

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2018-11-1.23>

Сидоров Леонид Григорьевич

УПРАВЛЕНИЕ СМЫСЛАМИ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ СИНЕРГЕТИКИ

В статье рассматриваются некоторые принципы философии управления на основе смыслов и социальной синергетики в сложной системе "человек - общество - организация". Анализируется понятие "инспиративное управление". Отмечается, что роль "рычага" развития базовых структур социальной системы выполняет ценностное инспиративное управление. Выделяются основные характеристики инспиративного управления: обращение к ценностям и смыслам человека; системный характер; сочетание явного и неявного знания; направленность на межкультурное инновационное взаимодействие, восприятие нового знания и опыта.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/9/2018/11-1/23.html

Источник

Манускрипт

Тамбов: Грамота, 2018. № 11(97). Ч. 1. С. 110-114. ISSN 2618-9690.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/9.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/9/2018/11-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

УДК 101.1:316

Дата поступления рукописи: 28.08.2018

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2018-11-1.23>

В статье рассматриваются некоторые принципы философии управления на основе смыслов и социальной синергетики в сложной системе «человек – общество – организация». Анализируется понятие «инспиративное управление». Отмечается, что роль «рычага» развития базовых структур социальной системы выполняет ценностное инспиративное управление. Выделяются основные характеристики инспиративного управления: обращение к ценностям и смыслам человека; системный характер; сочетание явного и неявного знания; направленность на межкультурное инновационное взаимодействие, восприятие нового знания и опыта.

Ключевые слова и фразы: философия управления; социальная синергетика; система; ценности и смыслы; «рычаг» развития; инспиративное управление.

Сидоров Леонид Григорьевич, к.э.н., доцент

Рыбинский государственный авиационный технический университет имени П. А. Соловьева

phiskt@rsatu.ru

УПРАВЛЕНИЕ СМЫСЛАМИ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ СИНЕРГЕТИКИ

В XX-XXI веках объектами научного исследования становятся сложные саморазвивающиеся системы. Человек хочет не просто выживать, он стремится управлять своей жизнью, ее смыслами, изменять, «конструировать» реальность в соответствии с мечтами и целями. Чтобы новая социальная система, создаваемая человеком, была стабильной, саморазвивающейся, необходимо определить, каким образом осуществляется социальная самоорганизация; какую роль в этом процессе играют ценности и смыслы; как можно управлять творческой социальной активностью человека. Чтобы решить поставленные задачи, во-первых, рассмотрим проблемы управления смыслами в системе «человек – общество – организация» на основе концепции социальной синергетики – науки о сложных саморазвивающихся системах. Во-вторых, введем и проанализируем понятие «инспиративное управление» как способ добровольной активизации творческой деятельности человека и как условие социальной самоорганизации. Решение поставленных проблем особенно актуально для развития современного российского общества.

Новое направление в «науке о сложном» (complexity sciences) появилось на рубеже 80-90-х годов XX века. В Европе теорию поведения сложных самоорганизующихся систем стали называть «синергетикой» (Г. Хакен) или концепцией «диссипативных структур» (И. Пригожин), в Америке – теорией «динамического хаоса» (М. Фейгенбаум). Большой вклад в изучение процессов самоорганизации сложных систем внесли российские ученые: В. И. Аршинов, И. В. Артюхов, Р. Г. Баранцев, В. П. Бранский, М. В. Волькенштейн, С. П. Курдюмов, В. А. Лекторский, Е. А. Режабек, Я. И. Свирский, В. С. Степин, Ю. А. Урманцев и др. Некоторые авторы ставят под сомнение возможности синергетики, противопоставляя ее диалектике. Например, И. В. Купряшкин пишет, что «склоняется к точке зрения на диалектику как на более эффективную исследовательскую программу, по сравнению с синергетикой» [7, с. 114]. На наш взгляд, диалектика и синергетика взаимодополняют друг друга. Идеи синергетики чаще всего выступают как посредствующее звено между философской диалектикой и конкретными науками. В. И. Аршинов отмечает междисциплинарную, ценностную, гуманистическую направленность использования принципов социальной синергетики в управлении. Он пишет: «Это гибридная проблемная область т.н. конвергентных технологий и технологий усиления “человеческого потенциала” (Human enhancement technology)» [1, с. 63]. Под социальной синергетикой понимают исследование общих закономерностей «социальной самоорганизации, т.е. взаимодействий социального порядка и социального хаоса» [3, с. 117]. Социальный порядок предполагает наличие в системе, в обществе устойчивых связей и отношений, под социальным хаосом понимают распад этих связей, их отсутствие. Динамический хаос возникает при переходе старого порядка к новому, в ситуации зарождения новой системы человеческих, общественных и организационных отношений.

Синергетика на примере развития естествознания показывает, что в критических ситуациях даже небольшие микроскопические изменения могут привести к радикальным изменениям в системе. Небольшие изменения – флуктуации, случайные отклонения – в пограничных ситуациях стимулируют существенные изменения – «фазовые переходы». Прежняя система, преодолевая этап распада и динамического хаоса, преобразуется в новую систему посредством самоорганизации. В обществе ситуация изменяется в силу сознательного характера деятельности человека. Возникает вопрос: если изменения в обществе могут происходить по воле случая, в чем тогда заключается социальная ответственность ученого, бизнесмена, политика, гражданина? И если этот процесс достаточно случаен и не всегда зависит от воли людей и целей общества, то в какой степени управление может быть научным, а руководитель ответственным за результат?

В социальной сфере синергетика описывает вероятностные закономерности коллективного поведения в процессе перехода от одного «параметра порядка» прежней системы к другому «параметру порядка» новой системы. Ответственность ученых, политиков, бизнесменов, граждан перед обществом заключается в том, чтобы прежде чем реформировать общество, «разобрать» старую систему на части, постараться понять, в чем заключалась целостность этой системы, ее работоспособность, и на этой основе создать условия функционирования новой социальной системы. Только так может возникнуть саморазвивающаяся система. В противном случае ученые

и политики уподобляются ребенку, который разобрал любимую игрушку, но не может понять, как собрать ее снова, чтобы она заработала. «Живой предмет желая изучить, чтоб ясное о нем познание получить, ученый прежде душу изгоняет, затем предмет на части расчлняет и видит их, да жаль: духовная их связь тем временем исчезла унеслась!» [4, с. 26-27], – писал о недалёковидности ученых-реформаторов И. В. Гете. Целостность социальной системы, ее «душа» заключается в идеалах и смыслах жизни человека, общества, организации.

Прежде чем реформировать существующую социальную структуру, мы «должны еще понять, каким образом взаимодействуют друг с другом отдельные элементы, составляющие данную структуру» [13, с. 20], – отмечал Г. Хакен. Разрушаемая система, существующая как социальный проект со своими целями и смыслами, должна быть заменена на новую спроектированную социальную систему со своими целями и идеалами. Осмысленное взаимодействие между социальными элементами превращает общество в саморазвивающуюся систему. Р. Салман в работе «Будущее менеджмента» писал, что «лучший способ угадать будущее – самим его изобрести» [10, с. 244], а П. Друкер в работе «Задачи менеджмента в XXI веке» [5] отмечал, что управлять изменениями нельзя, успешно можно только самим их осуществить. Общественный порядок регулирует деятельность человека, но одновременно он сам зависит от людей, поддерживается ими. Порядок осуществляется государством, элитой, общественным мнением и каждым конкретным человеком. Если государство и «творческое меньшинство» поддерживают существующую систему, то формируются положительные обратные связи и инспиративное управление. Саморазрушение системы происходит, когда элита начинает формировать идеалы, общественное мнение, разрушающие систему.

Люди подвержены влиянию. Элите достаточно представить какое-то мнение как господствующее, чтобы большинство его поддержало, даже если оно неверно. В 50-х годах XX века С. Аш провел интересный эксперимент. Испытуемым предлагалось оценить длину различных отрезков в сравнении с ранее предложенным образцом. Группа хорошо справлялась с заданием, пока психолог не организовал намеренную провокацию. Помощники психолога стали демонстративно называть неправильные ответы, и часть испытуемых стала им подражать. В результате эксперимента из каждых десяти испытуемых только двое не поддались на провокацию и продолжали давать правильные ответы, соответствующие их личному мнению. Еще двое колебались. Шестеро, по сути, присоединились к мнению большинства и в качестве собственного мнения представили заведомо неверные ответы. Даже в нейтральных вопросах люди предпочитают присоединиться к мнению большинства. «С точки зрения синергетики, такая подверженность чужому влиянию является источником всех коллективных эффектов, возникающих при формировании общественного мнения... Напряжение сил, которого требует от человека соблюдение правил, предписанных внешним миром, оказывается, по-видимому, меньшим злом, нежели опасность внезапно потерять благосклонность окружающих его людей и оказаться в одиночестве» [13, с. 195-196].

В настоящее время ориентация на общественное мнение формируется в значительной степени через СМИ и систему Интернет. Появление «параметра порядка» (Г. Хакен) связано с упрощением мира, снижением уровня сложности, присущей реальности, возникает упрощенная картина мира, ориентированная на стереотипы. Появляются «псевдокризисы» и «псевдоновости» как элементы формирования общественного мнения. Если именно они вдохновляют большинство людей, то формируется «общество потребления». Г. Хакен отмечает: «Люди, еще не утратившие прежней веры, боялись оказаться единственными, сохранившими ей верность; страшась изоляции сильнее, чем заблуждения, они присоединялись к большинству, не перенимая при этом веры большинства» [Там же, с. 214]. При отсутствии созидательных смыслов возникает интенция к перманентному разрушению. Созидательные инспирации уже не действуют, нет веры в осуществимость проектов и целей. Г. Хакен считал, что это в области политики может привести к массовым беспорядкам, терактам, забастовкам, митингам, «прослеживается взаимное разжигание людьми друг у друга стремления к разрушению» [Там же, с. 215].

Только инспиративное самоуправление человека может противостоять коллективному манипулированию СМИ, агрессии толпы. Однако дальнейшее развитие подвергшейся разрушению системы невозможно предсказать однозначно. Существуют социальные технологии создания отдельных активных групп, присваивающих право говорить от имени большинства, которые в ситуации хаоса начинают играть решающую роль в выборе направления развития общества. «Не возникает сомнений и в том, что подобные методики могут быть использованы крупными державами для вмешательства в политику других стран» [Там же, с. 216], – пишет Г. Хакен. Чтобы наука и философия способствовали стабильному развитию общества, всестороннему развитию человека и инновационным изменениям организации, они должны стать частью общественного сознания. Язык ученого, философа управления должен быть понятен широким слоям народа. Это поэтический и инновационный язык метафор (М. Блэк), аналогий, моделей. Идеи науки должны приносить в жизнь смысл, вдохновлять. «Нет, из души должна стремиться речь, чтоб прелестью правдивой, неподкупной сердца людские тронуть и увлечь!» – писал Гете [4, с. 26-27]. Только вдохновляя широкие массы народа, настраивая на активную деятельность, творчество, наука, философия управления становятся духовной основой человека, участвуют в инспиративном управлении, способствуют социальной синергетике. «Именно необходимо быть понятым не только специалистами и дает ученому шанс увидеть предмет своих исследований во всей полноте его взаимосвязей с окружающим миром» [13, с. 15], – писал Г. Хакен.

Знания, наука должны стать источником вдохновения отдельного человека и всего общества. Идея общего блага – источник вдохновения ученого, политика, гражданина. Предотвратить преступления и войны можно, только опираясь на высшие национальные и общечеловеческие ценности и смыслы. По мнению Г. Хакена, обязательным условием благотворного влияния развития науки, техники, производства на жизнь человека и всего общества «является привлечение высших идеалов, т.е. принятие решения исходя из моральных,

гуманистических или каких-либо других подобных соображений (скажем, религиозных)» [Там же, с. 217]. По его мнению, в настоящее время диалог между наукой (особенно социальной, гуманитарной) и обществом практически отсутствует из-за растущей враждебности по отношению к науке, которую многим трудно понять. Образ мышления, язык, намерения ученого понятны далеко не всем. «В итоге мы наблюдаем, как растет у людей ощущение того, что наука и техника используется исключительно для манипуляции ими и для подавления их свободы» [Там же, с. 280].

Это усугубляется экспортом идей из-за рубежа, во многом зависящим от того, что языком мировой науки становится английский язык, а научные журналы разных стран имеют неравные условия конкуренции. Ученые разных стран с различным интересом относятся к работам своих коллег. «Русские ученые, – отмечает Г. Хакен, – оказываются на удивление хорошо осведомлены о работах своих западных (т.е. европейских и американских) коллег. Европейские ученые не так уж хорошо осведомлены о результатах исследований, проводимых в России, до определенной степени знакомы с работами европейских же ученых и очень хорошо – с публикациями из США. И наконец, американские ученые: все их внимание поглощено проводимыми именно в США исследованиями» [Там же, с. 281]. В России, по мнению Г. Хакена, отсутствует «мода» на отечественную науку. Она не интересна широкому слою общества и поэтому не может стать источником энергии вдохновения человека, «рычагом», с помощью которого можно эффективно преобразовать общество как систему.

Г. Хакен пишет, что как в процессе социальных изменений, перестройки, модернизации, революции, так и в естественных природных процессах «действуют качественно схожие закономерности» [Там же, с. 293]. Специфика заключается в том, что социальные закономерности имеют волевой характер вдохновения смыслами. Инспиративное управление – это управление через вдохновение. В обществе – это вдохновение высшими смыслами. Духовное существование человека в обществе одновременно имманентно и трансцендентно. Жизнь становится нестабильной, если отсутствует «сильная идея», идеал, к которому можно стремиться. «Человек, считающий свою жизнь бессмысленной, не только несчастлив, он вообще едва ли пригоден для жизни... Быть человеком, значит быть направленным не на себя, а на что-то иное» [12, с. 284], – писал В. Франкл. В любви, в самообразовании, в служении общему делу человек самореализуется.

Инспиративное управление ориентировано на любовь к делу, к истине, к людям. Экзистенциальное понятие «любовь» приобретает гносеологические и праксологические свойства. Подлинная любовь, как и совесть, открывает человеку «должное» как цель управления. «Любовь видит и раскрывает возможно ценностную перспективу в любимом, – писал В. Франкл. – Она тоже своим духовным взором предвосхищает нечто: те, еще не реализованные личностные возможности» [Там же, с. 98]. Любовь, знание, труд – модусы синергетических процессов в российском обществе. Человек, имея свободу выбора, духовность и ответственность, живет не столько в сфере хаотической случайности, сколько в сфере организованной возможности. Автоматические реакции психики сочетаются в личности с автономностью духовного существования. Только осмысленная деятельность, управление на основе вдохновения, любви формируют социальную ответственность как экзистенциальную потребность человека. Решение сегодня есть потребность завтра. «Моя нравственная совесть – это... то, перед лицом чего я принимаю решения... Инстанция, перед которой мы несем ответственность – это совесть... Совесть – это трансцендентное “Ты”» [Там же, с. 126], – отмечал В. Франкл. Инспиративное управление объединяет символическое, трансцендентное: духовность, свободу, ответственность, совесть, смысл, любовь – с предметным, имманентным: проектом, целью деятельности, принятием решения и т.п. Духовный смысл, идеал выступает как некий символ, цель, волевой импульс, синергия. В. Франкл писал: «Действие символа можно сравнить с эффектом перспективы... Символический образ делает непостижимое доступным и понятным... Через имманентное содержание символа трансцендентный объект приобретает все новую и новую направленность» [Там же, с. 127]. Мечты и идеалы нужны человеку не меньше, чем повседневная реальность.

Философия управления имеет дело с человеком, его ценностями и смыслами. Она тесно связана с моральными ценностями, понятиями добра и зла, вдохновением, побуждением на борьбу со злом как несовершенством жизни. Инспиративное управление и самоуправление составляют основу группового и индивидуального творчества. Вдохновение управляет творчеством. В. Ф. Асмус писал, что в диалоге «Федр» Платон «развивает тезис об алогической одержимости, о вдохновенном неистовстве, даруемом свыше, как об основе творчества» [2, с. 41]. Н. А. Бердяев отмечал, что «трансцендирование» есть основа творчества. Н. О. Лосский писал о вдохновении: «Это древнее учение об инспирации как воздействии высших духов на человека, широко распространено во все времена и у всех народов» [8, с. 203].

Большую часть жизни люди проводят на работе. По мнению П. Друкера, в высокотехнологичных корпорациях возникает принципиально новый тип отношений между работником интеллектуального труда и организацией, в которой он работает. Высококвалифицированные работники «являются собственниками средств производства – своих знаний» [14, р. 101]. Только от желания и воли самого профессионала зависит, насколько эффективно он использует свои знания в организации. По мнению П. Друкера, все члены организации должны воспринимать себя как «управляющих» (executives). Профессионалы должны видеть задачу, требующую решения, понимать миссию организации, верить в нее, постоянно учиться и видеть результат. Все чаще людьми надо «управлять» как «партнерами». А партнеры равны и не могут приказывать друг другу, а могут только убеждать, направлять. «И хотя руководители должны обладать значительными властными полномочиями, их функция в современной организации заключается не в том, чтобы командовать. Их функция – вдохновлять» [ibidem, р. 103], – пишет П. Друкер.

О значении трудового вдохновения свидетельствуют Хоторские эксперименты. В них Э. Мэйо пытался выявить социальные факторы, способствующие добровольному увеличению производительности труда рабочими на заводах в Хоторне. Результаты двух экспериментов были различны. В первом эксперименте в коллективе

возникло самоуправление на основе трудового вдохновения, способствующее росту производительности труда. Второй эксперимент провалился, так как в рабочем коллективе возникло вдохновение протеста против увеличения норм выработки. Достойный в материальном смысле уровень жизни, справедливая оплата труда, безусловно, стимулируют и мотивируют человека к деятельности. Но развивать в себе творческий потенциал, социальную ответственность, изменять мир в соответствии со своей мечтой, «быть», а не «казаться» может только тот человек, который получает от работы, осмысленности жизни не меньше удовлетворения, чем от вещей и денег. Чтобы быть эффективным, труд человека в значительной степени должен быть добровольным. Успешная деятельность современного предприятия предполагает коллективный, добровольный принцип организации. «Как мы знаем, добровольцы получают от работы большее удовлетворение, чем служащие, работающие на жалование, причем как раз потому, что трудятся бесплатно» [6, с. 108], – отмечает П. Ф. Друкер.

Добровольная деятельность по преобразованию мира осуществляется на основе вдохновения проектом, целью, результатом. Осмысленность деятельности придает ей синергетический характер. Системное управление, самоорганизация предполагают взаимодействие в системе «человек – общество – организация» на основе инспирации – вдохновения. Управление на основе вдохновения смыслами мы будем называть «инспиративным управлением» [11, с. 158-159]. Можно выделить следующие черты инспиративного управления. Во-первых, оно опирается на высшие ценности и смыслы, имеет трансцендентальный характер и выступает как «рычаг» управления в сложной системе «человек – общество – организация»; во-вторых, предполагает сочетание явного и неявного знания («спираль знания» Нонака), единство программно-целевого управления и деятельности на основе смыслов, идеалов, традиций; в-третьих, инспиративное управление имеет системный, «гибридный» характер и способствует межкультурному инновационному взаимодействию. Вдохновение высшими смыслами, творческим трудом, гуманистическими социальными преобразованиями создает тот приток энергии, ту силу «рычага», без которых невозможно появление и построение нового порядка. Без ценностей и смыслов хаос не имеет динамических свойств и не превращается в порядок.

Проблема человеческого фактора, неявных знаний в управлении возникает в связи с неэффективностью переноса технологий управления знаниями из одной культуры в другую. Так, попытка General Motors перенести японские инновационные технологии на свои предприятия в других странах привела к заставкам и к потерям двух миллиардов долларов в неделю. Оказалось, что управленческие технологии глубоко укоренены в культуре государства и народа. Многие российские предприятия не могут работать по западному образцу. Управление неявным знанием имеет культурно обусловленный, личностный характер.

По мнению В. В. Миронова, в настоящее время формируется «проблемно-проективный тип научной рациональности... который рассматривает ценностные мировоззренческие ориентации в качестве конституирующих принципов научности» [9, с. 174]. Все большее значение приобретает человеческий фактор, способность предлагать эффективное решение практических задач в ситуации нестабильности. И. Нонака в работе «Компания – создатель знаний» отмечает важную роль неявных знаний, идеалов и верований людей в успешном управлении организацией. Он определяет компанию как «живой организм» с общей самоидентификацией. Нонака отмечает, что «в этом смысле для компании, создающей знание, идеалы так же важны, как идеи. И это питает инновации» [15, р. 96]. Организационные инновации формируются культурой компании, ее идеалами, неявными знаниями. В этом смысле инновационные технологии управления имеют национальный характер. Инспиративное управление направлено на то, чтобы работник захотел и смог создавать и применять инновации, новые технологии, осуществлять межкультурное взаимодействие. Изобретая, человек открывает себя и весь мир, «разуверившийся человек к инновациям не способен. Открытие совершает человек, не желающий знать, что это невозможно. Как и в начале мировой истории, в начале инновации находится миф и язык образов» [11, с. 149].

Современные западные «конвергирующие технологии», имеющие синергетический характер, направлены, во-первых, на глобальные трансформации способа экономического и технологического развития человеческой цивилизации. Во-вторых, «фокус-аттрактор... акцентирует внимание на проблеме “улучшения человека”, “человеческой функциональности” (improving human performance), или “расширения человека” (human enhancement)» [1, с. 64]. Синергетический, системный, инспиративный подход к управлению новым социальным порядком осуществляется в трех направлениях: осмысленности жизни; проектно-целевом характере деятельности; ответственности за устойчивое развитие мира, в котором мы живем. Смыслы человека, идеалы общества, миссия организации должны быть когерентны друг другу. Синергетика системы «человек – общество – организация» проявляется во взаимопроникновении, трансцендировании смыслов. Смыслы человека – самореализация в обществе и в организации. Смыслы общества – всестороннее развитие человека и профессиональное совершенствование организации. Смыслы организации – служение человеку и обществу. Деятельность человека, организации, общества должна быть проектно-целевой, т.е. эффективной, продуктивной, нацеленной на достигаемый и периодически подтверждаемый результат. Взаимодействие в сложной самоорганизующейся системе «человек – общество – организация» должно носить моральный, трудовой, социально-ответственный характер.

Социальная самоорганизация осуществляется на основе управления смыслами. Осмысленность социальной деятельности придает ей синергетический характер. Способом добровольной активизации человека, условием социальной самоорганизации становится инспиративное управление. Инспиративное управление объединяет символическое, трансцендентное с предметным, имманентным. Инспиративное управление имеет системный характер. Стимулируя творческую активность, инспиративное управление направлено на межкультурное инновационное взаимодействие. Управление смыслами ориентировано на любовь к делу, к истине, к людям. Это модуль синергетических процессов в российском обществе. Управление смыслами – основа социальной синергетики. Балансируя на грани хаоса, человек, общество и организации стремятся к порядку, стабильности и смыслу.

Список источников

1. Аршинов В. И. Как возможна синергетическая теория (социального) управления? // *Философия управления: проблемы и стратегии* / отв. ред. В. М. Розин. М.: ИФРАН, 2010. С. 46-66.
2. Асмус В. Ф. Историко-философские этюды. М.: Мысль, 1984. 318 с.
3. Бранский В. П. Социальная синергетика как постмодернистская философия истории // *Общественные науки и современность*. 1999. № 6. С. 117-127.
4. Гете И. В. Фауст / пер. с нем. Н. Холодковского. М.: АСТ, 2017. 608 с.
5. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. М.: Вильямс, 2002. 272 с.
6. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента / пер. с англ. М.: Вильямс, 2004. 432 с.
7. Купряшкин И. В. Синергетика в социальных науках // *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики*. 2017. № 4 (78). С. 114-117.
8. Лосский Н. О. Условия абсолютного добра: основы этики // Лосский Н. О. *Условия абсолютного добра: основы этики. Характер русского народа*. М.: Политиздат, 1991. С. 5-239.
9. Миронов В. В. Управление как наука: традиции и инновации // *Высшее образование в России*. 2008. № 2. С. 172-175.
10. Салман Р. Будущее менеджмента. СПб.: Питер, 2004. 304 с.
11. Сидоров Л. Г., Черников В. Г. Философия управления как специальная социально-философская теория: монография. М.: РУСАЙНС, 2017. 170 с.
12. Франкл В. Человек в поисках смысла: сборник / пер. с англ. и нем. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
13. Хакен Г. Тайны природы. Синергетика: учение о взаимодействии / пер. с нем. А. Р. Логунова. М. – Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2003. 320 с.
14. Drucker P. F. The new society of organizations // *Harvard Business Review*. 1992. September-October. P. 95-104.
15. Nonaka I. The knowledge-creating company // *Harvard Business Review*. 1991. November-December. P. 96-104.

MANAGEMENT OF MEANINGS AS THE BASIS OF SOCIAL SYNERGETICS

Sidorov Leonid Grigor'evich, Ph. D. in Economics, Associate Professor
Rybinsk State Aviation Technical University
 phiskt@rsatu.ru

The article deals with some principles of management philosophy on the basis of meanings and social synergetics in the complex system “human being – society – organization”. The notion of “inspirational management” is analysed. It is noted that the function of the “lever” for the development of the social system basic structures is fulfilled by value inspirational management. The main characteristics of inspirational management are singled out: appeal to human values and meanings; systemic character; combination of explicit and implicit knowledge; orientation to cross-cultural innovation interaction, and perception of new knowledge and experience.

Key words and phrases: management philosophy; social synergetics; system; values and meanings; “lever” for development; inspirational management.

УДК 101.8

Дата поступления рукописи: 09.08.2018

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2018-11-1.24>

Статья посвящена раскрытию содержания метода прояснения (die Methode der Klärung) в феноменологической философии. Основное внимание сосредотачивается на рассмотрении следующих вопросов: В чем сущность метода прояснения? Какова его цель? КАК прояснять сущность феноменов, и ЧТО ЗНАЧИТ ясность феноменов? В работе указывается на наличие проблемных моментов, от решения которых зависит возможность осуществления данного метода. Вслед за прояснением сущности феноменов автор также указывает на наличие другой стороны метода прояснения. Эта сторона заключается в сущностном анализе понятия. Здесь речь идет о различии между приведением к отчетливости и прояснением. В итоге цель метода прояснения обнаруживается в совпадении словесного значения и смысловой стороны предмета. Однако если мы от статической феноменологии переходим к генетической, то метод прояснения приобретает герменевтические черты.

Ключевые слова и фразы: статическая феноменология; метод прояснения (die Methode der Klärung); приведение к отчетливости (Verdeutlichung); эйдетическая наука; сущностный анализ; герменевтика; изначальная данность; аналитический смысл; генетическая феноменология; горизонт неопределимого.

Терентьева Татьяна Александровна

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург
 Ariadna_tatyana@mail.ru

МЕТОД ПРОЯСНЕНИЯ В ФЕНОМЕНОЛОГИИ Э. ГУССЕРЛЯ

Метод прояснения (die Methode der Klärung) является одним из основных методов в феноменологии Э. Гуссерля, наряду с методом феноменологической редукции, методом эйдетической вариации, методом критической рефлексии и др. Впервые рассуждения о методе прояснения мы встречаем в Идеях I [2, с. 195-224].