

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМ. Г. С. КОСТЮКА**

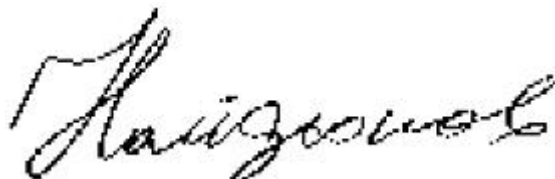
Найдьонов Михайло Іванович

УДК. 159.955.4

**ФОРМУВАННЯ РЕФЛЕКСИВНОГО
УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ**

19.00.05 - соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора психологічних наук



Київ - 2010

Дисертацією є рукопис

Роботу виконано в Інституті соціальної та політичної психології НАПН України, лабораторія моніторингу суспільно-політичних процесів, м. Київ

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, професор **Швалб Юрій Михайлович**,
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, кафедра соціальної роботи,
завідувач, м. Київ

доктор психологічних наук, доцент **Хазратова Нігора Вікторівна**, Київський
слав'янський університет, кафедра психології, завідувач, м. Київ

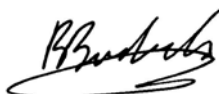
доктор психологічних наук, доцент **Бондарчук Олена Іванівна**, Університет
менеджменту освіти НАПН України, кафедра психології, завідувач, м. Київ

Захист відбудеться 27 квітня 2010 р. об 11 годині на засіданні спеціалізованої вченої
ради Д.26.453.01 в Інституті психології ім. Г.С. Костюка НАПН України за адресою:
01033, Київ-33, вул. Паньківська, 2.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту психології
ім. Г.С. Костюка НАПН України.

Автореферат розіслано 26 березня 2010 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



В. Л. ЗЛИВКОВ

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОСЛІДЖЕННЯ

Актуальність теми. Однією з найсуттєвіших характеристик сучасного світу, яка відмічається спеціалістами в багатьох сферах – філософії, економіці, освіті, мас-медіа тощо, – є зростання його складності. Складність розглядається як проміжна фаза між хаосом і порядком, що набуває характеристики глобальної умови існування людства: збільшується кількість суб'єктів, точок зору і зв'язків, інтенсифікується багатозначність; помножується невизначеність (бракує інформаційної ясності, чіткості причинно-наслідкових зв'язків), зростає взаємозалежність будь-яких процесів і швидкість змін кожної із перелічених складових. Соціально-психологічний вимір цих процесів розкривається, насамперед, через зростання складності координації (складнокоординованість) між людьми в межах певних соціальних організованостей соціосистем: спільнот, корпорацій, організацій, окремих груп та й суспільств у цілому. Складнокоординованість як стан соціосистеми, коли складність процесів координації діючих суб'єктів перевищує наявні й оптимальні для опанування ресурси, є реальністю сучасної організаційної практики. Негативні наслідки складнокоординованості проявляються у різноманітних феноменах, які знижують продуктивність організації, і зумовлені недостатньо відрефлексованими зовнішніми чи внутрішніми причинами. У цих умовах координація може бути ефективною лише на основі розроблення нових способів поєднання зусиль суб'єктів, що вступають у взаємодію для досягнення своїх інтересів і забезпечення стабільного саморозвитку організації. З огляду на тенденції гуманізації виробничих стосунків та демократизації суспільних відносин, соціальна психологія нагально потребує розроблення новітніх підходів, які б забезпечили для досліджуваних індивідів і, особливо, різного рівня їх об'єднань збереження суб'єктного статусу, атрибутом якого виступають метакогнітивні рефлексивні процеси.

У зв'язку з вищезазначеним особливої значущості набувають завдання вивчення закономірностей формування систем рефлексивного управління, здатних давати адекватні відповіді викликам складності сучасного світу, бути ефективними в умовах зростаючої складнокоординованості. Зокрема стає очевидною необхідність не просто розвивати системні засоби вдосконалення колективних суб'єктів управління, а зосередитись на самоорганізації та ключових для неї рефлексивних (само-відображувальних і

само-перетворювальних) процесах, що мають потенцію надати системі управління нової якості – системи рефлексивного управління. При цьому формування рефлексивного управління в організаціях має базуватися на збереженні суб'єктної якості соціосистеми.

Загалом вивчення рефлексивного управління як особливої якості управління, необхідної для опанування складності завдань і бізнес-процесів у сучасних умовах, стало ознакою кінця минулого і початку нового тисячоліття в багатьох сферах діяльності (економіка, політика, освіта тощо). Досить явно вимальовуються суперечності між намаганнями низки авторів знайти методолого-прикладні засоби формування рефлексивного управління (діяльністю, установою) в різних сферах суспільної практики і відсутністю цілісного фундаментального соціально-психологічного дослідження рефлексивних процесів у їх системній взаємодії для координування життєвих світів індивідуальних і групових суб'єктів.

Цілком назріла наукова **проблема** узагальнення фундаментальних і прикладних психологічних розробок для поглиблення розуміння соціально-психологічних механізмів рефлексивного управління як управління рефлексивними процесами взаємодіючих групових та індивідуальних суб'єктів, об'єднаних в інтересуб'єктному просторі певної соціосистеми.

Виходячи з вищевикладених засад, сформульовано тему дослідження: **"Формування рефлексивного управління в організаціях"**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконувалося в рамках комплексних науково-дослідних тем Інституту соціальної та політичної психології НАПН України "Соціально-організаційні процеси як чинники психологічної детермінації політичного вибору особистості" (державний реєстраційний номер 0103U000507), "Науково-методичні засади моніторингу соціальної ситуації особистісного та суспільного розвитку" (державний реєстраційний номер 0107U000546). Тему затверджено вченою радою Інституту соціальної та політичної психології НАПН України (протокол №4/04 від 20.04.04 р.). Тему узгоджено з бюро Ради з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології в Україні (протокол №5 від 25.05.04 р.).

Стан розробленості проблеми. Проблема формування системи рефлексивного управління як соціально-психологічного управління рефлексивними процесами групових та індивідуальних суб'єктів у їх складній взаємодії на базі теоретико-експериментальних досліджень рефлексивних процесів і узагальнення досвіду практичного впровадження груп-рефлексивної технології в організаціях висвітлюється вперше.

У сучасній організаційній психології накопичено досвід дослідження проблеми складності координації як проблеми підвищення ефективності організації: це і базові принципи координації Г. Мінцберга (1979), поняття поверхів координації та гіперкомунікації Дж. Мойздона і Б. Вейла (1991), особливості координації в процесі управління інноваціями та обміном знань К. Кларка та С. Вілрайта (1992), моделі координації процедур, планів та учасників А. Гетчуела (1995) та ін. Механізми координації розглядалися як механізми адаптації учасників групової діяльності до динамічних контекстів невизначеності (А. Й. Назаров). Проте розгорнутий аналіз соціально-психологічного виміру складнокоординованості в різноманітності її феноменологічних проявів та зв'язках із рефлексивними потужностями соціосистем досі не здійснено. Рефлексивні процеси взаємодіючих індивідуальних і групових суб'єктів в умовах складнокоординованості не отримали систематичного розгляду. Особливо потребує досліджень **проблема** розвитку рефлексії індивідуальних і групових суб'єктів як підсистеми саморозвитку соціосистеми в умовах складнокоординованості.

Поняття рефлексивного управління, введене В. О. Лефевром для позначення способів управління свідомістю (уявленнями, метою тощо) супротивника при конфронтаційній взаємодії, та подальші розробки М. Д. Іонова, В. Є. Лепського та ін. в цьому напрямі не забезпечують побудову системи рефлексивного управління в організації як формі неконфронтаційної взаємодії суб'єктів у соціосистемі.

У той же час у психології рефлексії накопичено цілу низку розробок, що відбивають різні аспекти рефлексивності практичного мислення, управлінської діяльності (І. В. Байєр, О. П. Варламова, Р. М. Васютін, І. М. Войтик, Л. В. Григоровська, С. В. Дмитрієв, Г. І. Катрич, Т. Ю. Колошина, Н. Б. Ковальова, Є. З. Кремер, С. В. Кузнецов, О. В. Лосєв, С. Н. Маслов, Л. А. Найдьонова, П. О. Оржековський, І. В. Палагіна, О. А. Поліщук, Г. Ф. Похмелкіна, О. В. Растянніков, І. М. Семенов,

О. В. Советов, С. Ю. Степанов, А. С. Сухоруков, Т. В. Фролова та ін.). Розробляються засоби розвитку рефлексивної культури, які запобігають негативним наслідкам проблемно-конфліктних ситуацій (С. Ю. Степанов), методи забезпечення рефлексивної практики, супервізії та тренерства для професійного розвитку (Т. ван Дейк, В. Віггінс, А. Гепборн, І. Паркер, Д. Шон та ін.), переосмислюються рефлексивні цінності, які дають особистості змогу жити мудро з усвідомленням власних обмежень (А. Тібериус).

Разом з тим залишається відчутним розрив між розвитком психології рефлексії як базової галузі і відсутністю інтеграції накопиченого в ній досвіду дослідження рефлексії в моделях і практиці рефлексивного управління соціосистемами. Цим зумовлюється необхідність розгляду рефлексивного управління як цілісної системи, що в соціально-психологічному ракурсі дає змогу трактувати рефлексивне управління як управління рефлексивними, метакогнітивними процесами взаємодіючих групових та індивідуальних суб'єктів.

Таким чином, на більшості рівнів наукового дослідження залишається не розв'язаною проблема формування рефлексивного управління в соціосистемах рівня організацій, колективні суб'єкти яких найбільш явно артикулюють соціальний запит на розвиток рефлексії.

У *філософсько-методологічному* плані джерела складності досліджуваної проблеми пов'язані з недостатньою розбудованістю наукового методу дослідження онтології групової та індивідуальної суб'єктності як поєднання, координації і взаємопроникнення життєвих світів. У сучасній соціальній психології залишається актуальним подолання обмежень картезіанського підходу до схеми наукового дослідження, в якій виявлялось принципово неможливим досліджувати взаємодії суб'єктів без втрати ними суб'єктних рефлексивних якостей. Це спонукає до розробки проблематики повноти групової суб'єктності, включення позиції дослідника в межі спільного контуру події як складової досліджуваного об'єкта.

На *теоретико-психологічному* рівні процес і процедура формування рефлексивного управління стикається із тенденцією невиправдано розширеного і поліваріантного трактування рефлексивних процесів. Власне, рефлексія якоюсь мірою дійсно притаманна будь-якій людській активності, але високі рівні рефлексії, необхідні для опану-

вання складності сучасного світу, потребують окремого розгляду. Певна термінологічна невизначеність рефлексії призводить до виникнення розриву між виявленням закономірностей рефлексивних процесів у стихійних форматах їх перебігу і можливістю перенесення цих закономірностей у формувальні процедури, необхідні для побудови систем рефлексивного управління.

У науково-методичному плані проблема ускладнюється недостатньою вивченістю онтології і феноменології існування групового суб'єкта, в тому числі його рефлексивних процесів, а також дискурсу як субстрату розгортання взаємодії суб'єктів та основи її вимірювання. Невідповідність існуючих методологічних схем дослідження психологічної реальності цілісного суб'єкта у його взаємодії із соціо-культурним оточенням зумовлює необхідність розробки культурадигмального підходу в соціальній психології, пошуку нової схеми експериментального дослідження мішаної психологічної реальності, яка б забезпечувала збереження сутнісних суб'єктних якостей об'єкта дослідження і запобігала як індивідуалістичній, так і колективістичній редукції соціально-психологічної дійсності.

У дослідницько-прикладному плані складність проблеми полягає в тому, що більшість спроб розвитку рефлексивних процесів страждають надлишковою соціально-психологічною редукцією. Найвідоміші рефлексивні практики абстрагуються від більшості психологічних аспектів "комунальних" конфліктів, зосереджуючись на логіці кооперації знань, що позбавляє учасників повноти їх суб'єктної якості, наприклад, в ході організації мислєдїяльності (Г. П. Щєдровицький та послїдовники). Психологія рефлексії, з іншого боку, здійснюючи перехід від спроб розвитку окремих аспектів рефлексивного мислення (О. Р. Новікова, І. В. Палагіна) до завдань розвитку рефлексивної культури в цілому (С. Ю. Степанов), не включає в контур дослідження агента, який впливає на розвиток рефлексивної культури, не охоплює системи рефлексивного управління складнокоординованими організаціями як підсистеми їхнього саморозвитку.

Саме в такому ракурсі доцільно розглядати проблему формування рефлексії як підсистеми саморозвитку взаємодіючих індивідуальних і групових суб'єктів в умовах складнокоординованості.

Зважаючи на актуальність зазначеної теми, її недостатню розробленість, **об'єктом дисертаційного дослідження** було обрано процеси групової рефлексії індивідуальних і групових суб'єктів.

Предметом дослідження виступило формування системи рефлексивного управління. Формування системи рефлексивного управління в умовах зростання складності взаємодії базується на **припущенні** про можливість подолання дефіциту рефлексії **у спосіб** створення повноти групового суб'єкта, в межах якої процедурно стабілізований рефлексивний процес одного з учасників забезпечує рефлексивні функції для інших з подальшим розширенням обсягу і самостійності рефлексування кожним суб'єктом.

Мета дослідження – визначити закономірності, механізми та умови формування системи рефлексивного управління.

Згідно із поставленою метою було визначено основні **завдання дослідження**:

1. Здійснити концептуальний і тематичний аналіз філософських, методологічних, психологічних досліджень передумов розвитку рефлексивного управління в умовах зростаючої складності людського життя.

2. Дослідити генезис і зміст концептів рефлексивного управління, обґрунтувати теоретико-методологічні засади формування рефлексивного управління в організаціях.

3. Розробити теорію групової рефлексії, розкрити психологічний зміст складнокоординованості як двополусної системи.

4. З'ясувати шляхом емпіричного дослідження закономірності перебігу рефлексивних процесів, узагальнити результати теоретико-експериментального дослідження рефлексивних процесів індивідуальних і групових суб'єктів у різних контекстах життєвих подій.

5. Розробити засади дослідницько-впроваджувальної технології тренінг-практикуму як процедурної основи формування системи рефлексивного управління та апробувати її ефективність у подоланні негативних наслідків складнокоординованості в організації.

6. Вивчити особливості перебігу рефлексивних процесів індивідуальних і групових суб'єктів в умовах реалізації технології формування системи рефлексивного управління.

Методологічні основи дослідження процесів формування групової рефлексії складають системний і діяльнісний підходи до психології пізнавальних процесів, генези і **формування спільних знань** (Б. Г. Ананьєв, О. О. Бодальов, А. В. Брушлінський,

Л. С. Виготський, П. Я. Гальперін, В. В. Давидов, Д. Н. Завалішина, П. І. Зінченко, Ю. Н. Кулюткін, Г. С. Костюк, О. М. Леонт'єв, Б. Ф. Ломов, С. Д. Максименко, О. М. Матюшкін, В. О. Моляко, Я. О. Пономар'єв, Н. Ф. Тализіна, О. К. Тихомиров, Д. В. Ушаков та ін.), **проектувальний підхід у методологічному** (М. Г. Алексєєв, В. Ю. Громико, В. Я. Дубровський, А. Г. Раппопорт, Г. П. Щедровицький) та **психологічному** (В. С. Гончаров, В. О. Киричук, О. В. Киричук, Т. Л. Надвинична, Ю. І. Машбиць, М. Л. Смульсон) опрацюванні, **суб'єктний підхід** (С. Л. Рубінштейн, О. Б. Старовойтенко, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко та ін.), **загальні теоретичні положення**, які визначають напрями розвитку *генетичної психології* (С. Д. Максименко), **а також організаційно-діяльнісна методологія** (О. С. Анісімов, І. С. Ладенко, В. О. Лефевр, В. Є. Лепський, Г. П. Щедровицький та ін.) та **психологія рефлексії** (Н. І. Гуткіна, В. К. Зарецький, А. В. Карпов, О. Р. Новікова, І. В. Палагіна, Г. Ф. Похмелкіна, О. В. Растянніков, І. М. Семенов, С. Ю. Степанов, А. Б. Холмогорова), гуманістична парадигма в психології (В. С. Агєєв, Г. О. Балл, І. Р. Сушков, П. М. Шихирєв та ін.). Активно залучаються досягнення вітчизняної психології управління, спрямовані на розкриття соціально-психологічних закономірностей взаємодії (В. П. Казміренко, Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, Г. В. Ложкін, Л. Е. Орбан-Лембрик, М. І. Пірен, В. В. Третьяченко, Ю. Л. Трофімов, Г. Й. Юркевич).

Найбільш значущими для розробки проблеми формування системи рефлексивного управління в умовах складнокоординованості є методологічні праці М. Г. Алексєєва, Г. О. Балла, Т. Куна, В. А. Лекторського, В. О. Лефєвра, С. Д. Максименка, М. Полані, І. М. Семенова, М. М. Слюсарєвського, В. О. Татенка, Ю. М. Швалба, Г. П. Щедровицького, Б. Г. Юдіна, Е. Г. Юдіна та ін., в яких розроблено конструктивні засоби аналізу парадигм і структури гуманітарного знання, принципів системного і міждисциплінарного наукового дослідження. Істотними для розуміння співвіднесення індивідуального і соціального в історичному філогенетичному аспекті становлення людської свідомості стали роботи філософів (Н. Еліаса, Б. Ф. Поршнєва) і праці психологів (А. В. Брушлінського, В. О. Васютинського, Я. О. Пономарьова, В. В. Рубцова), в яких закладено передумови соціально-психологічного дослідження рефлексії взаємодіючих індивідуальних і групових суб'єктів.

Основними **методами дослідження** виступають *теоретичні* методи: концептуального аналізу, мисленнєвого експериментування, моделювання, узагальнення та системної інтеграції; *емпіричні* методи: лабораторного експерименту для вивчення особливостей рефлексивних процесів у різних умовах складності, тренінг-практикум як метод формування системи рефлексії групового та індивідуального суб'єктів, метод дослідження-впровадження для проектної технології формування системи рефлексивного управління у складнокоординуваних організаціях; методи аналізу дискурсу: контекстуальний функційно-параметричний змістово-смісловий (КФПЗС) аналіз мовленнєвої продукції з відповідним статистичним забезпеченням, груповий рефлексивний аналіз події. *Статистична* обробка даних проводилася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 15.0).

Достовірність забезпечувалася згідно з програмою дослідження на наступних рівнях: теоретичному, аналітичному (мета-аналіз результатів лабораторних експериментів, отриманих іншими фахівцями у співробітництві або під керівництвом автора), впроваджувальному (в тренінгах, проектах). Неодноразовість відтворень лабораторних даних різними авторами під час дослідження різної тематики сприяла стандартизації процедур і підвищенню надійності дослідницького інструментарію. Апробація результатів дослідження при перенесенні в практичну площину через технологію рефлексивної послуги підтвердила критеріальність психологічної результативності формування системи рефлексивного управління у складнокоординуваних організаціях. Достовірність підтверджено верифікацією результатів під час перевірок у 76-ти проектах досліджень-впроваджень, в яких здійснено рефлексивні процедури з понад 9 тис. учасників. Надійність механізму формування системи рефлексивного управління доведено на контрольному прикладі здійснення інтегративного проекту моделюючого характеру з одночасним розв'язанням важливої соціально значимої проблеми злиття компаній-лідерів ринку, для якого було підготовлено п'ять груп тренерів, що діяли в шести регіонах України.

У цілому **емпіричну базу дослідження** склали дані трьох типів: лабораторні дослідження рефлексивних процесів, впроваджувальні дослідження в організаціях; дослідження учасників політичної комунікації у виборчих кампаніях та протестних акціях.

Перший тип представлено 348 протоколами (вирішення малих творчих задач "Ланцюг", "Час", "Коржі", "Друзі" тощо) та похідними їх аналізу; 76 реалізованих проектів другого типу представлено: 17-ма модифікаціями текстів проектів; конвенційно-діагностичними модулями (передуючими угодами) – 9600 одиниць; 409 годинами відео та аудіо протоколів; 76-ма звітами про проведені груп-рефлексивні дослідження та дослідження-впровадження включно із 763 комплексними обстеженнями (листи, алгоритми тренувань, звернення, заявки на проекти тощо). Третій тип представлено відеоінтерв'ю з учасниками протестних акцій "Майдан" (380 протоколів), проекту "Постмайдан" (85 протоколів), конвенційно-діагностичними модулями (2800 передуючих угод між членами громади одного з районів м. Києва і кандидатом/депутатом Київської міськради), приклади текстів яких подано в додатках.

Дані одиниці досліджувалися як у формалізованому (кількісному) та якісному вигляді, так і в проектно-модельно-результативному вигляді. Всього дослідженням охоплено 13213 осіб, з них учасників лабораторних досліджень 348; досліджень-впроваджень – 9600, учасників масових акцій та пост-подій – 465, активних суб'єктів виборчої кампанії – 2800. Мета-аналіз лабораторних даних виконувався у співавторському пакеті "АРМП" – Автоматизоване робоче місце рефлексивного психолога, 1995).

Наукова новизна дослідження полягає в наступному: *вперше розроблено* нові культурадигмальні координати наукового дослідження, в яких завдяки створюваному для розширення обсягу рефлексування інтерсуб'єктному простору взаємодії розв'язується парадокс формування суб'єктності; *запропоновано нову* методологічну схему соціально-психологічного дослідження – спільний контур дослідження-впровадження, до якого включено на паритетних умовах і суб'єкта-дослідника, і суб'єкта-досліджуваного; *вперше введено нове* соціально-психологічне тлумачення поняття рефлексивного управління як управління рефлексивними процесами індивідуальних і групових суб'єктів, яке переводить традиційну парадигму протистояння суб'єктів конфліктної взаємодії в парадигму складнокоординованості суб'єктів у некофронтаційній соціосистемі; *створено нову* соціально-психологічну теорію групової рефлексії (включно із моделями спільних репрезентацій групового та індивідуального суб'єктів) та проведено експериментальну перевірку її положень про транзитарність,

взаємозумовленість, реверсивність, дискурсивну реконструкцію та керованість рефлексивного процесу; *вперше визначено* соціо-когнітивні закономірності динаміки групової суб'єктності та закономірності перебігу і розвитку рефлексивних процесів групового та індивідуального суб'єктів, які покладено в основу конструювання рефлексивних процедур; *уперше* доведено ключову роль групової рефлексії для ефективного опанування негативних наслідків складнокоординованості при формуванні рефлексивного управління, розкрито механізми й умови формування рефлексивного управління в організаціях.

Теоретичне значення роботи полягає в *подальшому розвитку* психології рефлексії як соціально-психологічної галузі знань, *розширенні та поглибленні* розуміння закономірностей функціонування і розвитку рефлексивних процесів індивідуальних та групових суб'єктів у їх складній координації, *розкритті* механізму формування рефлексивного середовища в переході від лабораторних експериментів до практики розвитку організацій, що підтверджує можливість розв'язання парадоксу формування суб'єктності в ході формування рефлексивного управління в організації і, тим самим, суттєво заповнює розрив соціально-психологічного знання між традиційними рівнями дослідження особистості та групи. *Розвинуто* методологію дослідження процесів впровадження, запропоновано методологічну схему спільного контуру дослідження-впровадження, яка включає в предмет наукового аналізу не тільки досліджуваного, а й дослідника з його рефлексією власної убудованості в різних групових суб'єктів в ході отримання наукових результатів та їх інтерпретації, що *обґрунтовує* нові форми втілення гуманістичних ідей у технологічно зорієнтованій прикладній соціальній психології.

Практична значимість отриманих результатів визначається розробкою: методу контекстуального функційно-параметричного змістово-сміслового аналізу дискурсу, показників ефективності рефлексивних структур спільного дискурсу суб'єктів, комп'ютерної програми (АРМП), яка слугує навчальним середовищем для розвитку компетентності експерта-тренера; системи рефлексивних процедур, яку розроблено для соціально-психологічного супроводу розв'язання широкого кола проблем управління людськими ресурсами і розвитку організації (створення нової концепції бізнесу, зовнішня і внутрішня ротація персоналу, колективоутворення, підтримка лідера, групи

якості і т.д.); проектної мета-технології формування системи рефлексивного управління на основі механізму відновлення повноти і паритетності групових суб'єктів організації, яка дає можливість здійснення практики надання рефлексивної послуги середнім, малим і великим бізнес-організаціям, що переживають кризу (зокрема, у зв'язку зі зміною власників), перебувають у періоді інтенсивного впровадження інновацій, у тому числі за наявності конфліктів у команді корпоративного управління, а також у ситуаціях злиття чи роз'єднання організацій; принципів підготовки команди рефлексивних тренерів і програми рефлексивної спеціалізації фахівця, які можуть бути використані в системі професійної психологічної підготовки та підвищення кваліфікації, в ході організації прикладних соціально-психологічних досліджень, в організаційному і політичному консультуванні, забезпеченні виборчих кампаній і розв'язанні суспільно-політичних конфліктів, а також для підготовки команди управлінців, груп рефлексивної спеціалізації менеджерів персоналу, консультантів та інших агентів і операторів ринку праці.

Апробація. Головні положення, сформульовані у ході дослідження, апробовані на загальноукраїнських, регіональних, європейських та світових наукових та науково-практичних заходах. Так, *в українському науковому просторі положення апробовані на конференціях:* "Практична психологія і розвій таланту" (Київ, 1992), "Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави" (Київ, 2005), "Актуальні проблеми соціалізації особистості в сучасних умовах" (Чернігів, 2006), IV науково-практичній конференції з організаційної та економічної психології (Київ, 2006), "Соціальна психологія versus психоаналіз: до 150-річчя від дня народження З. Фрейда" (Сімферополь, 2006), Всеукраїнській науково-практичній конференції "Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність" (До 80-річчя від дня народження фундатора вітчизняної історико-психологічної науки В. А. Роменця, Київ, 2006), Першому Всеукраїнському з'їзді психологів (Київ, 2005), Методологічному семінарі НАПН України (Київ, 2008) та ін.

У міжнародному науковому просторі Росії, України: на III міжнародній науково-практичній конференції "Соціально-психологічні проблеми розробки і прийняття рішень" (Київ, 2004), Міжнародній конференції "Міграція в Європі: соціальні та психо-

логічні аспекти" (Судак, 2004), на Міжнародному симпозиумі "Суб'єктно-вчинкові виміри людського життя" (Київ, 2005), Міжнародних науково-практичних конференціях "Творчість як засіб особистісного росту та гармонізації людських стосунків" (Житомир, 2005), "Теорія і практика допомоги особистості в психологічному консультуванні і психотерапії" (Київ, 2005), "Державна мова: соціально-психологічні аспекти функціонування в освітньому, науковому та побутовому просторі" (Луцьк, 2005), "Психологічні аспекти національної безпеки" (Львів, 2007), Першій міжнародній конференції з психології творчості, присвяченій 85-річчю від дня народження Я. О. Пономарьова (Москва-Звенигород, 2005), Міжнародному форумі "Образ російської психології в регіонах країни та у світі" (Сочі, 2006), VII Міжнародному симпозиумі "Рефлексивні процеси і управління" (Москва, 2009).

У міжнародному науковому просторі Європи та світу: на II-V, VII, IX, X Європейських конгресах з психології (Будапешт, 1991; Тампере, 1993; Афіни, 1995; Рим, 1999; Гранада, 2005; Прага, 2007), *X– XIII Європейських конгресах з організаційної психології та психології праці* (Прага, 2001; Лісабон, 2003; Стамбул, 2005; Стокгольм, 2007), *XXVII–XXIX світових конгресах з психології* (Стокгольм, 2000; Пекін, 2004; Берлін 2008), *світовому конгресі з прикладної психології* (Афіни, 2006), *міжнародних конгресах з політичної психології* (Берлін, 2002; Париж 2008), у ряді інших наукових конференцій та семінарів.

Основні результати дослідження **впроваджено** на різних рівнях соціальної практики управління рефлексивними процесами, які виступали *моделями* рівня складності, невизначеності суб'єктності (індивідуальної, групової, інтерсуб'єктності).

Впровадження формувальної стратегії відбувалося у двох напрямках: 1) нарощування масштабу суб'єктності та рівня інституціональності – від окремого підприємства до холдингів і корпорацій; 2) варіювання галузей практики (*освіта, виробництво, самоорганізації громад*).

Основні результати дослідження **впроваджено**: в *освітній галузі* – у навчальний процес з підготовки студентів спеціальностей "соціальна робота", "менеджмент" Чернігівського державного інституту економіки і управління (довідка про впровадження № 101-06/449-а від 8.09.2009), спеціальностей "психологія", "соціальна ро-

бота", "управління персоналом" Інституту управління і права Запорізького Національного технічного університету (довідка про впровадження № 66-02/09 від 20 травня 2009 р.), навчальний процес Донецького інституту ринку та соціальної політики (довідка про впровадження № 10/186 від 28.09.2009); при розробленні та реалізації Концепції розвитку психологічної служби системи освіти Українським науково-методичним центром практичної психології і соціальної роботи (довідка про впровадження № 88 від 13.10.2009 р.); у колективній супервізії з метою професійного вдосконалення членів Української спілки психотерапевтів (УСП) (довідка про впровадження № 227/д від 22 вересня 2009 р.); в реалізації соціально значущого проекту освітнього центру Interculturelle Weiterbildungsgesellschaft e. V. м. Дюссельдорф (ФРН) "Молодежь Европы против конфликтов: другой – не чужой" для забезпечення консолідації зусиль учасників проекту в єдиний самоорганізаційний ресурс (довідка про впровадження № DE-31-47-2008-R2 від 30 березня 2009 р.); у виробничий процес – компанії IDS GROUP через реалізацію проектів із залученням керівництва компанії, ключових працівників, співробітників підприємства (довідки про впровадження № 1-110609 і №2-110609 від 11.06.09; № 1-170909 і №2-170909 від 17.09.09; б/н від 18.09.09), приватного підприємства "Прайм" (довідки про впровадження № А – 0916-1 від 16 вересня 2009 р. і № А – 0921-1 від 21 вересня 2009 р.), ТОВ "Укравтозапчастина" (довідка про впровадження № ІК-0020-295-1/109 від 14 липня 2009 р.), ТОВ "Юніпроф" (довідки про впровадження №№ 22/09-01 і 22/09-02 від 22.09.2009 р.), ВАТ "Домобудівний комбінат № 4" (довідка про впровадження №08-826/1 від 10.09.09); для самоорганізації громад – в роботу Громадської організації "Житло, робота, добробут, впевненість" з узгодження планів і пріоритетів у діях співробітників громадської приймальні депутата Київміськради, лідерів та членів громади (довідка про впровадження № 031 від 11 червня 2009 р.).

Всього за темою дослідження опубліковано 107 робіт загальним обсягом 93,56 д.а., у тому числі монографія, брошура, 20 наукових публікацій у фахових виданнях. Серед публікацій 26 англійською мовою (обсягом 5,24 д.а.).

Кандидатську дисертацію на тему "Групповая рефлексия в решении творческих задач при различной степени готовности к интеллектуальному труду" було захищено в

1990 році. Положення та наукові результати кандидатської дисертації в докторській дисертації не використовувалися.

Структура дисертації складається із вступу, п'яти розділів, висновків, п'яти додатків (окрема книга) та списку літератури з 371 джерела. Основний зміст дисертації викладено на 369 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У першому розділі *"Теоретико-методологічні засади вивчення рефлексивно-го управління в умовах складнокоординованості соціосистем"* розгортається концептуальний і тематичний аналіз філософських, методологічних, психологічних досліджень передумов розвитку рефлексивного управління в умовах зростаючої складності людського життя.

Показано, що традиційні, похідні ще від декартівського позитивізму, координати наукового дослідження не здатні забезпечити можливість аналізу складних психологічних явищ сучасного світу. Це спонукає до переходу від методологічних схем розуміння рефлексії як виходу із діяльності в зовнішню позицію (Г. П. Щедровицький) до надання їй статусу перетворювання світу через створення його нового смислу – в концептах рефлексії як переосмислення проблемно-конфліктної ситуації (І. М. Семенов, С. Ю. Степанов та інші представники психології рефлексії). Традиційно рефлексія визначається як осмислення людиною передумов, закономірностей і механізмів власної діяльності, соціального та індивідуального способу існування (В. І. Войтко). У межах суб'єктного підходу рефлексія розглядається як один з найважливіших атрибутів суб'єктності (К. О. Абульханова, В. О. Татенко, О. Б. Старовойтенко). Категорія суб'єктності дає можливість вивчати традиційний розрив між особистісним і соціальним рівнями у межах єдиної системи, яка масштабується за виділеними А. В. Брушлінським рівнями суб'єкта (від людства до окремої особистості). Накопичено досвід соціально-психологічного вивчення колективних суб'єктів управління (В. В. Третьяченко). Проте, разом з розвитком технологій загострюється загроза втрати суб'єктності при здійсненні психологічного втручання в організацію, навіть з метою розвинення рефлексії колективних суб'єктів. У результаті аналізу сформульовано *парадокс формування суб'єктності*, який полягає в тому, що при цілеспрямованому фо-

рмуванні суб'єктних якостей відбувається перетворення суб'єкта на об'єкт маніпуляцій (знесуб'єктнення). Зазначено, що його розв'язання потребує перегляду принципових координат наукового дослідження.

В цьому контексті нами було переосмислено картезіанську ідею суб'єктивного як нескінченно малого, яке не має протяжності. Стверджується, що суб'єктність індивідуальних і колективних суб'єктів супротяжна в спільній значущій події. Запропоновано ідею мішаної онтології суб'єктності в події, яка, будучи інтерсуб'єктивним ситуаційним простором взаємодії суб'єктів, містить у собі радикали належностей цих індивідуальних суб'єктів до групових суб'єктів, наявних у попередньому досвіді. Ця ідея виходить з результатів дослідження генезису свідомості філософом Л. І. Бондаренко, яке базується на узагальненні результатів археологічних досліджень поселень первісних людей і реконструкції їх колективного способу виготовлення знарядь. У психології вона знаходить своє підтвердження в концептах нужди (С. Д. Максименко), побічного продукту творчості (Я. О. Пономарьов), хронотопу життєвого світу (Т. М. Титаренко), мета-нарративів (Н. В. Чепелева), соборної особистості (В. О. Рибалка), онтології цілепокладаючої свідомості (Ю. М. Швалб) та ін.

Методологічним інструментом пізнання мішаної онтології групового-індивідуального суб'єкта виступають принципи: 1) *культурадигми* в побудові гуманітарного знання, який (на відміну від парадигми, як заміни попереднього знання) постулює неминучість співіснування суперечливих систем знань у сучасному суспільстві, де відбувається взаємопроникнення цінностей, а наукове знання зрощується з повсякденним продуктивним дискурсом у багатьох сферах і стає, зрештою, основою розвитку особистісної культурадигми професіонала; 2) *паритетності* індивідуальної та групової суб'єктності в соціально-психологічному дослідженні, що реалізується в новій схемі наукового дослідження (спільному контурі дослідження-впровадження, до якого паритетно включено і суб'єкта-дослідника, і суб'єкта-досліджуваного); 3) *дискурсивності* рефлексивних практик як дослідників, так і представників організацій. Згідно з цими принципами (та низкою похідних) дослідник, який завжди перебуває на перетині спільнот і культур, для забезпечення об'єктивності дослідження з необхідністю має реф-

лексувати власну позицію належності до певних групових суб'єктів та свою соціально-когнітивну дискурсивну вбудованість у спільні картини світу цих суб'єктів.

Принципова зміна координат наукового дослідження, яка полягає у введенні дослідника в спільний контур події, значущої для обох сторін (досліджуваного і дослідника), дає можливість вивчати соціально-психологічні механізми рефлексивного управління. При переході до *спільного контуру дослідження-впровадження*, в якому дослідницький пошук безпосередньо пов'язаний із зміною практики життя організації і завдяки якому досягається можливість моделювання в дослідженні всієї повноти складнокоординованості як соціально-психологічного виміру складності сучасного світу, знімається конфронтаційна постановка питання в рефлексивному управлінні, що дає змогу здійснити перехід від аналізу взаємодії супротивників до аналізу складності координації партнерів взаємодії.

Виокремлено основні феномени складнокоординованості (статусної боротьби, інтелектуальної невідповідності, балансування владою, різнопредметності, різноцінності) в організації, яка перебуває в кризових обставинах, що виникають внаслідок різних форм невизначеності, суперечливості ціннісних контекстів взаємодії суб'єктів, складності завдань і умов, в яких здійснюється взаємодія суб'єктів в організації. Сутнісними чинниками феноменів складнокоординованості є когнітивні та конвенційні стереотипи у свідомості суб'єктів, джерелами виникнення яких стають неопановані невизначеність, складність, неузгодженість. Цим обґрунтовано введення **гіпотези** про *групову рефлексію* як механізм переосмислення проблемно-конфліктної ситуації спільного творчого пошуку, що відіграє ключову роль в ефективному опануванні феноменів складнокоординованості в організації. Уведено ідею балансу індивідуального і групового суб'єктів на рівні змісту, смислу та ресурсів.

Згідно з принципами системного аналізу в системі управління організацією виділено підсистему рефлексивного управління як управління рефлексивними процесами, функції якої визначаються, виходячи із декомпозиції системи організації як цілого (Р. Акофф, Ф. Емері). Зазначається, що досвід може бути зрозумілий через систему розподілених точок зору, через своєрідний розподілений синтез, при якому завдання остаточного синтезу не є необхідним. Тобто визнається, що в допоняттєвому, докатегорі-

альному рівні міститься ресурс *розширення обсягу рефлексування*, який можна опанувати через відповідне розподілення, утримування та відтворення різних точок зору не одним рефлексуючим індивідом, а в інтерсуб'єктній метакогнітивній площині. Таким чином, стверджується, що опанування складнокоординованості як стану організації (як системи) потребує створення в ній підсистеми рефлексивного управління (як підсистеми саморозвитку організації).

Побудувати особливу рефлексивну підсистему розвитку суб'єктів в організації, спроможну подолати складнокоординованість, неможливо традиційним шляхом редукування складності, що зумовлює необхідність пошуку механізмів, адекватних рівню складності сучасного суспільства, який би спирався на дослідження закономірностей координації дискурсів у формі побудови зручних переходів від мови одних підсистем до мови інших. Це можливо на основі створення спеціальної мета-мови, яка примножувала б обсяг рефлексування. Таким чином, розширення обсягу рефлексування є одним з магістральних напрямів пошуку операціоналізації рефлексивного управління в умовах складнокоординованості.

Висновками розділу є: означення нових координат наукового дослідження, адекватних соціально-психологічному виміру складності сучасного світу, вираженому у феноменах складнокоординованості в організаціях; уведення спільного контуру дослідження-впровадження, до якого включено і суб'єкта-дослідника, і суб'єкта-досліджуваного як паритетних партнерів (що визначило надалі особливий дизайн дослідження як поєднання кількісних і якісних методів дослідження, організацію спільного пошуку закономірностей на кожному з етапів впровадження з подальшою їх верифікацією на наступних етапах).

У другому розділі *"Теорія групової рефлексії та метод аналізу рефлексивних процесів"* проведено теоретичний аналіз історії дослідження проблеми рефлексивного управління, сформульовано основні теоретичні положення, описано концептуальні моделі та метод КФПЗС-аналізу рефлексивних структур дискурсу.

Виокремлено три етапи в розвитку поняття рефлексивного управління. На першому етапі поняття "рефлексивне управління", введене В. О. Лефевром для позначення управління образом думок супротивника в конфлікті, не мало суто психологічної спе-

цифіки, а було, скоріше, методологічним. Другий етап характеризується накопиченням суперечностей в розвитку поняття у численних трактуваннях трьох принципово різних напрямів: методолого-консалтинговому, системно-стратегічному, адміністративно-управлінському. Відбувається наростання негативної тенденції розмивання змісту поняття, втрата ним специфіки. На третьому етапі виявлено тенденції виведення розгляду рефлексивного управління з контексту протистояння суб'єктів взаємодії та переходу до аналізу його як системної якості і все більшого насичення психологічним змістом.

Узагальнено напрацювання психології рефлексії та досвід їх практичного використання для аналізу й управління рефлексивними процесами в трьох формах їх існування: як інтелектуальної, особистісної та міжсуб'єктної рефлексії. Викладено основні положення авторської соціально-психологічної теорії групової рефлексії: 1) *групова рефлексія є міжсуб'єктно транзитарною*, тобто її форми, здійснені в інтерсуб'єктному просторі однією особою, можуть бути використані іншими суб'єктами; 2) *супротяжні у спільному просторі й часі, процеси рефлексії індивідуальних і групових суб'єктів є взаємообумовленими*; 3) *реверсивність* рефлексивного процесу спрямовує його на розширення чи концентрацію переосмислення; 4) на основі аналізу дискурсу рефлексивні процеси можуть бути *реконструйовані*, зміни структур дискурсу можуть зумовлювати зміни рефлексивних процесів, забезпечуючи 5) *принципову керованість* групової рефлексії.

Можливість реконструкції рефлексивних процесів забезпечується моделлю спільних репрезентацій індивідуальних і групових суб'єктів. Репрезентації в повному і згорнутому вигляді присутні в продуктах взаємодій, переважно в дискурсі. На основі аналізу дискурсу розроблено показники ефективності групової рефлексії, які презентують *явні* та *згорнуті* рефлексивні процеси як систему. Згорнуті процеси групової рефлексії забезпечують *розвантаження чуттєвої тканини свідомості* індивідуальних і групових суб'єктів через функціонування соціокогнітивних механізмів концентратів, векторів і спільного табло відбиття картини світу, виражених у відповідних функціональних елементах дискурсу при здійсненні координації зусиль учасниками спільної події. *Обтунтування* згорнутих рефлексивних проявів як показників забезпечується: нормуванням імпліцитних умов, розглядом контексту як їх прояву, виявленням мислен-

невого прояву як ресурсу автора дискурсу та інших учасників процесу. Структурні, варіативні показники описані концептуально та перевірені статистично.

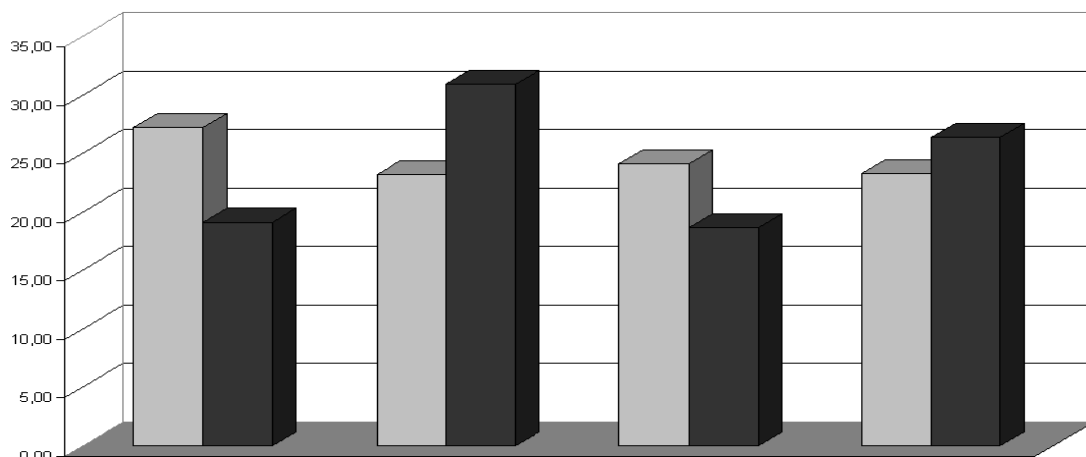
Описано етапи створення контекстуального функційно-параметричного змістово-сміслового аналізу, його переваги та обмеження щодо реконструкції групової рефлексії у спільній події. Перевагою методу є можливість виділення тих дискурсивних елементів, на основі яких здійснюється смислова та ресурсна регуляція мислення в групі. Створений в межах експериментального розв'язання творчої задачі КФПЗС-аналіз уможливив перехід до реконструкції більш складних – польових ситуацій в організації.

Висновки другого розділу підсумовують нове соціально-психологічне тлумачення рефлексивного управління та основні положення про транзитарність, взаємозумовленість, реверсивність, дискурсивну реконструкцію і керованість групової рефлексії.

У третьому розділі *"Закономірності групової рефлексії і рефлексивні процедури"* представлено мета-аналіз даних лабораторних експериментів, спрямований на підтвердження закономірностей перебігу і розвитку групової рефлексії та побудову базових рефлексивних процедур.

У результаті КФПЗС-аналізу 116 протоколів дискурсу розв'язання творчих завдань 348 учасниками лабораторних досліджень підтверджено наявність трьох форм існування групової рефлексії (і відповідних їм рефлексивних структур дискурсу), які визначають сфери прояву рефлексії при взаємодії індивідуальних і групових суб'єктів: виділених раніше інтелектуальної рефлексії, спрямованої на розв'язання порушеної проблеми, та особистісної – спрямованої на переосмислення себе і подолання особистісної конфліктності; а також виділеної вперше ресурсної міжсуб'єктної – спрямованої на побудову образу групи і власної ідентичності, на подолання міжперсональної та міжгрупової конфліктності. Порівняння двох масивів протоколів учасників дослідження (які успішно і не успішно розв'язали експериментальне завдання) за 180 показниками виокремило чинники інтелектуальної, особистісної та командної ефективності. В результаті було сформульовано вимоги до організаційних форм групової рефлексії (процедур) поза лабораторним експериментом. Так наприклад, порівняння за планами активності показало (рис.1): успішні вирішення характеризуються переважанням в дискурсі плану групової активності (ПГА) над індивідуальним (ПІА) – 51% структур

дискурсу проти 46%, тоді як при неуспішному розв'язанні завдання спостерігається протилежне співвідношення (37% проти 57%, значущість – 0,01 і 0,001 відповідно). Ця тенденція зберігається на всіх рівнях рефлексивних структур (сфери, компоненти, види), що зумовлює потребу в побудові таких рефлексивних процедур, які б забезпечували перевагу групових форм дискурсу.



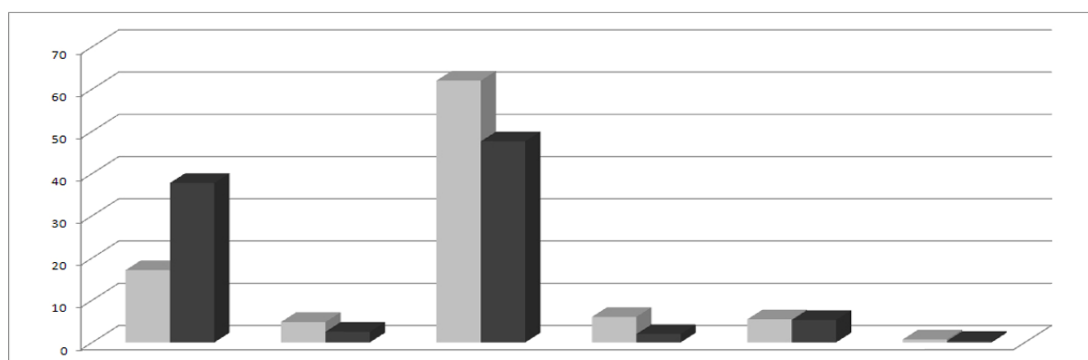
	актуалізація ПГА	актуалізація ПІА	реалізація ПГА	реалізація ПІА
Значимість за кр. U-Манна-Уїтні	$p=0,001$	$p=0,001$	$p=0,001$	$P>0,05$
Успішні (N=55)	27,23	23,18	24,12	23,29
Неуспішні	19,14	30,9	18,67	26,42

Рис. 1. Порівняння тенденцій за планами активності при різній успішності

Виняток становлять дискурсивні структури змістової сфери ПІА найвищого рівня цілісності (когнітивні моделі розв'язання завдань) та уявлення, що актуалізують образ ситуації в учасників спільного пошуку. Це визначило вимоги до базової рефлексивної процедури: забезпечити безперешкодні умови для експлікації індивідуальних уявлень і когнітивних моделей в межах переважання групових структур дискурсу.

Аналіз параметрів спрямованості, контакту і позиції рефлексивних структур успішного спільного дискурсу (що характеризують межі між індивідуальною і груповою формами суб'єктності) виявив статистично значущі відмінності (рис. 2). Позиції "Ми-усвідомлене" і "Ми-стихійне" більше представлені при успішному рішенні (6% і 62% проти 2% і 47% при неуспішному), усвідомлена позиція становить одну десяту від стихійної (при неуспішному – менш як одну двадцяту). Позиція "Я-стихійне" (дифузна форма), навпаки, значущо більша при неуспішному рішенні (38% проти 17%), що цілком узгоджується з висновком про більшу адекватність плану групової активності для

успішності спільної творчості. Це визначило провідний напрям конструювання рефлексивних процедур – забезпечення умов для переважання в дискурсі позиції "Ми", на-самперед, усвідомленої її форми.



	Я		Ми		Коал.	
	стихійне	усвід.	стихійне	усвід.	стихійна	усвід.
U- Манна-Уїтні	p=0,01	P>0,05	p=0,05	p=0,001	P>0,05	P>0,05
Успішні	17,11	4,83	61,99	6,03	5,46	0,7
Неуспішні	37,75	2,51	47,61	1,96	5,31	0,35

Рис 2. Порівняння успішних і неуспішних рішень за параметром позиції

Проведено мета-аналіз циклу експериментальних досліджень рефлексивних процесів, здійснених автором і під його керівництвом: вивчення образної складової рефлексії (Л. В. Григоровська, М. Л. Токарева, А. М. Булат), ціннісних контекстів рефлексії та ефектів постналежності (Л. А. Кисліцина, Л. А. Найдьонова), вікових та середовищних чинників розвитку рефлексії, впливу на неї партнерських відносин і статусів (А. М. Булат, К. К. Готовська, С. М. Кікоть, Л. А. Кисліцина, Р. В. Крючковенко, Т. В. Лазарева, З. І. Литвинова, М. Г. Мошніна, Л. В. Побединська, Г. В. Рогач, І. П. Рясна, О. Л. Селицька, Н. І. Соркіна, М. Л. Токарева, Т. Л. Хомченко, Т. В. Чаусова), рефлексії в різних мовних середовищах (Т. В. Лазарева, Т. Л. Хомченко, З. І. Литвинова, А. О. Тарицина). Узагальнення результатів цих досліджень сприяло розробці психологічного знання про закономірності перебігу і розвитку рефлексивних процесів індивідуальних і групових суб'єктів, які покладено в основу створення рефлексивних процедур для відтворення низки закономірностей в умовах технологічного супроводу.

Закономірності функціонування групової рефлексії розкривають соціо-когнітивну динаміку групової суб'єктності у її взаємопереходах: 1) групова рефлексія

регулює становлення групової суб'єктності: здійснюється перехід від блокування сприйняття висловлених партнерами відмінних думок і моделей, похідних від іншої картини світу, до підвищення чутливості до проявів внутрішнього світу партнерів аж до прийняття "побічних продуктів" руху їх думки, неусвідомлюваних самими авторами; 2) групова рефлексія регулює *флуктуації* ідентичності та відповідний перехід ресурсу в групі з однієї форми свого існування в іншу (з індивідуальної в групову й навпаки) через визначення міри її чіткості, використання її перехідних дифузних форм і редагування меж суб'єктності; 3) групова рефлексія досвіду створення і змін коаліцій (*коаліційна рефлексія*) через усвідомлення суб'єктом належності і пост-належності до різних групових суб'єктів виступає механізмом розв'язання ціннісних суперечностей у взаємодії суб'єктів, способом забезпечення повноти групового суб'єкта в значущій спільній події.

Закономірності розвитку групової рефлексії полягають у переході: 1) від її розвитку в межах однієї із сфер до одночасного її здійснення у всіх своїх складових (набуття поліфункціональності); 2) від нижчого рівня цілісності, що охоплює лише окремі аспекти ситуації, до вищого рівня цілісності як рефлексування події у всій повноті між-суб'єктних зв'язків і перспектив (зростання рівня цілісності); 3) від послідовного здійснення окремих рефлексивних актів до рефлексії – цінності, реалізації рефлексивного стилю життя (нарощування масштабності). Здійснення групової рефлексії окремими учасниками події суттєвим чином зміщує вікові межі розвитку групової рефлексії завдяки збагаченому рефлексивному середовищу. *Умовами розвитку групової рефлексії* є: варіації рівня невизначеності, проблемності й конфліктності ситуацій; зміни траєкторій (за нашою термінологією) індивідуальної участі в роботі різних коаліцій; рівно-статусність інноваційного режиму (незалежно від того, високий чи низький статус); взаємопроникнення (взаємодія і взаємоузгодження) цінностей у процесі спілкування.

Відкриті *закономірності функціонування та розвитку групової рефлексії* підтвердили положення висунутої теорії групової рефлексії та заклали підґрунтя концепції формування рефлексивного управління в організаціях на основі управління рефлексивними процесами у взаємопереходах групової суб'єктності.

На основі інтеграції накопиченого у вітчизняній психології досвіду здійснення різноманітних опосередкованих впливів на рефлексивні процеси (втручання, культивування, підвищення продуктивності діяльності, практичності дії тощо) запропоновано *процедури групової рефлексії* (рефлексивні процедури) як стабілізовані в певних умовах рефлексивні процеси групового суб'єкта, що оптимізуються в межах окремої події. Комплекс процедур включає: конвенційні процедури взаємоузгодження в ході укладання з учасниками події передуючих угод; процедури побудови спільного соціокогнітивного простору паритетної взаємодії (коло групової роботи; досвід коаліцій в мікс-групах та інших траєкторіях руху учасників у події); процедури забезпечення взаєморозуміння (запитання на розуміння, ставлення); процедури здійснення рефлексивних актів у різних формах вираження (вербальній, образній, дієвій). Він враховує виявлені закономірності, стає основою роботи команди тренерів у здійсненні рефлексивного втручання (інтервенції) в технологічній формі *тренінг-практикуму*. Змінюючи середовище як систему, вводячи в нього окремі потенційно системоутворювальні чинники, стає можливим попередити виникнення низки феноменів складнокоординованості і підвищити загальний потенціал опанування суб'єктами складності життя не за рахунок її редукції, а завдяки розширенню обсягу рефлексування індивідуальними і груповими суб'єктами.

Головним висновком третього розділу є підтвердження можливості *реконструкції рефлексивного процесу*, проявленого в продуктах взаємодії (у різних мовних середовищах, при різному предметному матеріалі і складі груп), та *управління* рефлексивним процесом індивідуальних і групових суб'єктів за допомогою рефлексивних процедур у лабораторних експериментах та в рефлексивній події. Це потребує подальшої верифікації у відкритих життєвих ситуаціях з більш високим рівнем складності.

У четвертому розділі "*Способи введення рефлексії в умовах складнокоординованості організації*" проведено аналіз емпіричних досліджень рефлексивного управління в польових умовах надання психологічних послуг організаціям. Емпіричну базу для аналізу способів введення рефлексії в організаційне середовище за допомогою зовнішньої групи розвитку (команди тренерів) склали 76 проведених протягом 1991-2005 років тренінг-практикумів. Відповідно до формувальної стратегії тренінг-практикуми

проводились в організаціях різної форми власності, різних галузей господарства (машинобудування, харчова промисловість, торгівля, реклама, державне управління тощо), охоплювали підприємства з кількістю персоналу на рівні традиційної для соціальної психології малої контактної групи і корпорації з десятками і сотнями працівників. Кожна наступна рефлексивна подія (завжди унікальна за змістом) організовувалась з урахуванням підтверджених у попередній події закономірностей управління рефлексивними процесами і використанням відповідних їм процедур.

Згідно з принципом спільного контуру дослідження-впровадження, предметом наукового аналізу стають дії та рефлексія команди тренерів на всіх етапах її взаємодії з організацією: проектування події, підготовки до неї, започаткування рефлексивного середовища (конвенційний етап розв'язання етичних питань захисту честі та гідності учасників), прийняття рішень в ході події – від місії несення цінності рефлексії до здійснення оперативних координацій та управління рефлексивними процесами учасників через конструювання рефлексивних структур дискурсу в процедурах. Для встановлення надійності отримуваних даних, а також для розмежування позиції дослідника та тренера варіювався склад команд тренерів.

Сутність формування рефлексивного управління в організації полягала в тому, щоб створити умови для розгортання тих рефлексивних процесів, які без зовнішньої групи розвитку існують в організації лише в потенційному стані, та унеможливити їх послаблення. Ця система представлена: а) конвенційним створенням простору інтерсуб'єктності; б) структуруванням рефлексивних процесів спеціальними процедурами (нарощування змісту, ставлення, уникнення критики тощо); в) рефлексивним аналізом та режисурою умов спільного проживання й рефлексування дій і трансформацій групової суб'єктності (через регулювання траєкторій просування коаліційного суб'єкта до повноти групового суб'єкта, з командою тренерів включно).

Найбільш загальним способом уведення рефлексії в організацію (розширення відбиття) є створення задуму і організація наддіяльності – творення простору спільної події, яка здатна вмістити не тільки різноманітні, а й суперечливі позиції її учасників без конфронтації. Прийоми рефлексування, опрацьовані в конкретних умовах (предметних та суб'єктних), далі відтворюються в траєкторіях коаліціювання: в інших предметних

обставинах, при іншому складі учасників та закріплюються спеціальним тренуванням. У проведеному дослідженні-впровадженні виявлено закономірність взаємомаскування стереотипів розуміння і узгодження як чинників ескалації складнокоординованості в організації.

Доведено рефлексивно-дефіцитарну природу всіх п'яти виділених феноменів складнокоординованості, які долаються при розширенні обсягу рефлексування індивідуальних і групових суб'єктів у спеціально розроблених процедурах, об'єднаних спільним контуром рефлексивної події чи низки пов'язаних між собою подій. Відбувається демаскування стереотипів розуміння-узгодження, поглиблення координації на рівні створення спільних образів події, взаємоузгодження цінностей і статусно-рольових позицій у рефлексивних процедурах і структурах дискурсу.

Проведено аналіз особливостей рефлексивного управління при здійсненні різних типів проектів: *спеціалізованих* (впровадження інновацій, конкурсний відбір персоналу тощо), *розширених* (з ефектом подвійної мішені), *комплексних* (з переліком кількох продуктів, об'єднаних задумом розвитку). У спеціалізованих проектах рефлексія з необхідністю відбувається в локальних конкретних процедурах чи подіях. У розширених – в певній протяжній взаємодії з носієм рефлексивної компетенції (представниками команди тренерів) і опосередковується образом мішені неявного впливу. В комплексних – функціонування рефлексії поширюється на етап вибору замовником бажаного порядку подій у їх комплексі, чим діагностується тип дефіцитарності рефлексії.

При розгляді *групи розвитку*, як інструменту відображення організації-замовника, інтегративною характеристикою складнокоординованості цієї організації є сукупна кількість дій команди із забезпечення актуального рефлексивного управління (від проявлення потреби організації в ньому до отримання підтвердження виконаної місії). Розглянуто способи оптимізації рефлексивного процесу команди тренерів на основі паритетності ресурсності індивідуальних і групових суб'єктів, що забезпечує її лідерство у розгортанні сукупного рефлексивного процесу.

Таким чином, аналіз варіантів здійснення комплексних проектів, що був проведений у даному розділі, дав змогу підтвердити закономірності управління рефлексивними процесами індивідуальних і групових суб'єктів у циклі спільних подій. Уведення

рефлексії в спільному контурі дослідження-впровадження спирається на конструювання спільного дискурсу та управління (моніторинг, запобігання, сприяння) зсувами дискурсу учасників на рівнях рефлексивного акту, події та рефлексії між подіями. Виділено режими роботи команди тренерів для забезпечення самоуправління і координації взаємодії, які позначають діапазон актуального рефлексивного управління підсистемою рефлексії та саморозвитку організації. Використання знань про рефлексію як інструмент досягнення розширеного відбиття сприяє розв'язанню проблем складнокоординованої організації – конкретного споживача технології.

У п'ятому розділі *"Розвиток груп-рефлексивної технології формування рефлексивного управління"* узагальнюються результати емпіричного дослідження окремих складових рефлексивного управління, описується інтегративний формувальний проект, в якому рефлексивний механізм, окремі елементи якого перевірено раніше, верифікується через відтворення в системі етапів здійснення актуального рефлексивного управління в організації. В обраній ситуації *складнокоординованість* задається злиттям конкуруючих організацій – лідерів українського ринку, тобто, наявні кілька центрів впливу, багато філіалів, широка інтеграція із суспільством. Очевидними є також критерії неефективності злиття: укоріненість бачення та дій у минулому однієї з організацій, якому не знайдено місця в майбутньому, опір змінам, у т.ч.: протести в середині організації та винесені у мас-медіа.

Описано чотири етапи реалізації інтегративного системного проекту, який територіально відбувався в шести регіонах України і м. Києві, охоплював 313 співробітників різного рівня: від торговельних представників до вищих щаблів керівництва двох компаній.

Перевірка надійності технології формування рефлексивного управління здійснювалася через оцінку її здатності забезпечувати створення повноти групового суб'єкта нової інтегрованої компанії, який на старті реалізації проекту існував лише в потенційній формі. Контрольними виступають суб'єктні (замовника тренінг-практикуму, виконавця та учасників) взаємодії в коаліціях, логіка розвитку яких полягає у відкритті нової повноти через ідентифікацію з перспективою або неприєднання до неї. Розроблено критерії для оцінювання можливих перспектив для представників старих організацій в

трьох вимірах: самими учасниками, тренерами та експертами. Позначено статус формування системи рефлексивного управління в даному проекті як підсистеми розвитку не тільки нової організації, але й надорганізаційного середовища – певного галузевого ринку (оскільки злиття лідерів суттєво змінює його структуру).

У результаті здійснення інтегративного проекту як основні (завершеність циклу коаліційність-повнота), так і додаткові дослідницькі пріоритети перевірки валідності та надійності технології (створення наддіяльності, керованість процесів) знайшли підтвердження. Організація уникла негативних наслідків злиття, отримала економічну та моральну вигоду. Забезпечено вбудованість рефлексивної мета-технології в економічну царину суспільства, що стало передумовою виходу за межі організації у пілотних проєктах формування системи рефлексивного управління в інших соціосистемах (громад, протестних мас тощо).

Отже, відтворення технології формування рефлексивного управління в інтегративному проекті управління потенційним груповим суб'єктом виступило аргументом доцільності і можливості *екстраполяції* отриманих знань у широкий контекст соціосистем надорганізаційного рівня, позначило перспективи їх використання, зокрема в розвитку політичної, освітньої та наукової сфер.

Аналіз і узагальнення теоретико-методологічних засад та емпіричних досліджень-впроваджень із зазначеної проблеми дають підстави для наступних **ВИСНОВКІВ**:

1. Розв'язано проблему формування рефлексивного управління в організаціях. Розроблено нові координати наукового дослідження, побудовані згідно з культурадигмальним принципом співіснування різних систем гуманітарного знання на основі постулату супротяжного існування індивідуальної та групової суб'єктності і мішаних її форм. У цих координатах розв'язується парадокс формування суб'єктності, завдяки введенню поняття рефлексивного середовища як інтерсуб'єктного простору взаємодії для розширення обсягу рефлексування як головного атрибуту суб'єктності. Адекватною методологічною схемою соціально-психологічного дослідження є спільний контур дослідження-впровадження, до якого включено і суб'єкта-дослідника, і суб'єкта-досліджуваного як паритетних партнерів здійснення рефлексії спільної значущої події в умовах складнокоординованості. Запропонований дизайн дослідження, як поєднання

кількісних і якісних методів на основі спільного визначення логіки і тактик, забезпечує розкриття закономірностей на кожному з етапів дослідження-впровадження з подальшою їх верифікацією в наступних етапах.

2. На основі здійсненого аналізу історії розвитку теорій рефлексивного управління запропоновано соціально-психологічне трактування поняття рефлексивного управління як управління рефлексивними процесами індивідуальних і групових суб'єктів, яке переводить традиційну парадигму протистояння суб'єктів конфліктної взаємодії в парадигму складнокоординованості суб'єктів у неконфронтаційній соціосистемі.

3. Розроблено соціально-психологічну теорію групової рефлексії, яка містить у своєму складі концептуальну модель спільних репрезентацій групового та індивідуального суб'єктів; емпірично перевірено положення про транзитарність, взаємозумовленість, реверсивність, дискурсивну реконструкцію та керованість рефлексії. Групова рефлексія відіграє ключову роль в ефективному опануванні негативних наслідків складнокоординованості, що емпірично доведено подоланням її феноменів (статусної боротьби, інтелектуальної невідповідності, балансування владою, різнопредметності, різноцінності) при формуванні рефлексивного управління в організації.

4. Запропоновано метод контекстуального функційно-параметричного змістово-сміслового аналізу дискурсу, показники ефективності рефлексивних структур спільного дискурсу суб'єктів, відповідну комп'ютерну програму, що оптимізує процеси реконструкції рефлексивних процесів на основі аналізу структур дискурсу, а також слугує навчальним комп'ютерним середовищем для розвитку компетенції експерта-тренера. Емпірично визначено оптимальні для подолання проблемно-конфліктної ситуації складнокоординованості показники структури змістових, смислових (інтелектуальна й особистісна рефлексія) і міжсуб'єктних (ресурсних) складових дискурсу (до яких віднесено дискурси взаємодії, взаєморозуміння і взаємоузгодження), а також варіативних характеристик дискурсу, властивого розгортанню рефлексивних процесів на межі взаємообертання різних форм суб'єктності.

5. Підтверджено соціо-когнітивні закономірності динаміки (функціонування) групової суб'єктності (флуктуації та дифузні форми) та закономірності перебігу і розвитку (нарощування цілісності, поліфункціональності і масштабу) рефлексивних про-

цесів групового та індивідуального суб'єктів при переході від лабораторного експерименту до надання технологічного соціально-психологічного супроводу організації у взаємодії зовнішньої групи розвитку з груповим суб'єктом управління. Механізмом формування рефлексивного управління в складнокоординованій організації як підсистеми її саморозвитку є відновлення повноти і паритетності індивідуальних і групових суб'єктів організації на основі досвіду коаліційної групової рефлексії.

6. Сформульовано принципи (забезпечення паритетності учасників, поетапного розширення обсягу рефлексування, виділення смислового зі змістового, проактивного протистояння стереотипам та інші) побудови ефективних рефлексивних процедур як стабілізованих в певних умовах рефлексивних процесів взаємоузгодження, взаєморозуміння і взаємодії індивідуальних та групових суб'єктів.

7. Розроблено і впроваджено проектну мета-технологію формування системи рефлексивного управління в соціосистемах різного рівня як результат розвитку рефлексивних технологій від спеціалізованих до системних проектів. Управління рефлексивними процесами індивідуальних і групових суб'єктів у циклі спільних подій відбувається як рефлексія зсувів дискурсу партнерів між подіями та утримування спільного каркасу подій командою тренерів, що об'єднує низку подій в систему, яка виступає підсистемою саморозвитку організації. Об'єднання етапів: 1) створення простору інтерсуб'єктності (конвенційно-діагностичні модулі); 2) рефлексивної інтервенції в циклі значущих подій (рефлексивні тренінг-практикуми із варіюванням рефлексивних процедур, груп-рефлексивна режисура спільної події); 3) персональної педагогіки і соціально-психологічного супроводу – дає можливість здійснення практики надання рефлексивної послуги різним за масштабом організаціям, що переживають кризу, знаходяться в періоді інтенсивного впровадження інновацій (у тому числі ускладненого конфліктом в команді корпоративного управління), а також у ситуаціях структурних реорганізацій – злиття чи роз'єднання компаній.

Потребують подальшого вивчення соціально-психологічні механізми формування рефлексивного управління в соціосистемах надорганізаційного масштабу, зокрема освітній та політичній сферах. Перспективу подальшого дослідження складає також вивчення рефлексивних механізмів самоорганізаційних процесів у громадах

як основи розвитку громадянського суспільства. Врахування переходу до інформаційної доби потребує досліджень групової рефлексії при комп'ютерно-опосередкованому спілкуванні.

Основний зміст дисертації відображено в таких **публікаціях автора**:

1. *Монографії*: Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях / М. І. Найдьонов. – К., Міленіум, 2008. – 484 с.

2. *Статті у наукових фахових виданнях*

2.1 Найдьонов М. І. Рефлексивне інтерв'ю як засіб моніторингу та експертизи конфліктних станів учасників масових протестних акцій / М. І. Найдьонов // Конфліктологічна експертиза: теорія і методика. – 2005. – С. 133–137. – (Інститут педагогіки та психології професійної освіти АПН України; т-во конфліктологів України; вип. 4 "Актуальні проблеми конфліктологічної експертизи").

2.2 Найдьонов М. І. Взаємопроникнення цінностей: технологічне забезпечення розвитку групового суб'єкта / М. І. Найдьонов – Київ, 2005. – С. 284–298. – (Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова / Психологічні науки; серія 12; вип. 6 (30); Ч. 1)

2.3 Найдьонов М. І. Рефлексивні механізми прийняття рішень груповим суб'єктом (командою тренерів тренінг-практикуму) / М. І. Найдьонов // Психологічні перспективи. – 2005. – Вип. 7. – С. 81–92.

2.4 Найдьонов М. І. Розробка та впровадження проекту розвитку організації: груп-рефлексивна технологія / М. І. Найдьонов // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки – К.: Міленіум, 2005. – Ч. 15. – С. 87–92.

2.5 Найдьонов М. І. Подолання індивідуалістичної редукції в суб'єктному підході: теорія групової рефлексії / М. І. Найдьонов // Наук. зап. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. акад. С. Д. Максименка: в 4 т. – К.: Главник, 2005. – Вип. 26. – Т. 3. – С. 186–194.

2.6 Найдьонов М. І. Паритетність суб'єктності як розв'язання проблеми складно-координованості. Погляд з позицій теорії групової рефлексії / М. І. Найдьонов // Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка: збірник наукових праць. №4 /

Редкол.: І. Д. Бех, Е. В. Белкіна, Н. М. Бібік та ін. – К.: КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, 2005. – С. 36–58.

2.7 Найдъонов М. І. Коаліційна модель суб'єкта соціалізації / М. І. Найдъонов // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. – 2006. – Вип. 41. – Т. 2. – С. 26 – 33. – (Серія "Психологічні науки").

2.8 Найденов М. И. Проектная мета-технология трансформации организаций как реализация групп-рефлексивной концепции на рынке психологических услуг / М. И. Найденов // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2006. – №5 (16). – С. 137–146.

2.9 Найдъонов М. І. Конвенційні та когнітивні стереотипи як складові складнокоординованості / М. І. Найдъонов // Актуальні проблеми психології: проблеми психології творчості і обдарованості: зб. наук. праць / за ред. В. О. Моляко. – Житомир: вид-во ЖДУ ім. Франка, 2007. – С. 148–159.

2.10 Найдъонов М. І. Повнота групового суб'єкта як складова рефлексивного управління / М. І. Найдъонов // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей. – АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; редкол.: С. Д. Максименко, М. М. Слюсаревський та ін. – К.: Міленіум, 2005. – Вип. 12 (15). – С.87–108.

2.11 Найдъонов М. І. Система груп-рефлексивної спеціалізації у проектах створення спільного досвіду поколінь / М. І. Найдъонов // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей. – АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; редкол.: С. Д. Максименко, М. М. Слюсаревський та ін. – К.: Міленіум, 2007. – Вип. 17 (20). – С.157–166.

2.12 Найдъонов М. І. Формування системи рефлексивного управління для забезпечення злиття компаній / М. І. Найдъонов // Практ. психологія та соц. робота. – 2007. – №7. – С. 46–54.

2.13 Найдъонов М. І. Концепти фрейдизму в контексті теорії групової рефлексії / М. І. Найдъонов // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави: зб. наук. праць / за заг. ред. М. М. Слюсаревського; упоряд. В. О. Васютинський, О. А. Ліщинська. – К.: Міленіум, 2007. – Вип. 5–6. – С. 50–63.

2.14 Найдюнов М. І. Складнокоординованість соціосистем і організацій як психологічний феномен / М. І. Найдюнов // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей. – АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології / редкол.: С. Д. Максименко, М. М. Слюсаревський та ін. – К.: Міленіум, 2007. – Вип. 15 (18). – С. 60–89.

2.15 Найдюнов М. І. Формування системи рефлексивного управління як координації рефлексивних процесів / М. І. Найдюнов // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей. – АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; редкол.: С. Д. Максименко, М. М. Слюсаревський та ін. – К.: Міленіум, 2007. – Вип. 18 (21). – С. 82–105.

2.16 Найдюнов М. І. Сміслові, змістові та ресурсні складові моніторингу соціальної ситуації особистісного та суспільного розвитку / М. І. Найдюнов // Наук. студії із соц. та політ. психології: зб. статей. – АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології. – К.: Міленіум, 2008. – Вип. 19 (22). – С. 74–86.

2.17 Найдюнов М. І. Парадокс формування суб'єктності: груп-рефлексивний підхід в соціальній та політичній психології / М. І. Найдюнов // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави: зб. наук. праць / за заг. ред. М. М. Слюсаревського; упоряд. Л. А. Найдюнова, Г. В. Мироненко. – К.: Міленіум, 2009. – Вип. 9. – С. 13–23.

2.18 Найдюнов М. І. Експериментальні дослідження рефлексивних процесів: вивчення феноменів складнокоординованості / М. І. Найдюнов // Психологічні перспективи. – 2009. – Спецвипуск. – С. 39–53.

2.19 Найдюнов М. І. Рефлексивний інтенціонал дискурсу: від складнокоординованості до рефлексивного управління / М. І. Найдюнов // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей. – АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; редкол.: С. Д. Максименко, М. М. Слюсаревський та ін. – К.: Міленіум, 2009. – Вип. 23 (26). – С. 46–66.

2.20 Найдюнов М. І. Визначення меж "ми" як коаліційної рефлексії / М. І. Найдюнов // Науковий вісник державного управління внутрішніх справ. – Львів: ЛьвДУВС, 2008. – Вип. 1. – С. 82–95. – (Збірник наукових праць / Серія "Психологія").

3. Статті у наукових журналах, збірниках та окремих виданнях

3.1 Найдъонов М. І. Груп-рефлексивна організація діалогу між агітатором та виборцем / М. І. Найдъонов // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць / за заг. ред. М. М. Слюсаревського ; упоряд. Л. А. Найдъонова, Л. П. Черниш. – К. : Міленіум, 2005. – Вип. 4. – С. 345–352.

3.2 Найденов М. И. От "первичной модели" группового субъекта творчества – к "побочному продукту" групп-рефлексивной услуги / М. И. Найденов // Психология творчества: школа Я. А. Пономарева: [ред.-сост. Д. В. Ушаков]. – М.: ИП РАН, 2006. – С. 455–481.

3.3 Найдъонов М. І. Проблема суб'єкта в рефлексивній психології / М. І. Найдъонов // Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії / [за заг. ред. В. О. Татенка]. – К.: Либідь, 2006. – С. 197–230.

3.4 Naidenov M. About the problem of subject of group reflection / M. Naidenov // Abstracts of 3d European Congress of Psychology, 4–9 July 1993: abstracts. – Tampere, 1993. – P. 324.

3.5 Naidenov M. Transformation & invariability in the reflection's genesis / M. Naidenov // Abstracts of 3d European Congress of Psychology, 4–9 July, 1993: abstracts. – Tampere, 1993. – P. 325

3.6 Naidenov M. Management from point of view of the conception of group reflection / M. Naidenov // *Adsuces et dicere verumet audire: VI European Congress of Psychology, 4–9 July, 1999: abstracts.* – Rome, 1999. – P. 314.

3.7 Naidenov M. Specialization of reflective training-practical work for the competitive selections / M. Naidenov // *International journal of Psychology.* – V. 35, № 3/4. – 2000. – P. 448.

3.8 Naydonov M. Reflexive Management System of Merger / M. Naydonov // Abstracts of XIII European Congress on Work and Organizational Psychology, 9–12 May, 2007: abstracts. – Stockholm, 2007. – P. 26.

АНОТАЦІЇ

Найдьонов М. І. Формування рефлексивного управління в організаціях. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. – Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Київ, 2010.

Дисертацію присвячено визначенню закономірностей, механізмів та можливостей формування системи рефлексивного управління в організаціях. Обґрунтовано соціально-психологічне розуміння рефлексивного управління як управління рефлексивними процесами індивідуальних і групових суб'єктів у неконфронтаційних соціосистемах. Сутність формування системи рефлексивного управління полягає в конвенційному створенні простору інтерсуб'єктності, структуруванні рефлексивних процесів спеціальними процедурами, переосмисленні досвіду коаліцій при спільному проживанні події. Розроблено теорію групової рефлексії. Доведено рефлексивно-дефіцитарну природу складнокоординованості та ефективність її опанування через формування системи рефлексивного управління в організації.

Ключові слова: групова рефлексія, рефлексивне управління, рефлексивні процеси, індивідуальний і груповий суб'єкт, культурадиґма, рефлексивний творчий тренінг-практикум, мета-технологія, складнокоординованість, контур дослідження-впровадження.

Найденов М. И. Формирование рефлексивного управления в организациях. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы. – Институт психологии им. Г. С. Костюка НАПН Украины, Киев, 2010.

Диссертация посвящена определению закономерностей, механизмов и возможностей формирования системы рефлексивного управления в социосистемах возрастающего уровня сложности. Разработаны новые координаты научного исследования, построенные в соответствии с культурадиґмальным принципом сосуществования разных систем гуманитарного знания на основе постулата сопротязенного существования индивидуальной и групповой субъектности и смешанных (эклєктичных) их форм. В этих координатах снимается парадокс формирования субъектности благодаря созданию интересуб'єктного пространства взаимодействия для расширения объема рефлексирования. Предложена новая методологическая схема социально-психологического исследования – общий контур исследования-внедрения, в который включены и субъект-исследователь, и субъект-исследуемый как паритетные партнеры осуще-

ствления рефлексии общего значимого события. Обосновано социально-психологическое понимание рефлексивного управления как управления рефлексивными процессами индивидуальных и групповых субъектов в неконфронтационных социосистемах. Разработана социально-психологическая теория групповой рефлексии и проведена экспериментальная проверка ее положений о транзитарности, взаимообусловленности, реверсивности, дискурсивной реконструкции и управляемости рефлексивных процессов. Сущность формирования системы рефлексивного управления состоит в конвенциональном создании пространства интересубъектности, структурировании рефлексивных процессов специальными процедурами, переосмыслении опыта коалиций и режиссуре условий общего проживания события. В общем контуре исследования-внедрения эмпирически подтверждены социо-когнитивные закономерности *динамики* групповой субъектности, закономерности *развития* групповой рефлексии, закономерности функционирования рефлексивных процессов индивидуального и группового субъектов в технологически созданных условиях. Разработана *концептуальная модель совместных репрезентаций* группового и индивидуального субъектов, метод и система показателей дискурсивного анализа процессов групповой рефлексии, на основе которой конструируются процедуры повышения эффективности рефлексивных процессов. Доказана рефлексивно-дефицитарная природа феноменов сложнокоординированности и эффективность ее преодоления посредством формирования системы рефлексивного управления. Раскрыты механизмы формирования рефлексивного управления в сложнокоординированных организациях как подсистемы саморазвития, а именно: восстановление полноты и паритетности групповых субъектов организации на основе опыта коалиционной групповой рефлексии. Создана компьютерная программа "автоматизированное рабочее место рефлексивного психолога", оптимизирующая процессы концептуальной обработки дискурса и выступающая учебной компьютерной средой для развития соответствующей компетенции эксперта-тренера. Разработана система рефлексивных процедур, благодаря которым достигается управление рефлексивными процессами взаимосогласования, взаимопонимания и взаимодействия индивидуальных и групповых субъектов, что составляет базовую технологию тренинг-практикума. На базе исследования-внедрения в 76 проектах (контингент участников свыше 9 тысяч) доказана эффективность ее использования для социально-психологического сопровождения широкого круга проблем управления человеческими ресурсами и развития организации. В логике развития разных форм тренингов-практикумов при предоставлении рефлексивной услуги организациям разработана проектная мета-технология формирования системы рефлексивного

управления в социосистемах разного уровня, встроена в социоэкономические реалии. В ее основу положен механизм воссоздания полноты и паритетности групповых субъектов организации посредством опыта коалиционной групповой рефлексии в цикле значимых событий. Предложены принципы подготовки команды рефлексивных тренеров и программы рефлексивной специализации профессионалов, обозначены сферы их применения. Намечены перспективы дальнейшего развития теории групповой рефлексии, ее использования для формирования рефлексивного управления в социосистемах надорганизационного уровня в политической сфере и в образовании.

Ключевые слова: групповая рефлексия, рефлексивное управление, рефлексивные процессы, индивидуальный и групповой субъект, культурадиigma, рефлексивный творческий тренинг-практикум, мета-технология, сложнокоординированность, контур исследования-внедрения.

Naydonov M. I. Formation of reflexive management in organizations. – Manuscript.

Dissertation for Doctor's degree in psychological sciences in speciality 19.00.05 – social psychology; psychology of social work. – G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2010.

The dissertation is devoted to determination the laws, mechanisms and possibilities of reflexive management system formation in the socio-systems with increasing level of complexity. Social-psychological understanding of reflexive management as management of reflexive processes of individual and group subjects in non-confrontative systems is proved. It is shown, that the essence of reflexive management system formation is in conventional creation of space of intersubjectivity, structuring of reflexive processes by special procedures, reflexive analysis and producing of conditions for shared living of event. In the common contour of research-applying following laws are empirically confirmed: socio-cognitive norms of group subjectivity dynamics, ontogenetic and functionalgenetic development of group reflexivity, course of reflexive processes of individual and group subjects in technologically created conditions and the rules of individual and group subjects' reflexive processes management. The reflexive-deficient nature of phenomena of complicated co-ordinatedness and efficiency of its mastering by the means of the reflexive management system formation are proved.

Keywords: group reflexivity, reflexive management, reflexive processes, the individual and group subject, culturedigma, reflexive creative training-practical work, meta-technology, complicated co-ordinatedness, a research-application contour.

Підписано до друку 25.03.2010 р.
Формат 60x90/16. Ум.-друк.арк. 1,9
Тираж 100 прим. Зам.№301

Видавництво «Міленіум»
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 535 від 19.07.2001 р.

м. Київ, вул. Фрунзе,60
Тел./факс 222-74-35
E-mail: info@millennium.net.ua
www.millennium.net.ua