

УДК 140.8: 171

DOI: 10.26456/vtphilos/2025.3.110

МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИЙ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТЫ САМОМЕНЕДЖМЕНТА (СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ)

Р.В. Васюков

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,
г. Москва

Статья посвящена социально-философскому анализу концепции самоменеджмента, раскрывающему его противоречия в условиях современного общества. Рассматриваются исторические истоки самоменеджмента, античные практики «заботы о себе» сопоставляются с их современными редуccionистскими интерпретациями, сводящими саморазвитие к инструментальной эффективности. Через синтез экзистенциально-феноменологического, постструктуралистского и организационно-управленческого подходов выявляется диалектика свободы и контроля, а также симулятивный характер бюрократизированных практик самоорганизации. Критикуя превращение самоменеджмента в форму самоэксплуатации, статья предлагает модель аутопоззиса – творческого самоконструирования, основанного на рефлексивной автономии, этическом выборе и гармонии профессиональных и экзистенциальных аспектов бытия. Научная новизна работы заключается в преодолении разрыва между философской рефлексией и управленческой прагматикой, что формирует основу для антропоцентричной парадигмы менеджмента, ориентированной на целостность личности.

Ключевые слова: *самоменеджмент, аутопоззис, экзистенциальная целостность, бюрократизация, философия управления, постструктурализм, организационный абсурд, агентность.*

Введение

Современный интерес к концепции самоменеджмента как инструменту личной и профессиональной эффективности достигает высокого уровня, однако его философские и этические основания остаются недостаточно осмысленными. Примечательно, что приблизительно с 1970–1980-х гг. и по сей день в академической и научно-популярной литературе активно разрабатываются темы управления временем, самореализации, оптимизации личностных ресурсов и т. п. Тем не менее, этот обширный пласт работ фокусируется преимущественно на инструментальных аспектах, оставляя в тени ценностно-смысловые основания практик самоменеджмента. Актуальность данного исследования обусловлена рядом факторов, отражающих противоречия и вызовы современного общества, среди

© Васюков Р.В., 2025

которых, прежде всего, кризис самореализации, а также в полной мере не раскрытая ни теорией менеджмента, ни философией социального управления диалектика свободы и контроля в организационных системах.

Практическая значимость исследования связана с переосмыслением подходов к управлению человеческим капиталом, разработке образовательных программ и индивидуальных стратегий саморазвития. Работа предлагает преодолеть доминирующие не только в массовом, но и профессиональном сознании симулякры эффективности через анализ условий подлинной агентности человека в организации – такой, при которой функциональная реализация не противоречит этической и экзистенциальной целостности. Этот аспект приобретает особую важность в контексте трансформации труда под влиянием ИИ и цифровизации, требующей формирования новой психологической и мировоззренческой идентичности.

Научная новизна работы заключается в синтезе философской рефлексии (от античной этики до постструктуралистской критики) с актуальными исследованиями в области менеджмента, психологии организации. Исследование преодолевает разрыв между теоретическим осмыслением «заботы о себе» и её прикладными интерпретациями. Предлагается модель самоменеджмента как аутопоэзиса – процесса творческого самоконструирования, основанного на рефлексивной автономии и этическом выборе.

Работа расширяет горизонты дискуссий о будущем труда в эпоху цифровизации и роли философии в эволюции управленческих парадигм. В условиях, когда ИИ и алгоритмы претендуют на статус новых субъектов управления, переосмысление самоменеджмента как экзистенциальной практики становится не только академической задачей, но и необходимым условием сохранения человеческого бытия в техноцентричном мире.

Методологическая основа исследования

Исследование опирается на междисциплинарный синтез философской рефлексии, критической теории и организационно-управленческих концепций. Методологический каркас включает следующие подходы:

Экзистенциально-феноменологический подход позволяет исследовать диалектику свободы и необходимости через призму экзистенциализма, трактующего свободу как способность к рефлексивному проектированию бытия, а не как отсутствие ограничений. Центральным элементом становится устранение симулякров успешности и самореализации, навязанных современностью. Этот процесс требует применения аналога феноменологической редукции к социальным контекстам.

Постструктуралистский подход раскрывает механизмы конструирования симулякров продуктивности в современных теориях менеджмента. Акцент делается на анализе дисциплинарных практик и идеологических аппаратов, превращающих самоменеджмент в форму интериоризированного принуждения через организационный контроль.

Организационно-управленческий подход включает теорию управленческого абсурда, изучающую дисфункции бюрократических систем, в которых гипертрофированная формализация подавляет креативность, сводя самоменеджмент к адаптации к иррациональным условиям. Данный подход дополняется моделью управления по целям, выявляющей взаимосвязь между чётким распределением зон ответственности и эффективностью саморегуляции – ключевым фактором успешного самоменеджмента.

Концепция аутопоззиса переосмысливает самоменеджмент как процесс творческого самовоспроизводства, в котором гармонизация профессиональных и личностных аспектов достигается через рефлексивную автономию.

Исследование стремится преодолеть разрыв между теоретическим осмыслением самоменеджмента и его прагматическими искажениями. Объединяя философскую рефлексию с управленческой прагматикой, работа предлагает модель, в которой эффективность становится не самоцелью, а следствием экзистенциальной целостности. Такой подход формирует основу для трансформации от «человека-функции» к «человеку-проекту» в условиях цифровой эпохи.

Истоки и смыслы концепции самоменеджмента

Современное философское осмысление концепции самоменеджмента обнаруживает глубокую историческую связь с античной традицией этико-антропологических размышлений. Уже у античных мыслителей, в особенности у Сократа и в сократических школах, а позднее у стоиков и эпикурейцев, прослеживается рефлексия над вопросами саморегуляции, рационального распределения времени и выстраивания жизненных приоритетов. Примечательно, что эту линию античной «практической философии» в XX в. актуализировал Мишель Фуко, исследуя генезис концепта «заботы о себе» (*epimeleia heautou*) как метакатегории, объединяющей этические, эстетические и экзистенциальные практики самоконструирования [11, с. 14]. Близким самоменеджменту оказывается и идея пайдеи, исследованная Йегером, – комплексного воспитания человека, обретение им подлинной субъектности, в которой присутствует и момент самовоспитания [7, с. 56].

Тем удивительнее, что в современном дискурсе достаточно размытая концепция самоменеджмента нередко позиционируется как нечто инновационное, тогда как её подлинные истоки восходят к вполне четким и теоретически проработанным антропологическим интуициям западной философии. Многочисленные теории тайм-менеджмента и «лайфхаки», преподносимые как практическая мудрость XXI в., зачастую бедно и поверхностно воспроизводят идеи, выработанные ещё в рамках Античности. В отличие от античного идеала гармоничного самосовершенствования, современные его итерации в виде самоменеджмента редуцируют «культуру себя» до повышения механической продуктивности, функциональности и эффективности, игнорируя экзистенциально-этическое измерение.

Смысловое поле термина «самоменеджмент» пересекается с такими теоретическими категориями, как самоорганизация и самоуправление, при этом его содержательная специфика затрагивает также и индивидуальные, экзистенциально-антропологические аспекты. Речь идёт о процессах самоопределения, личностной трансформации и профессиональной самореализации, о ситуации, когда техническая оптимизация деятельности сотрудника в организации сопрягается с экзистенциальным выбором этого сотрудника как личности и ее стратегическим проектированием собственного жизненного пути. В этой связи целесообразно выделить два уровня интерпретации самоменеджмента:

В широком смысле – как метастратегию жизнеустройства, включающую формирование ценностных ориентиров, долгосрочное планирование и осознанное конструирование собственной идентичности.

В узком смысле – как адаптивный механизм в рамках теории менеджмента, позволяющий индивиду гибко реагировать на внешние управленческие импульсы, сохраняя состояние агентности в системах бюрократического контроля.

Центральной проблемой осмысления самоменеджмента выступает проблема свободы. С одной стороны, самоменеджмент предстаёт как акт волевой самореализации – преодоление внешних и внутренних ограничений, расширение горизонтов возможного, обретение агентности. С другой, прежде всего, в рамках теории менеджмента, самоменеджмент выглядит как форма «добровольного порабощения», при котором индивид, подчиняясь императивам эффективности и служения, интериоризирует внешние требования, превращая самоконтроль в инструмент самоэксплуатации.

Если в античной парадигме идея самоуправления, самообладания мыслилась как путь к гармонии и атараксии, то в современном контексте идея самоменеджмента рискует вовлечь человека в непрерывную гонку, в которой свобода самоопределения подменяется необходимостью постоянной самотрансформации. Таким образом, диалектика свободы и необходимости в рамках самоменеджмента остаётся неразрешённой. Провозглашая автономию субъекта, концепция самоменеджмента одновременно воспроизводит новые формы зависимости – от социальных ожиданий, рыночных стандартов, алгоритмов цифровых платформ и т. д.

Подобная противоречивость требует дальнейшего философского анализа, особенно в условиях, когда границы между самореализацией и самоотчуждением становятся всё более размытыми.

В поиске социальной и организационной свободы

Центральное место в анализе самоменеджмента занимает задача раскрытия и прояснения роли индивида в контексте организационных систем. Феномен иллюзорной свободы индивида, полностью сведенного до статуса «человека-сотрудника», со всем своим «жизненным миром» вписанного в организацию давно служит предметом критической рефлексии в

философии, социальной психологии, литературе и кинематографе. Образ гиперрационального субъекта, оптимизировавшего себя под требования организации и без усталости самореализующегося, достигающего успеха, маскирует то, что декларируемая автономия такого субъекта оказывается ограниченной рамками корпоративной логики. Перспективы такого индивида остаются неразрывно связанными с его позицией как элемента организационной иерархии, функциональной единицы, встроенной в механизм бюрократической системы.

Подобная встроенность в организацию, неизбежно влечет за собой и соответствующие мировоззренческие трансформации. В данном контексте самоменеджмент становится своего рода мировоззренческим конструктом, трансформирующим внешние императивы организации в экзистенциальную программу. Экзистенциальный императив эффективности, прагматизма и мультизадачности имплантируются организацией сотруднику, и далее интериоризируются им в качестве соответствующих личностных добродетелей. В результате формируется специфический антропологический тип, демонстрирующий утопическое сочетание индивидуальности и конформизма, воплощающий идею благополучного сочетания успешной карьеры и свободы. Мировоззренческая надстройка, сформированная под влиянием корпоративных норм, легитимирует конформно-карьеристские стратегии, превращая самоменеджмент в инструмент воспроизводства полной лояльности организации.

В конечном итоге освобождающий потенциал самоорганизации и самоуправления нивелируется интериоризацией внешнего контроля, что превращает индивида в агента собственной эксплуатации.

Важнейший вопрос, проистекающий из указанного противоречия связан с возможностью сохранения подлинной субъектности сотрудника в условиях организационного и корпоративного контроля. Если индивид, применяя техники самоменеджмента, одновременно выступает и как субъект, и как объект управления, то где в таком случае пролегает грань между автономным действием и интериоризированным принуждением? Современная философия, пронизанная постструктуралистским скепсисом, может интерпретировать любые проявления свободы через призму влияния скрытых властных структур – будь то идеологические аппараты [1], дисциплинарные практики (Фуко) или более современные концепции алгоритмического управления цифровой среды (10; 13).

Исторически борьба за эмансипацию личности, невозможность рассмотрения человека как средства, а только как цели, недопустимость объектности, составляла ядро гуманистического проекта – от Канта до Сартра. Однако в условиях, когда сама субъектность конституируется через управленческие технологии, классический идеал свободы как преодоления внешней детерминации теряет свою убедительность.

Разрешение этой антиномии требует переосмысления свободы не как абстрактной независимости, но как способности к рефлексивному

взаимодействию с условиями, в которых даже в рамках структурного подчинения сохраняется пространство для этического выбора и смыслотворчества, возникает своего рода «просвет» в «железной клетке» рационализации [2, с. 206–207].

Начиная со школы человеческих отношений, в теории менеджмента намечается сдвиг от доминирования односторонних моделей тейлоризма и фордизма к поиску баланса между эффективностью сотрудника и его экзистенциальной целостностью, качеством коммуникации внутри организации [9]. Если традиционный подход фокусировался на внешних индикаторах эффективности, то новая парадигма потребовала смещения акцента на:

- Сущностное целеполагание – определение целей, согласованных с экзистенциальными ценностями, а не внешними ожиданиями.
- Причинно-смысловую рефлексию – анализ мотивов деятельности, преодоление автоматизма в принятии решений.
- Раскрытие потенциала – переход от линейного накопления навыков к развитию креативности, эмпатии, способности к критическому мышлению.

Самоменеджмент: от симуляции к бюрократической адаптации

Другой проблемой самоменеджмента становится кризис его содержания. Самоменеджмент всё чаще сводится к симуляции порядка и развития: безупречная организация рабочего пространства, оптимизация использования времени, эстетизация внешних атрибутов деятельности интерпретируются как главные признаки самоорганизации, маскирующие при этом экзистенциальную пустоту и бессмысленность. Самоменеджмент превращается в определенный вид перформанса, спектакль продуктивности. Формализация словно замещает креативность, находясь с ней в обратно пропорциональной зависимости – чем ее больше и чем она репрессивнее, тем меньше за ней можно обнаружить подлинной творческой и новизны. Механистичная, формальная упорядоченность замещает собой и личностную глубину.

Яркий пример такой симулятивности представлен в романе Брета Истона Эллиса «Американский психопат», в котором автор высвечивает в мельчайших деталях новый для конца 1980-х, начала 1990-х гг. мировоззренческий тип, представителя новой культуры – яппи. Необходимо отметить, что Эллис, по собственному признанию, при создании произведения, описывал собственный социокультурный опыт пребывания в среде «белых воротничков», полагался на автоэтнографический подход. Главный герой, Патрик Бэйтман, воплощает культ фасадной деловитости, доведённый до абсурда. Органайзер персонажа заполнен пустыми, но тщательно спланированными событиями. За глянцевым фасадом брендовых костюмов, тщательно выбираемых ресторанов и гостиниц, безупречно составляемых планов физических упражнений и мероприятий косметического ухода за собой

не оказывается ничего, более того прогрессируют деструктивные установки, Бэйтмен употребляет наркотики, фантазирует совершение убийств и т. д. Утомительные монологи Бэйтмана о музыкальных альбомах или дизайнерских аксессуарах, лишены эмоциональной и интеллектуальной глубины, обнажают катастрофическое опустошение его внутреннего мира. Оказывается, что одержимость контролем над внешними атрибутами жизни и карьеры призвана восполнить практически утраченную идентичность, подменить подлинное «Я» набором социальных и профессиональных масок.

Как отмечает сам Бэйтман: *«...существует представление о Патрике Бэйтмене, некая абстракция, но нет меня настоящего, только какая-то иллюзорная сущность, и хотя я могу скрыть мой холодный взор, и мою руку можно пожать и даже ощутить хватку моей плоти, можно даже почувствовать, что ваш образ жизни, возможно, сопоставим с моим. Меня просто нет. Я не имею значения ни на каком уровне. Я – фальшивка, aberrация. Я – невозможный человек. Моя личность поверхностна и бесформенна, я глубоко и устойчиво бессердечен. Совесть, жалость, надежды исчезли давным-давно (вероятно, в Гарварде), если вообще когда-нибудь существовали... Я испытываю постоянную острую боль, и не надеюсь на лучший мир, ни для кого. На самом деле мне хочется передать мою боль другим. Я хочу, чтобы никто не избежал ее...»* [14].

Эллис не просто фиксирует распад личности, но раскрывает бессознательное стремление Бэйтмана транслировать переживаемую боль и насилие вовне. Это стремление, по сути, становится способом компенсации внутренней пустоты, экзистенциальной неоформленности. В сознании Бэйтмана жестокость превращается в единственно возможный акт самоидентификации: «Я испытываю и причиняю боль – следовательно, существую». Подобный тип сознания, как показывает автор, становится продуктом современности, формируется в условиях рассеянного, но перманентного институционального абсурда.

Эллис рисует личность, вполне встроенную в организацию, – в конечном счёте, это психопатический тип, внешне и внутренне принимающий правила игры. В отличие от кафкианских героев из «Замка» или «Процесса», чьё сознание – даже в бессилии – сохраняет протест против внешнего абсурда, персонаж Эллиса демонстрирует иной путь, путь слияния с абсурдом. Внутренний абсурд и внешний абсурд оказываются полностью совмещёнными в отдельно взятой личности.

Ещё одним фактором, обедняющим экзистенциальную основу самоменеджмента и ограничивающим его конструктивный потенциал, выступает бюрократизация. Известный исследователь бюрократии Дэвид Гребер писал, что *«...в каком-то смысле вся бюрократия работает по такому принципу: как только вы задаете формальный критерий ... "реальностью" для организации становится то, что существует на бумаге, а стоящие за ней люди играют в лучшем случае второстепенную роль»* [4, с. 78]. Безусловно, влияние бюрократизации варьируется в зависимости от ее степени:

в гибких, слабо регламентированных структурах самоменеджмент вполне способен предполагать творчество, позволяя сотрудникам обладать возможностью перераспределять ресурсы, экспериментировать, находить нестандартные решения. Однако в условиях более жёсткой бюрократической системы самоменеджмент превращается либо в механизм самоэксплуатации через слепое следование инструкциям, либо в формальную адаптацию. В последнем случае соблюдение правил нередко граничит с саботажем – работник имитирует активность, экономя силы, осознавая абсурдность навязанных правил.

Усиление этой динамики связано с современной управленческой парадигмой, порождённой ускорением информационных и социально-экономических процессов. Обостряется дефицит времени. Профессиональная деятельность всё чаще требует мгновенных решений, оставляя для человека всё меньше возможности для глубокого анализа причинно-следственных связей или долгосрочного планирования. Акцент смещается на оперативное устранение последствий, которые, как правило, искусственно ограничиваются зоной личной ответственности сотрудника. Бюрократической системе оказывается важным создать «иллюзию контроля», пусть ради этого и придется пойти на большие жертвы в виде дисфункциональности и саботажных установок у сотрудников.

Проблема заключается в том, что императив мгновенных действий в условиях неопределённости сталкивается с институциональным страхом перед рисками. Стремясь преодолеть неопределённость, сохраняя «иллюзию контроля», организации (в особенности в государственном секторе) прибегают к экстенсивной бюрократизации – множат отчётность, ужесточают регламенты, внедряют многоуровневые согласования. Однако попытки компенсировать неопределённость через бюрократическую гипертрофию запускают порочный круг, поскольку сопровождающее бюрократизацию подавление креативных методов решения задач ещё больше усиливает зависимость от формальных процедур. Как следствие, растёт объём нетворческой работы, что, в рамках теории «управленческого абсурда» М. Альвоссона, демонстрирует деградацию рациональных механизмов контроля, превращение их в инструменты институционального застоя [15].

Формализация, изначально призванная минимизировать риски, порождает обратный эффект – сотрудники погружаются в рутину, теряя пространство для манёвра и инноваций. Стратегии превентивного документирования не столько предотвращают ошибки, сколько легитимируют тревогу, превращая её в неотъемлемый элемент организационной культуры.

Таким образом, бюрократия не нейтрализует неопределённость, а переносит её в плоскость внутренних конфликтов. Креативность и импровизация – ключевые механизмы преодоления кризисов – подавляются, а ответственность сотрудника сводится к выполнению ритуальных процедур. В этом контексте самоменеджмент становится не инструментом развития, а

формой выживания в бюрократической системе – через циничное приспособление к бессмысленным требованиям.

В контексте указанных противоречий актуализируется проблема корреляции между чёткостью зоны ответственности и эффективностью самоменеджмента. Классические теории организационного поведения (например, модель «управления по целям» П. Друкера) постулируют, что непосредственная ответственность за конкретные результаты создаёт условия для рефлексивного саморазвития. Осознание персональных ошибок становится катализатором профессионального роста, формируя основу подлинной саморегуляции. Напротив, размытые или дублирующиеся зоны ответственности разрушают мотивационное поле, провоцируя размытие ответственности и девальвацию персональной инициативы. Друкер пишет: *«о саморазвитии и самосовершенствовании нам известно не так уж много. Но мы знаем одно: люди в целом и работники умственного труда в частности развиваются согласно тем требованиям, которые они предъявляют к себе. Они развиваются в соответствии с тем, что, по их мнению, следует считать подлинными достижениями и свершениями. Если они выдвигают к себе заниженные требования, то рано или поздно они остановятся в своем росте. Если же их требования к себе достаточно высоки, то они могут дорасти до крупных постов. При этом личный и служебный рост потребует от них не больше усилий, чем обычно затрачивают люди, которые так ничего и не достигли в жизни»* [5, с. 102–103]. Этот же отрывок демонстрирует и определенную философскую уязвимость классического менеджмента. Что именно Друкер вкладывает в понятие личного роста? Очевидно, он избегает прямых определений, ограничиваясь инструментальными критериями; рост связывается с достижением «крупных постов» и соответствием внешним стандартам эффективности. Однако сама идея «требований к себе» подразумевает выход за рамки прагматики – в область ценностей, смыслов, самоопределения. Именно здесь его теория, фокусируясь на рациональных механизмах, наталкивается на неартикулируемые предпосылки. Чем наполнены эти «требования»? Кто задаёт их меру? Остаётся ли место для внутренней мотивации, не сводимой к карьерным ориентирам? Концепция Друкера, останавливаясь на пороге экзистенциального, словно приглашает дополнить её – будь то гуманистической этикой, индивидуализмом или иными идеологическими конструктами.

Самоменеджмент и проблема агентности

Эволюционируя в статус междисциплинарной научной области, современный менеджмент ориентирован на предиктивное и проактивное управление человеческим капиталом. Прогностические модели всё чаще фокусируются не только на оптимизации текущих процессов, но и на долгосрочной траектории профессиональной самореализации сотрудников, включая диагностику их скрытых способностей и проектирование индивидуальных карьерных стратегий. В этом контексте возникает диалектическая

взаимозависимость. Субъект управления, руководитель заинтересован в максимальной прозрачности психофизиологических и когнитивных характеристик сотрудника, тогда как последний получает возможность конвертировать персональный потенциал в карьерный успех, материальный капитал, демонстрируя динамику развития и усиливая свою агентность в организационной иерархии.

Ориентация на потенциал как системообразующий принцип позволяет менеджменту преодолевать редукционистские оценки, заменяя их многоуровневым анализом человеческого ресурса. Самоменеджмент, понимаемый как внутренняя динамика саморегуляции сотрудника, становится критически важным элементом этой трансформации. Его роль усиливается по мере интеграции философской рефлексии в управленческую теорию, что способствует переходу от механистических моделей «человека-функции» к холистическим концепциям «человека-проекта».

Однако, несмотря на декларируемый прогресс, сохраняется существенный теоретико-методологический разрыв между антропоцентрическими амбициями менеджмента и его способностью решать экзистенциальные дилеммы, возникающие в процессе онтологической интеграции жизненного мира личности в её профессиональной ипостаси. Современные подходы, акцентирующие внимание на ценности самоменеджмента, пока не предлагают удовлетворительных решений для противоречий между:

- императивом самооптимизации и потребностью в экзистенциальной подлинности;
- давлением организационной рациональности и стремлением к творческой спонтанности;
- риторикой агентности и реальными ограничениями структурного и бюрократического детерминизма.

Таким образом, эволюция менеджмента в направлении подлинного антропоцентризма требует не только технологического совершенствования инструментов работы с человеческим капиталом, но и глубокой философской ревизии оснований организационной антропологии. Только через синтез управленческой науки и экзистенциальной аналитики можно преодолеть текущее противоречие между «жизнью как ценностью» и «жизнью как организационным ресурсом».

Заключение

Феномен самоменеджмента, претендующий на роль универсальной жизненной стратегии, обнаруживает свою уязвимость при попытке утвердиться в качестве самостоятельной онтологии. Его имманентная динамика, выраженная в императиве непрерывного роста, сталкивается с телеологической неопределённостью. Если суть практики сводится к перманентному движению «вперёд», то в чём заключается её предельный смысл?

Практики самоменеджмента, позиционируемые как самостоятельная мировоззренческая система, формально ориентированные на «развитие», зачастую порождают симулякры преобразований. Достижение ситуативных целей, навязанных внешними системами (корпоративными, потребительскими, статусными), создаёт иллюзию прогресса при реальной стагнации или регрессе личности. Субъект, погружённый в бесконечный цикл задач, превращается в объект манипуляции, чья агентность ограничивается незначительными коррекциями заранее заданной траектории.

Преодоление этого кризиса требует возвращения к античным истокам концепции – раскрытию экзистенциально-творческого потенциала личности. Самоменеджмент следует переосмыслить как процесс онтологического самоконструирования, при котором внешние изменения становятся следствием глубинной трансформации [12]. Такой подход предполагает преодоление инструментальной рациональности через синтез этического, эстетического и экзистенциального измерений бытия. В этой перспективе самоменеджмент выступает не только адаптацией к внешним требованиям, но полноценным аутопозисом личности [3; 6; 8] творческим самопорождением субъекта, деятельность которого направлена на гармонизацию жизненных ролей в рамках целостного проекта существования.

Ключевая задача современной теории заключается переориентации самоменеджмента на экзистенциальные основания, при которой профессиональная роль «сотрудника» не подавляет, но интегрируется с личной идентичностью через:

1. **рефлексивную автономию** – критический анализ внешних и внутренних детерминант деятельности;
2. **этическое самоопределение** – согласование целей с системой ценностей;
3. **креативную агентность** – трансформацию структурных ограничений в ресурсы развития.

Таким образом, преодоление онтологических противоречий концепции самоменеджмента требует не отказа от его практик, но их перезагрузки в контексте экзистенциальной философии – как инструмента трансценденции. Свобода самоорганизации здесь становится условием подлинного бытия-в-мире, в котором внешняя эффективность производна от внутренней целостности и сочетается с ней.

Список литературы

1. Альтюссер Л. Идеология и идеологические аппараты государства (заметки для исследования) // Неприкосновенный запас. 2011. № 3 (77). С. 14–58.
2. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / пер. с нем. М.И. Левиной. М.: Европа, 2010. 656 с.
3. Войтюк Д.К. Культурная трансформация жизненного опыта как условие аутопозиса личности // Человек. Социум. Общество. 2018. № 1. С. 42–56.

4. Гребер Д. Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда. М.: Ад Маргинем Пресс, 2020. 440 с.
5. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента / пер. с англ. М.: Вильямс, 2004. 432 с.
6. Желнин А.И. Управление природным началом в человеке: путь гуманистического аутопознания // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2022. № 1. С. 108–125.
7. Иегер В. Пайдейя. Воспитание античного грека / пер. с нем. А.И. Любжина. М.: Греко-латинский кабинет Ю.А. Шичалина, 2001. Т. 1 594 с.
8. Матурана У., Варела Ф. Дерево познания. Биологические корни человеческого понимания / пер. с англ. Ю.А. Данилова. М.: Прогресс-Традиция, 2001. 224 с.
9. Сокиркин Д. Н. Школа человеческих отношений в контексте формирования социологической концепции управления // Russian Economic Bulletin. 2020. Т. 3, № 4. С. 286–292.
10. Срничек Н. Капитализм платформ / пер. с англ. М. Добряковой. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 128 с.
11. Фуко М. Герменевтика субъекта: Курс лекций, прочитанных в Коллеж де Франс в 1981–1982 учебном году / пер. с фр. А.Г. Погоняйло. СПб.: Наука, 2007. 677 с.
12. Хайдеггер М. Письмо о гуманизме // Проблема человека в западной философии. М.: Прогресс, 1988. С. 314–356.
13. Хан Бён-Чхоль. Топология насилия. Критика общества позитивности позднего модерна / пер. с нем. С. Мухамеджанова. М.: АСТ, 2024. 192 с.
14. Эллис Б.Э. Американский психопат [Электронный ресурс]. СПб.: Азбука-Аттикус, 2022. URL: <https://www.litres.ru/book/bret-ellis/amerikanskiy-psihopat-121027/> (дата обращения – 07.03.2025).
15. Alvesson M. The Triumph of Emptiness: Consumption, Higher Education, and Work Organization. Oxford: Oxford University Press, 2013. URL: <https://doi.org/10.1093/oso/9780199660940.001.0001> (дата обращения – 07.03.2025).

PERSONAL AND ORGANIZATIONAL ASPECTS OF SELF-MANAGEMENT (SOCIO-PHILOSOPHICAL ANALYSIS)

R.V. Vasyukov

Russian State Social University, Moscow

The article is devoted to a socio-philosophical analysis of the concept of self-management, revealing its contradictions in the context of modern society. It examines the historical origins of self-management, contrasting ancient practices of «care of the self» with their contemporary reductionist interpretations that reduce self-development to instrumental efficiency. Through a synthesis of existential-phenomenological, poststructuralist, and organizational-managerial approaches, the dialectics of freedom and control are revealed, as well as the simulacral nature of bureaucratized self-organization practices. Criticizing the transformation of self-management into a form of self-exploitation, the article

proposes a model of *autopoiesis*—creative self-construction based on reflexive autonomy, ethical choice, and the harmony of professional and existential aspects of being. The scientific novelty of the work lies in bridging the gap between philosophical reflection and managerial pragmatics, forming the basis for an anthropocentric management paradigm focused on personal integrity.

Keywords: *self-management, autopoiesis, existential integrity, bureaucratization, philosophy of management, reflexive autonomy, poststructuralism, organizational absurdity, agency.*

Об авторе:

ВАСЮКОВ Ростислав Викторович – кандидат философских наук, доцент кафедры современных аксиологических проблем и религиозной мысли Российского государственного социального университета, г. Москва. E-mail: rostislavwww@mail.ru; <https://orcid.org/0009-0006-1904-1875>

Author information:

VASYUKOV Rostislav Viktorovich – PhD (Philosophy), Associate Professor of the Department of Modern Axiological Problems and Religious Thought, Russian State Social University, Moscow. E-mail: rostislavwww@mail.ru; <https://orcid.org/0009-0006-1904-1875>

Дата поступления рукописи в редакцию: 20.06.2025.

Дата принятия рукописи в печать: 12.07.2025.