

Научная статья
УДК: 101.1; 316.46
DOI: 10.18384/2949-5148-2026-2-71-80

ЭКОСИСТЕМНОЕ ЛИДЕРСТВО КАК НОВАЯ ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Мамедова А. Н.

Государственный университет просвещения, г. Москва, Российская Федерация
e-mail: Amelmam26@gmail.com

Поступила в редакцию 02.02.2026

После доработки 22.02.2026

Принята к публикации 04.03.2026

Аннотация

Цель. Исследовать феномен экосистемного лидерства как ответ на цивилизационные вызовы XXI в., обосновать тезис о том, что трансформация управленческих практик требует не просто смены инструментария, а глубокой философской рефлексии оснований власти, субъектности и социального взаимодействия.

Процедура и методы. Работа выполнена на основе системного подхода с использованием методов классификации и сравнительного анализа.

Результаты. В работе осуществлён анализ кризиса классической парадигмы лидерства, основанной на принципах иерархии, линейности и антропоцентризма. Через призму социальной философии, теории сложности и постнеклассической рациональности раскрывается содержание экосистемного подхода, где лидерство понимается как имманентное свойство самоорганизующейся социальной среды. Особое внимание уделяется онтологии сетевого взаимодействия, распределённой субъектности и этике заботы. Делается вывод, что экосистемное лидерство знаменует переход от парадигмы «власти над» к парадигме «власти для», от управления как контроля – к управлению как фасилитации жизненного потенциала сложных социальных организмов.

Теоретическая и/или практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы в совершенствовании методологических компетенций как у преподавателей философских дисциплин, так и у обучающихся.

Ключевые слова: социальная философия, философия управления, экосистемное лидерство, самоорганизация, распределённое лидерство, сетевое общество, постнеклассическая рациональность, онтология, субъектность

Для цитирования:

Мамедова А. Н. Экосистемное лидерство как новая философия управления // Современные философские исследования. 2026. № 2. С. 71–80. <https://doi.org/10.18384/2949-5148-2026-2-71-80>.

Original research article

ECOSYSTEM LEADERSHIP AS A NEW PHILOSOPHY OF MANAGEMENT

A. Mamedova

Federal State University of Education, Moscow, Russian Federation
e-mail: Amelmam26@gmail.com

Received by the editorial office 02.02.2026

Revised by the author 22.02.2026

Accepted for publication 04.03.2026

Abstract

Aim. To explore the phenomenon of ecosystem leadership as a response to the civilizational challenges of the 21st century, and to substantiate the thesis that the transformation of management practices requires not simply a change in instrumentation, but a profound philosophical reflection on the foundations of power, subjectivity, and social interaction.

Methodology. The work was carried out based on a systematic approach using methods of classification and comparative analysis.

Results. The paper analyses the crisis of the classical leadership paradigm based on the principles of hierarchy, linearity, and anthropocentrism. Through the lens of social philosophy, complexity theory, and post-non-classical rationality, the content of the ecosystem approach is revealed, where leadership is understood as an immanent property of a self-organizing social environment. Special attention is paid to the ontology of network interaction, distributed subjectivity, and the ethics of care. It is concluded that ecosystem leadership marks a transition from the paradigm of “power over someone” to the paradigm of “power for someone”, from management as control to management as facilitating the vital potential of complex social organisms.

Research implications. The results of the study can be used to improve the methodological competencies of both teachers of philosophical disciplines and students.

Keywords: social philosophy, philosophy of management, ecosystem leadership, self-organization, distributed leadership, network society, post-nonclassical rationality, ontology, subjectivity

For citation:

Mamedova, A. N. (2026). Ecosystem Leadership as a New Philosophy of Management. In: *Contemporary Philosophical Research*, 2, 71–80. <https://doi.org/10.18384/2949-5148-2026-2-71-80>.

Введение

Современный этап развития общества, характеризуемый такими определениями, как «текущая современность» [1], «общество риска» [2] и «сетевое общество» [3], ставит перед управленческой мыслью принципиально новые вызовы. Скорость социальных изменений, рост взаимозависимости глобального и локального уровней, размывание традиционных институциональных границ и кризис репрезентативной демократии – все эти процессы свидетельствуют о том, что классические модели управления и лидерства, сложившиеся в индустриальную эпоху, утрачивают свою объяснительную и регулятивную силу.

В этой ситуации возникает потребность в выработке новой философии управления, способной не просто адаптировать организации к изменяющимся условиям, но и переосмыслить саму природу социальной организации, власти и человеческого взаимодействия. Одним из наиболее перспективных направлений такого пере-

осмысления становится концепция экосистемного лидерства. Термин «экосистема», заимствованный из биологии, сегодня активно используется в экономике, социологии и менеджменте для описания сложных, саморегулирующихся сообществ, участники которых находятся в отношениях взаимозависимости и коэволюции.

Однако большинство современных исследований сосредоточены на прикладных, инструментальных аспектах экосистемного подхода, а именно на способах создания бизнес-экосистемы, управления платформой, обеспечения конкурентоспособности сети [4]. Философские же основания этого феномена недостаточно проработаны. Остаётся открытым вопрос, является ли экосистемное лидерство лишь очередной модной управленческой технологией, или же оно знаменует собой глубинный сдвиг в социальной онтологии, в понимании того, что такое «быть вместе» и «быть управляемым» в XXI в.?

Целью данной работы является проведение социально-философского анализа

феномена экосистемного лидерства, выявление как его онтологических, антропологических и этических оснований, так и его значения как новой парадигмы управления, адекватной сложности современного мира.

Научная новизна исследования заключается в попытке концептуализировать экосистемное лидерство не как набор компетенций индивида, а как качество социальной среды, как имманентный принцип самоорганизации сложных систем, требующий пересмотра классических категорий субъекта, объекта и цели управления.

Кризис классической парадигмы лидерства, её философские истоки и пределы

Классическая парадигма лидерства уходит корнями в античную философию и формируется под влиянием метафизики бытия, где мир мыслится как стройная иерархическая структура. Так, у Платона в диалоге «Государство» образ правителя-философа, созерцающего мир идей и управляющего невежественной массой, закладывает фундамент элитарного понимания лидерства. Лидером здесь обозначен тот, кто обладает привилегированным доступом к истине (эйдосам, знанию), а его власть легитимируется в силу этой причастности к высшему порядку.

Аристотель хотя и более эмпиричен, также утверждает естественность иерархии, в рамках которой одни рождены повелевать, другие же – подчиняться. Эта онтологизация неравенства находит своё продолжение в средневековой христианской мысли, где земная иерархия есть отражение иерархии небесной (Августин «О Граде Божием»). Новоевропейская философия, совершив антропологический поворот, заменяет Бога Разумом, когда декартовский мыслящий субъект становится центром и основанием мира. Это создаёт предпосылки для формирования классического субъект-объектного отношения, которое затем ляжет в основу всей западной управленческой мысли. Лидер (субъект) противосто-

ит организации или последователям (объекту), в его задачу включается познание законов функционирования этого объекта и, подобно инженеру, воздействие на него для достижения цели.

В XIX–XX вв. эти философские установки кристаллизуются в теориях «научного управления», где организация понимается как механизм, машина, а лидерство трактуется как функция «главного инженера», который проектирует, стандартизирует и контролирует все процессы. Бюрократическая теория М. Вебера [5] с её идеальным типом легального господства также утверждает иерархию как наиболее рациональную форму управления, а эффективность достигается за счёт предсказуемости, единоначалия и жёсткой регламентации.

Параллельно с «инженерной» линией развивается так называемая «героическая» традиция лидерства, уходящая корнями в традиции романтизма и культа великих личностей. Лидер здесь рисуется харизматической фигурой, обладающей особыми качествами (как врождёнными, так и приобретёнными), она ведёт за собой массы, преодолевая инерцию среды. Теории «великого человека», а позже и ситуационные теории по-прежнему центрированы на индивиде, лидерство мыслится как свойство личности, а не системы. Вполне очевидно, что такая антропология базируется на либеральной концепции автономного субъекта, который свободен в своём выборе и несёт ответственность за свою судьбу и судьбу организации. В экономике эта модель находит отражение в образе успешного предпринимателя, обладающего прогностическими компетенциями, который своим управленческим гением преображает реальность.

В методологическом плане и иерархическая, и «героическая» модели объединены общей философской предпосылкой, основанной на вере в линейность и предсказуемость мира, где он мыслится как детерминированная система, где причина и следствие связаны прямой связью, а бу-

дущее может быть просчитано на основе прошлого опыта.

Однако социальная реальность XXI в. демонстрирует принципиально иные свойства, которые описываются как «фундаментальная нестабильность», при которой скорость изменений многократно возросла, привычные циклы сжались. Нестабильность дополняется неопределённостью, при которой связи между действием и результатом становятся неочевидными, а прошлый опыт часто не работает. Кроме того, социальная реальность характеризуется системно-структурной усложнённостью, т. к. она вбирает в себя огромное число взаимосвязанных элементов, образуя сложные сети обратных связей, где эффекты отнюдь не аддитивны. А неоднозначность трактовки социальных феноменов ведёт к ситуации, когда одни и те же события могут интерпретироваться по-разному в зависимости от контекста и точки зрения.

Становится понятным, что в такой реальности иерархическая машина оказывается слишком медленной и неповоротливой, поскольку любое директивное воздействие на сложную систему чревато непредсказуемыми, часто катастрофическими последствиями. Таким образом, кризис классической парадигмы является не просто технологическим, а глубинным философским кризисом, кризисом онтологии простого мира, кризисом антропологии автономного субъекта и кризисом эпистемологии линейного детерминизма. Для преодоления этого кризиса необходим переход к иным моделям мышления, основанным на признании сложности, нелинейности и распределённости.

Философские основания экосистемного подхода

Переход к экосистемному мышлению знаменует собой фундаментальный сдвиг в социальной онтологии, в осознании того, что же такое социальная реальность. На смену доминировавшей несколько столетий метафоре «машины» (в рамках пара-

дигмы механицизма), приходит метафора «организма» или, точнее, «экосистемы» (в рамках парадигмы холизма). Если машина собирается извне по заданному проекту и служит для выполнения конкретной функции, то экосистема возникает спонтанно в процессе самоорганизации, развивается и эволюционирует. У неё нет единого центра управления и жёстко закреплённых границ, её элементы (в живой природе – виды) находятся в сложных отношениях симбиоза и кооперации, образуя единое целое, которое больше суммы своих частей.

Перенос этой метафоры на социальные системы позволяет по-новому взглянуть на социальную организацию. Компания, город, сообщество перестают мыслиться как иерархическая структура, поддающаяся тотальному контролю. Они предстают как живые, дышащие организмы, встроенные в более широкий контекст – в рыночную, социальную, природную среду.

Философское осмысление экосистемного подхода невозможно без опоры на теорию сложности и синергетику, а работы И. Пригожина, Н. Лумана [6; 7] позволяют сформулировать ключевые онтологические принципы, лежащие в основе новой парадигмы.

Во-первых, речь идёт о принципе самоорганизации, на методологическом базисе которого сложные системы наделяются способностью спонтанно порождать порядок из хаоса. Это означает, что управленческие воздействия должны не подавлять естественных процессов саморегуляции, а «подталкивать» систему к желаемым аттракторам (или точкам притяжения).

Во-вторых, следует отметить принцип нелинейности, фиксирующий ситуацию, при которой в сложных системах малые воздействия могут приводить к большим последствиям, а большие усилия, напротив, к нулевому результату. Это требует от лидера чувствительности к «точкам бифуркации», моментам, когда система становится наиболее чувствительной к внешнему влиянию. Исследователями отмечено, что «нелинейность экосистемы проявляется в том, что эффекты часто

носят экспоненциальный характер – небольшие изменения могут приводить к значительным результатам на уровне всей системы» [8, с. 99].

В-третьих, отметим принцип эмерджентности, в рамках которого свойства системы оказываются несводимыми к сумме свойств её элементов, а целое уже обладает новыми качествами, которые возникают в процессе взаимодействия частей. Лидерство в таком контексте представляет собой эмерджентное свойство, возникающее из взаимодействия множества агентов.

И, наконец, в-четвёртых, следует отметить принцип коэволюции, означающий развитие элементов системы не изолированно, а в органичной связи не только друг с другом, но и с окружающей средой. Иными словами, успех одного участника экосистемы невозможен без успеха других.

Ещё в конце 1990-х гг. М. Кастельс в своей фундаментальной работе «Информационная эпоха» [3] показал, что современное общество имеет сетевую структуру. Власть больше не локализована в институтах, она «течёт» по сетям, и экосистемное лидерство онтологически укоренено именно в этой сетевой реальности. С точки зрения автора, сеть онтологически противостоит иерархии, она децентрализована, её узловые элементы равнозначны, а связи между ними могут быть множественными и разнонаправленными. В такой онтологии проблема границ становится принципиально иной. Если иерархическая организация имеет чёткие границы (например, штатное расписание, устав, юридический адрес и др.), то экосистема таких границ не имеет, становясь открытой для новых участников и взаимодействуя с другими экосистемами, определяя свои границы не формальными документами, а интенсивностью и характером связей.

Это ставит перед философией управления сложный вопрос: как управлять тем, что не имеет границ и центра? Ответ экосистемного подхода заключается в том, что управление смещается с контроля над структурой на управление связями, потоками и средой.

Концептуализация понятия экосистемного лидерства

Ключевое отличие экосистемного подхода от классических теорий заключается в том, что сегодня получило название «децентрации» субъекта. Лидерство перестаёт быть атрибутом конкретного человека (или группы лиц) и становится имманентным свойством самой социальной системы, что знаменует переход от лидера как персоны к лидерству как феномену. В такой парадигме функция формального руководителя претерпевает кардинальные изменения. Он перестаёт быть управленческой единицей, принимающей единоличные решения, в его задачи включается создание условий для того, чтобы лидерство как системное свойство могло проявиться в любой точке сети в любой момент времени в зависимости от ситуации и компетенций.

В связи с этим следует особо отметить концепцию распределённой субъектности, ставшей одним из важнейших философских достижений постструктурализма [9; 10]. На его платформе субъект больше не мыслится как автономная монада, но трактуется органично встроенным в сети дискурсов, практик и социальных отношений. В такой социально-управленческой парадигме субъектность распределена между множеством агентов, а в целом в контексте управления это означает признание того, что все участники экосистемы становятся носителями субъектности. Они не являются пассивными объектами управления или простыми исполнителями, но каждый из них обладает знанием, волей и способностью к действию. Более того, в современном мире «актерами» становятся не только люди. Технологии (алгоритмы, искусственный интеллект), социальные институты, дискурсы также обладают определённой степенью агентности, поскольку сегодня они обладают способностью формировать среду, задавать правила и оказывать значимое влияние на поведение.

Экосистемное лидерство, таким образом, представляет собой искусство координации этой множественности, поиск

баланса между автономией отдельных субъектов и целостностью всей системы, подтверждая тезис о власти как «циркулирующей», а не «принадлежащей».

Смена онтологии и антропологии неизбежно влечёт за собой трансформацию ценностно-целевой структуры управления. Если организация в рамках старой, «машинной» управленческой парадигмы создавалась для производства продукта и максимизации прибыли, то организация-экосистема существует для поддержания собственной жизнеспособности и развития. Целью экосистемного лидерства становится, таким образом, не достижение конкретного измеримого показателя (впрочем, это не исключается), а обеспечение устойчивости системы и её способности к адаптации и эволюции. В телеологическом разрезе такое положение означает переход от целеполагания к целеформированию, когда цели рождаются в процессе взаимодействия участников, отражая их общие интересы и ценности.

В аксиологическом плане экосистемное лидерство выводит на первый план такие ценности, как разнообразие (вариативность), взаимность как основу кооперации и синергии, прозрачность и доверие, заботу как этический принцип отношения к участникам экосистемы и к среде обитания. Следует отметить, что прибыль или эффективность в этой системе ценностей выступают не как конечная цель, а как необходимое условие для продолжения жизнедеятельности как своего рода «метаболизм» экосистемы, поскольку «поведение человека зависит не только от внешних обстоятельств и требований к нему, но и от внутренних регуляторов – системы ценностей. Сложившаяся у человека система ценностных ориентаций предопределяет в содержательном плане направленность его личности, лежит в основе её связей и взаимоотношений с окружающей действительностью и другими людьми, детерминирует видение человеком себя самого, выступает ядром свойственного ему мировоззрения, стимулирует его экзистенциальную активность и мотивацию» [11, с. 132].

Этика и практики экосистемного лидерства

Переход к экосистемному лидерству требует и новой этики, адекватной сложности рассматриваемого феномена. Классическая этика (известная деонтология И. Канта, утилитаризм И. Бентама и К. Гельвеция) часто исходит из универсальных принципов или расчёта последствий в простых, линейных ситуациях. Этика ответственности в столкновении со сложной реальностью требует иного, а именно – признания того, что любое наше действие в сложной системе имеет множественные, отсроченные и часто непредсказуемые последствия. Используя терминологию античных классиков, отметим, что главной «добродетелью» лидера становится не решительность и напор, а осторожность, рефлексивность и чувствительность к обратным связям.

Как же выглядит управление в парадигме экосистемного лидерства на практическом уровне? Инструменты прямого административного воздействия (приказы, контроль) уступают место более мягким, но не менее сложным практикам. Первым и наиболее значимым из них следует назвать фасилитацию, при которой лидер выступает не как дирижёр, а как человек, который помогает группе эффективно взаимодействовать, находить общие решения и достигать синергии. Его основной задачей является создание безопасного пространства для диалога, устранение барьеров, организация и структурирование обсуждения.

Вторым инструментом экосистемного лидерства является создание возможностей, при котором задача лидера заключается не в выработке готовых решений, а в создании условий для того, чтобы участники экосистемы могли сами находить решения. Такое положение вещей способствует развитию компетенций, поиску и предоставлению ресурсов, созданию платформ для взаимодействия.

Третий инструмент – дизайн среды – представляет собой новое прочтение объ-

екта управления: вместо управления людьми лидер управляет средой, в которой эти люди действуют. Он формирует корпоративную культуру, ценности, ритуалы, физическое и цифровое пространство так, чтобы они стимулировали желательные формы поведения и взаимодействия. В связи с этим исследователи отмечают, что «использование ИИ зависит от социальных отношений и, соответственно, от того, какие качества человеческой личности они формируют. Чтобы ИИ стал не оружием, а помощником человека, необходимы два условия: социальные отношения, основанные на общности целей людей, и развитая человеческая личность, которая сможет предвидеть даже отдалённые последствия применения ИИ и не допустить отчуждения мыслительной деятельности от человека» [12 с. 16].

И, наконец, четвёртый инструмент – управление нарративами, поскольку в сложной системе тотальный контроль членов коллектива с помощью инструкций и предписаний представляется невозможным. Более эффективным инструментом становится управление смыслами, где лидер формирует и транслирует нарративы, которые объединяют участников, задают общее видение и направление движения.

С учётом таких инструментов с необходимостью встаёт один из самых острых вопросов экосистемного подхода: возможно ли в таких условиях сохранение власти как таковой? Очевидно, что при отсутствии иерархии и всеобщем равенстве возникает проблема адресности и персонализации ответственности. В сложившейся ситуации важно различать разные типы власти: классическую («власть над», основанную на доминировании, принуждении, которая в описанной ситуации сводится до минимума) и неклассическую («власть для» и «власть с» как способность совершать действия сообща, способность к коллективной мобилизации ресурсов). Исходя из этого, следует отметить, что в экосистеме власть не исчезает, а меняет форму, приобретая черты диффузности и ситуативности. В каждый конкретный момент ли-

дерский мандат получает тот, кто обладает наибольшей компетенцией для решения конкретной задачи. Такое лидерство называется ротационным или ситуативным.

Впрочем, экосистемность вовсе не отменяет необходимости в институтах и формальных ролях. Речь идёт о востребованности своего рода «центра тяжести», т. е. людей или команд, отвечающих за поддержание целостности экосистемы, за её связь с внешним миром, за разрешение трудно разрешимых конфликтов. В функции такого центра входит не сколько руководство, сколько модерирование, обеспечение соблюдения базовой структуры экосистемы, а также сохранения её базовых ценностей.

Социально-антропологический ракурс феномена экосистемного лидерства

Распространение экосистемной логики за пределы бизнеса ставит важные вопросы о будущем политической организации общества. Может ли экосистемное лидерство стать основой для новых форм организации общества, более адекватных XXI в.? Ответ остаётся открытым, поскольку было бы наивным усматривать в экосистемном лидерстве панацею в решении глобальных проблем современности ввиду того, что оно само, как и любая социальная технология, несёт в себе серьёзные риски. Экосистема, как и любое сообщество, при определённых условиях может стать социально небезопасной.

Исследователи отмечают такое негативное проявление экосистемности, как «неявное принуждение», опасное тем, что в мягкой, «заботливой» среде конформизм, приспособленчество могут проявляться гораздо более рельефно, чем в жёстко выстроенной иерархии. Давление коллектива, «культ команды», отсутствие возможности уединения могут стать новыми формами отчуждения, не менее тягостными, чем обозначенные классическим марксизмом.

Кроме того, одним из негативных проявлений экосистемного лидерства может стать эксплуатация энтузиазма сотрудни-

ков, что становится результатом неправильной интерпретации их ценностной ориентированности и вовлечённости. Ситуация может усугубляться размыванием ответственности, при которой лидерство распределено между многими участниками производственного процесса. Уход от личной ответственности, попытки списать производственные неудачи на «системные эффекты» становятся серьёзными вызовами для экосистемного лидерства и требуют тщательной проработки механизмов подотчётности. Впрочем, не менее серьёзным вызовом для экосистемы, управляемой цифровыми платформами, становится «цифровой тоталитаризм», связанный с риском тотального контроля со стороны владельцев алгоритмов, т. к. «владельцы технологии ИИ получают доступ к формированию мировоззренческих основ личности на основе тонкой работы с её восприятием, опирающейся на всестороннее знание личностных особенностей индивидуума в корреляции с обширнейшими массивами знаний в целом, а также техник психологического и любого иного воздействия, которыми объективно будет обладать ИИ» [13, с. 88; 14].

Наконец, экосистемное лидерство ставит фундаментальные антропологические вопросы. Каким должен быть человек, чтобы успешно функционировать в такой среде? Несомненно, от него требуются такие новые качества, как высокая рефлексивность, способность к самоорганизации, коммуникативная компетентность, готовность к неопределённости, к постоянному обучению и переобучению. В известном смысле речь идёт о самоопределении человека в системе, о нахождении в ней своего места и в итоге об идентичности. В жёстко выстроенной иерархической системе идентичность определяется местом в структуре, что в определённой мере упрощает задачу самоопределения [15]. В подвижной, пластичной экосистеме, где роли меняются, а границы функций и ответственности размываются, человек сталкивается с необходимостью постоянной «пересборки» самого себя, конструирования своей идентичности в диалоге с множеством

Других, что, в свою очередь, создаёт огромные психологические нагрузки и требует нового уровня рефлексии.

Заключение

Подводя итог, можно утверждать, что экосистемное лидерство представляет собой не просто очередную управленческую теорию, а формирующуюся философию управления, адекватную вызовам эпохи сложности. Оно знаменует собой фундаментальный сдвиг в социальной онтологии (от машины к организму), эпистемологии (от линейности к нелинейности), антропологии (от автономного субъекта к распределённой субъектности) и этике (от универсальных норм к этике заботы и ответственности).

Экосистемное лидерство, таким образом, представляет собой искусство «выращивания» жизнеспособных социальных организмов, способных к саморазвитию и адаптации в непредсказуемой среде. В центре этой философии находится не максимизация какого-либо одного показателя, а поддержание сложности, разнообразия и жизненного потенциала системы. В социально-философской перспективе развитие экосистемного лидерства может привести к трансформации не только корпоративного, но и общественного устройства, открывая путь к более гибким, сетевым и рефлексивным формам социальной организации. Однако этот путь сопряжён с серьёзными рисками, проявляющимися в новых формах манипуляции и размывании ответственности. Осмысление этих рисков и поиск адекватных ответов на них становится важнейшей задачей для современной социальной философии.

Дальнейшие исследования в этой области могут быть связаны с углублённым анализом связи экосистемного лидерства с концепцией устойчивого развития, с изучением роли технологий (особенно ИИ) в распределении лидерских функций, а также с разработкой нормативных моделей, позволяющих сочетать эффективность самоорганизующихся систем с защитой прав и свобод личности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бауман З. Текучая современность. СПб.: Питер, 2008. 240 с.
2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: Высшая школа экономики, 2000. 608 с.
4. Олин Р. А., Осипов М. Н., Тимофеев А. В. Гибридная рабочая сила в цифровой экономике // Экономика и предпринимательство. 2025. № 10 (183). С. 386–390.
5. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. М.: Высшая школа экономики, 2016. 448 с.
6. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. М.: Прогресс, 1986. 432 с.
7. Луман Н. Общество как социальная система. М.: Логос, 2004. 232 с.
8. Экосистемное технологическое лидерство: стратегии, архитектуры и методы идентификации предприятий / А. Е. Зубарев, Э. А. Гасанов, М. А. Гасанов, В. В. Спицын, Л. Ю. Спицына // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2025. № 4. С. 97–116. DOI: 10.38161/1996-3440-2025-4-97-116.
9. Делёз Ж., Гваттари Ф. Тысяча плато: Капитализм и шизофрения. Екатеринбург: У-Фактория: Астрель, 2010. 895 с.
10. Фуко М. Надзирать и наказывать: Рождение тюрьмы. М.: Ad Marginem, 1999. 480 с.
11. Тимофеев А. В., Губанов Н. Н. Цифровизация с философской точки зрения // Гуманитарный вестник. 2025. № 2 (112). С. 128–136.
12. Искусственный интеллект и благо человека / Н. О. Архангельская, Я. В. Бондарева, С. В. Буренков, Н. Н. Каргин // Сибирский учитель. 2025. № 5 (162). С. 12–18.
13. Горбунов А. С. Искусственный интеллект и влияние на личность в среде массовой коммуникации // Современные философские исследования. 2025. № 3. С. 84–90. DOI: 10.18384/2949-5148-2025-3-84-90.
14. Горбунов А. С. Возможность осуществления принципа соборности в сетевой коммуникационной среде // Современные философские исследования. 2024. № 1. С. 113–119. DOI: 10.18384/2949-5148-2024-1-113-119.
15. Виртуальная реальность и искусственный интеллект: онтология, методология, аксиология / В. П. Майкова, Э. М. Молчан, Д. А. Ильченко, Е. Ю. Ильченко. Сергиев Посад: Издатель А. А. Ларкин, 2025. 94 с.

REFERENCES

1. Bauman, Z. (2008). *Liquid Modernity*. St. Petersburg: Piter publ. (in Russ.).
2. Beck, U. (2000). *Risk Society, Towards a New Modernity*. Moscow: Progress-Tradition publ. (in Russ.).
3. Castells, M. *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Moscow: Higher School of Economics publ. (in Russ.).
4. Olin, R. A., Osipov, M. N. & Timofeev, A. V. (2025). Hybrid Labor Force in the Digital Economy. In: *Economy and Entrepreneurship*, 10 (183), 386–390 (in Russ.).
5. Weber, M. (2016). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Moscow: Higher School of Economics publ. (in Russ.).
6. Prigogine, I. & Stengers, I. (1986). *Order Out of Chaos: Man's New Dialogue with Nature*. Moscow: Progress publ. (in Russ.).
7. Luhmann, N. (2004). *Society as a Social System*. Moscow: Logos publ. (in Russ.).
8. Zubarev, A. E., Gasanov, E. A., Gasanov, M. A., Spitsyn, V. V. & Spitsyna, L. Yu. (2025). Ecosystem Technological Leadership: Strategies, Architectures, and Methods for Identifying Enterprises. In: *Bulletin of PNU*, 4, 97–116. DOI: 10.38161/1996-3440-2025-4-97-116 (in Russ.).
9. Deleuze, J. & Guattari, F. A. (2010). *A Thousand Plateaus: Capitalism and Schizophrenia*. Ekaterinburg: U-Faktoriya publ., Astrel publ. (in Russ.).
10. Foucault, M. (1999). *Discipline and Punish: The Birth of Prison*. Moscow: Ad Marginem publ. (in Russ.).
11. Timofeev, A. V. & Gubanov, N. N. (2025). Digitalization from a Philosophical Point of View. In: *Humanitarian Bulletin*, 2 (112), 128–136 (in Russ.).
12. Arkhangel'skaya, N. O., Bondareva, Ya. V., Burenkov, S. V., Kargin, N. N. (2025). Artificial Intelligence and the Human Good. In: *Siberian Teacher*, 5 (162), 12–18 (in Russ.).

13. Gorbunov, A. S. (2025). Artificial Intelligence and the Impact on the Personality in the Mass Communication Environment. In: *Contemporary Philosophical Research*, 3, 84–90. DOI: 10.18384/2949-5148-2025-3-84-90 (in Russ.).
14. Gorbunov, A. S. (2024). The Possibility of Implementing the Principle of “Sobornost” in a Network Communication Environment. In: *Contemporary Philosophical Research*, 1, 113–119. DOI: 10.18384/2949-5148-2024-1-113-119.
15. Maikova, V. P., Molchan, E. M., Ilchenko, D. A., & Sergiev, E. Yu. (2025). *Virtual Reality and Artificial Intelligence: Ontology, Methodology, Axiology*. Sergiev Posad: A. A. Larkin publ. (in Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Мамедова Амина Набиевна (г. Москва) – аспирант кафедры философии Государственного университета просвещения;

ORCID: 0009-0006-7154-5472; e-mail: Amelmam26@gmail.com

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Amina N. Mamedova (Moscow) – Postgraduate Student, Department of Philosophy, Federal State University of Education;

ORCID: 0009-0006-7154-5472; e-mail: Amelmam26@gmail.com