, который представляет собой креативно-эвристический дискурс.

Способ самоопределения в административной деятельности как саморефлексии представляется как: 1) движение человеческих отношений; 2) концепция человеческих ресурсов; 3) научный бихевиорализм (бихевиоризм). Категориальная модель административной деятельности осуществляется при помощи автокоммуникативной системой управления, в контексте которой возникает взаимопонимание между людьми на разных стадиях социокультурного процесса организации. Следующим шагом в такой системе может оказаться каждый элемент управленческой системы, при этом в каждом ее элементе рефлексивно формируется культура системы в целом, ее универсалии. В рефлексивном механизме административной деятельности осуществляется задача достижения гомеостаза, то есть равновесия [3].

Самоанализ руководителя как принцип и максима управленческой деятельности

Самоанализ руководителя как принцип и максима административной деятельности представляет собой концептуализацию управления как единого социального и культурного организма, который выступает как способ решения управленческих проблем, которые подвергаются анализу в контексте управленческой деятельности. Понятие «управленческая деятельность» совпадает с понятием «культурная ситуация», а управленческая деятельность конвергируется с культурным взаимодействием субъекта с объектом, что служит основой перехода к сложному рефлексивному опосредованному управлению культурой. Процесс опосредования управленческой деятельности культурой совпадает с формированием матриц-парадигм культурного саморефлексивного механизма организации и опосредования субъектом объекта, то есть процесс решения культурных противоречий между ними, включая наличие трех воззрений: 1) объекта; 2) способа деятельности каждого из них; 3) субъекта. Ключевой управленческой задачей административной деятельности есть мотивация работников, которая направлена на командную работу, требует от всех членов группы координационных действий и кооперации; 3) достижение максимальных результатов при минимальных издержках; 4) удовлетворение

глубинных потребностей людей в процессе повышения эффективности труда, выход на новый уровень управления социальным и человеческим капиталом; 5) использование возможности профессионального роста и развития каждым сотрудником. Концепты административной деятельности как саморефлексии руководителя и подчиненных реализуются благодаря методам и приемам организационного развития личности в контексте активно-деятельностного самовыражения ментально-психического мира.

Рефлексивный механизм опосредования административной деятельности культурой

Рефлексивный механизм опосредования управленческой деятельности культурой является достаточным условием для принципиальных решений любых управленческих проблем. Но философская рефлексия как культура субъекта не дает априорных, готовых рекомендаций. Ее результативность в том, что она формирует сознание субъекта в категориях культуры, что дает возможность решать проблемы на уровне толерантности и синергии (сотрудничества), выработки общего социального и культурного консенсуса. В связи с этим можем констатировать, что прикладная роль саморефлексии в административной деятельности – в сознательной выработке механизма управленческой деятельности в организации. Управленческие решения, детерминированные культурой саморефлексии, играют значительную роль в формировании сознания руководителя организации как субъекта управленческой деятельности. Их обусловленность культурой философской рефлексии обнаруживается на трех уровнях: 1) на уровне самого понятия «ответственности»; 2) на дескриптивном уровне; 3) на нормативном уровне. Саморефлексия руководителя как деятельно-активное самосознание акцентирует внимание на трех наиболее общих аспектах его обусловленности: 1) структурном; 2) функциональном; 3) уровне развития. Саморефлексия административной деятельности как единого целостного механизма направлена на обеспечение оптимального функционирования и самореализации данного социального субъекта в соответствии: 1) с объективными тенденциями развития общества; 2) сознательного влияния на объективные процессы; 3) превращения существующей возможности в действительность; 4) знания тенденций, которые ведут к цели и которые вырабатываются механизмом саморефлексии руководителя.

Ответственность руководителя как результат формирования рефлексивного механизма административной деятельности

В основе административной деятельности как саморефлексии руководителя положена оптимизация всех процессов управления, которая представляет: 1) выбор наилучшего варианта административного управления среди всех существующих; 2) приведения системы управления в наилучшее оптимальное положение, в контексте которого результат (оптимум) зависит от определенного критерия оптимальности (экономического, гуманно-духовного, социального, экологического); 3) достижение экономического оптимума, который способствует установлению равновесия систем, каждая из которых следует к своей цели. Административная деятельность как саморефлексия должна ответить на ряд вопросов: как? для чего? почему, чтобы как и

почему пришли к своей гармонии (Н. Хамитов). Эти вопросы являются саморефлексивными, так как они есть основными вопросами концептуальной парадигмы руководителя. Административная деятельность как саморефлексия определяет критическую черту ответственности руководителя как субъекта деятельности за решение управленческих проблем, без чего не может быть ответственных решений. Но, как отмечал М. Хайдеггер, ответ – это не только начало ответственности. Саморефлексия отвечает на все вопросы и ее задача брать на себя ответственность за успешное управление всеми социально-экономическими процессами. Административная деятельность как саморефлексия делает это сознательно и речь идет о сознательном отношении субъекта к объекту и наоборот, что особенно проявляется в контексте выявления логики специфического алгоритма решения управленческих проблем. Формирование рефлексивной системы мы определяем как самоформирование деятельности организации, которое возникает в результате появления процесса качества эффективной организации, которое, в свою очередь, в результате этих действий превращается на модель самоорганизации. Под целеустремленными изменениями состояния системы понимаются такие процессы и операции, при помощи которых данная управленческая система достигает нового оптимального состояния, уравновешенного относительно внешней среды [5].

Накопление результатов эмпирических исследований свидетельствует, что объективная логика целенаправленного, которая определена психологами, представляет собой закономерность в триаде: мотив – условие – результат. Рефлексивное отображение данной закономерности в субъективной форме отвечает на вопросы: что следует сделать? что нужно сделать? что я должен сделать? Культура административной деятельности организации направлена на выработку такого механизма развития, в основе которого способ адаптации и реализации проекта организации. В этом смысле культура должна проникнуть во все субструктурные элементы организации, чтобы наполнить организацию культурным пространством, представляя собой единый Космос (О.Базалук), в котором слиты воедино человек и окружающая среда, которая влияет на человека и детерминирует все направления ее практического развития.

Онтология культуры административной деятельности включает в себя механизмы передачи социального опыта и традиций от поколения к поколению (В. Воловик), благодаря технологическому отношению к природе, но и к культурным ценностям и образцам поведения. При этом специфика культуры реализуется в типе организации, так и в типе личности. Как результат практической деятельности, выступают технологический и экономический уровни культуры, представленные ее социальными носителями (группами, классами, организациями). И на этом уровне проявляется интегрирующая роль и функция культуры, которая формирует единую культуру организации.

Относительная завершенность рефлексии целенаправленного в том, что в форме ее идеального продукта – цели – находит свое выражение постановка проблемы, которая приводит к рефлексивному мышлению, а потом управлению. Для рефлексивного управления подходит применение диалектического метода, в контексте которого

выделяются три основных аспекта: 1) экономический; 2) социальный; 3) духовный, которые формируют единое смысловое пространство, которое включает смыслогенезис и культуругенезис. Реализация проблем административной деятельности на основе этих трех подходов приводит к желаемым результатам, для чего нужно найти соответствующие операции, алгоритмы, программы, методы и способы действия, что в целом входит в механизм административной деятельности как саморефлексии.

Что касается осознания процесса принятия решений административной деятельности как способа действия, то последний не только обуславливает ее результат, но и детерминирован этим результатом. Нами сформулирована мысленная модель управленческой деятельности как самоанализа, сущность которой заключается в неопределенности, бифуркационности, стохастичности. Ее рефлексивное отображение в субъективной форме предвидит решение вопросов: 1) что будет, если? 2) что нужно сделать, чтобы стало лучше? 3) быть или не быть лучшему результату? Три выделенные вопроса конкретизируют практическую самореализацию субъекта управленческой деятельности как объекта саморефлексии, в основе которой менталакты, человеческие паттерны, конструкции рефлексивного субъекта.

Выводы

Мы солидарны с В. Усовым, в контексте исследовательской парадигмы которого управленческая деятельность как объект саморефлексии анализируется как рефлексивное управление. В основе рефлексивного управления – процесс принятия решений, который можно рассмотреть как ряд методически сформированных ответов на вопросы, которые поставлены на отдельных этапах операционального отображения ситуации; субъект–субъектное управление и обратная связь на всех уровнях. В контексте парадигмы В. Усова непредвиденные ситуации могут привести к потере процессов, для чего следует применять и волевые решения для решительного перехода к процессам реализации и контроля решений, которые будут приняты на основе полной персональной ответственности и обратной связи. Для этого должна быть подготовлена высокопрофессиональная элита, которая должна сформировать такие управленческие механизмы, которые будут направлены на борьбу с коррупцией, новых эффективных структур во всех сферах человеческой жизнедеятельности, локализацию причин, которые дестабилизируют социум и приводят к стабильному и сбалансированному социально–гуманистическому развитию общества.

Таким образом, эффективной административной деятельностью как саморефлексией должны овладеть современные руководители. Административная деятельность как современная наука управления всеми процессами в государстве – это система административных, правовых, организационных, морально–этических, мировоззренческо–духовно–культурных интересов, которые трансформируются в управленческую парадигму XXI столетия.

Список использованных источников

1. Воронкова В.Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально–антропологічні виміри). Монографія / Воронкова Валентина Григорівна. – Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2008. – 254 с.

2. Воронкова В.Г. Гуманістичні засади державного управління / В.Г.Воронкова // Аналітика і влада: журн. експерт–аналіт матеріалів

і наук. пр. Ін–ту прил. держ. упр. та міст. самоврядування Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. – К.: НАДУ, 2012. – №6. – С.89–96.

3. Горський Ю.М. Гомеостатика: моделі, свойства, патології // Гомеостатика живих, технічних, соціальних і екологічних систем / Ю.М.Горський. – Новосибірськ: Наука, Сиб. отд., 1988. – 322 с.

4. Саморегуляція соціального організму країни: [Монографія] / за наук. ред. В.П.Беха; В.П.Бех (голова), Н.В.Крохмаль, Г.О.Нестеренко; Мін–во освіти і науки, Нац. Пед. ун–т. імені М.П.Драгоманова. – К.: Вид–во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2010. – 652 с.

5. Соснін О.В., Воронкова В.Г., Ажажа М.А. Інвестиції в людський розвиток в умовах глобальної трансформації: навчальний посібник / В.Г.Воронкова, М.А.Ажажа. – Львів: Магнолія 2006, 2011. – 602с.

6. Усов В.Н. Рефлексивное управление: философско–методологический аспект. Специальное издание 09.00.01– Онтология и теория познания / В.Н.Усов // Диссертация на соискание ученой степени доктора философских наук. – Екатеринбург, 2008. – С.3–5.

References

1. Voronkova V. The philosophy of humanistic management (socio–anthropological measurements). Monograph / Voronkova Valentina Hryhorivna. – Zaporozhye: RIO Zaporozhye State Engineering Academy, 2008. – 254 p.

2. Voronkova V.G. Humanistic principles of public administration / V.H.Voronkova // Analysis and power: the magazine expert and analytical materials industry and scientific issues of the Institute of Public Administration and Local Self–Government National Academy of Public Administration Ukraine. – K.: NAPA, 2012. – №6. – P.89–96.

3. Gorsky Y.M. Homeostatics: model properties pathology // Homeostatics living, technical, social and ecological systems / Y.M.Gorsky. – Nauka, 1988. – 322 p.

4. Self–regulation of the social body of the country: [The book] / edited by scientific V.P.Beh; V.P.Beh (chairman), N.V.Krohmal, H.O.Nesterenko; Ministry of Education, the National Pedagogical Dragomanov University. – K.: Publishing house of MP Dragomanova 2010. – 652 p.

5. Sosnin O.V. Voronkova V.G., Azhazha M.A. Investment in human development in conditions of global transformation: a tutorial / V.H.Voronkova, M.A.Azhazha. – Lviv: Magnolia 2006/ – 2011. – 602p.

6. Usov V.N. Reflexive control: philosophical and methodological aspect. Specialty 09.00.01– Ontology and knowledge theory / V.N.Usov // Thesis for the degree of Doctor of Philosophy. – Yekaterinburg, 2008. – P.3–5.

Voronkova V., Doctor of Philosophy, Professor, Head of Department of organization management and project management, Zaporozhye State Engineering Academy (Zaporozhye, Ukraine), valentina–voronkova@yandex.ru

Administrative activity as an object of self–reflection head

Outlined analysis of administrative activities as self–awareness, initiative, self–actualization person, based manifested a high level of consciousness and responsibility of the head, which generally presents the category of «self–reflection». In the article there are two approaches to administrative activities as self–reflection: 1) self–reflection as a way of individual identity; 2) self–reflection as a means of social consciousness. Purpose of the article – to form the theoretical basis of administrative activities as self–reflection, which is based on a high level of consciousness and identity that generally comes to critical management, based on subject–governance, effective feedbacks, cryptic thinking subject– object management, humanistic foundations of management as the only social and cultural mechanism.

Keywords: self–reflection, introspection, self–awareness, administrative activities, humanistic foundations of management, as the only social and cultural mechanism head

Воронкова В. Г., доктор філософських наук, професор, завідувача кафедри менеджменту організації та управління проектами, Запорізька державна інженерна академія (Україна, Запоріжжя), valentina–voronkova@yandex.ru

Адміністративна діяльність як об'єкт саморефлексії керівника

Окреслено аналіз адміністративної діяльності як самосвідомості, самодіяльності, самоактуалізації людини, в основі якої проявляється високий рівень свідомості і відповідальності керівника, що в цілому представлено категорією «саморефлексія». У статті виділяються два підходи до адміністративної діяльності як саморефлексії: 1) саморефлексія як спосіб індивідуальної самосвідомості; 2) саморефлексія як спосіб суспільної самосвідомості. Мета статті – сформулювати теоретичні основи

адміністративної діяльності як саморефлексії, яка базується на високому рівні свідомості і самосвідомості, що в цілому виходить на критичне управління, в основі якого суб'єкт-суб'єктне управління, ефективні зворотні зв'язки, критично мислячий суб'єкт управління, гуманістичні основи управління як єдиного соціального і культурного механізму.

Ключові слова: саморефлексія, самоаналіз, самосвідомість, адміністративна діяльність, гуманістичні основи управління, управління як єдиний соціальний і культурний механізм, керівник.