

**Володимир Бех**

**МОРФОЛОГІЯ  
СОЦІАЛЬНОГО СВІТУ**

**Київ  
Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова  
2011**

УДК 316  
ББК 60.5  
Б 55

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова  
(протокол № 7 від 28 лютого 2011 р.)*

Наукові рецензенти:

*Віктор Андрущенко*, доктор філософських наук, професор,  
академік НАПН України, член-кореспондент НАН України;  
*Микола Михальченко*, доктор філософських наук, професор,  
член-кореспондент НАН України.

**Бех В. П.**

**Б 55** Морфологія соціального світу : монографія / В. П. Бех.  
– Київ-Мюнхен : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. –  
759 с.

ISBN 978-966-660-752-5

Монографія висвітлює явище ноосоціогенезу як геологічного процесу космологічного походження. При цьому доводиться, що соціальний світ є оригінальним видом живої розумної субстанції енергоінформаційного походження на відміну від білково-нуклеїнового субстрату, життєдіяльність якої розкривається і стало функціонує в організменній формі. В роботі висвітлено дискурс організменої ідеї, подано соціальний організм країни як родову конструкцію, у просторі якого виникають найпростіші соціальні організми: підприємств, організацій та закладів. На прикладі виробничої фірми аналізується генезис на основі культурологічного ядра (фенотипу), морфологія та функціонування специфічної полевої системи інформаційно-енергетичного походження. Значна увага приділяється характеристиці елементної бази сучасної виробничої структури та механізму саморуху соціального організму фірми.

Рекомендовано для користування науковцям, докторантам, аспірантам, магістрам, викладачам соціальної філософії, соціології, культурології, політології, етики, управлінських та суміжних дисциплін, а також всім тим, хто цікавиться питаннями проектування, конструювання, модернізації та оптимізації соціальних систем.

**УДК 316  
ББК 60.5**

ISBN 978-966-660-752-5

© Бех В. П., 2011  
© Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011



## П Е Р Е Д М О В А

*Історія розвитку наукової думки переконливо свідчить про те, що у періоди цивілізаційних зсувів завжди в організації соціальних досліджень настає криза на методологічне знання. Перехід від індустріальної до інформаційної цивілізації, що почався наприкінці ХХ століття і продовжується протягом ХХІ століття, яскраве тому підтвердження. Це нормальне явище з розгляду еволюції соціального світу. Як під час криголаму на поверхні води раптом виникають частини льоду, що завжди були невидимі для ока зовнішнього спостерігача, так і у соціальному світі у ході тектонічних зсувів на поверхню виходять явища соціального світу, що несуть ще невідомі нам атрибутивні властивості універсуму.*

*Така картина оновленого соціального світу є несприятливою для теоретичного мислення дослідників, що звикли укладати його у прокрустове ложе свого світосприйняття, вивчати засобами обраної ними ідеології і обробляти новоутворення перевіреними технологіями набутого у минулому методологічного знання.*

*Як наслідок цього, сьогодні одна частина дослідників, та що стоїть на більш консервативних методологічних позиціях, піднімає питання про кризу методологічного знання, оскільки нові явища далеко виходять за їх традиціоналізм у підходах до пізнання соціального світу, а інша частина, та що належить до новаторів, оскільки знає певну сукупність методологічних підходів до освоєння принципово нового матеріалу і має мужність*



подолати свої ідеологічні уподобання, займається обґрунтуванням комплексного, системного або плюралістичного підходу до методологічного знання, намагаючись розширити можливості евристичного аналізу.

Це означає, що на практиці ми сьогодні спостерігаємо методологічний лаг, тобто певне відставання засобів пізнання від розвитку соціального світу. Соціальний світ виривається з темряви небуття у структурі людської особистості спонтанно, образно кажучи робить це за лічені хвилини, а методологічне мислення дослідників потім роками його наздоганяє. Такі періоди відставання одних явищ від інших можна спостерігати і у інших сферах людської діяльності, наприклад, всім добре відомий лаг, що існує між економічним розвитком і культурою. Зазвичай він вимірюється двома-трьома десятиліттями.

При цьому треба визнати, що будь-яке відставання у галузі методологічного знання у період переходу світової спільноти до інформаційної цивілізації дуже небезпечно з декількох причин. По-перше, основою майбутнього виробництва стає асоційований розум людини, тобто несвоєчасність його переструктуризації та активізації веде до хронічного відставання від високотехнологічних суспільств. По-друге, нове знання сьогодні здобувається на інших глибинах Всесвіту, наприклад, нантехнології, генна інженерія, біороботизація, штучний інтелект, дістатися до яких уже само по собі вимагає надзвичайного інтелектуального напруження. По-третє, оскільки сучасна система освіти, вищої професійної, у тому числі, переходить від фактологічної до методологічної парадигми, то це відставання може розтягнутися на



довгі роки. По-четверте, майбутній етап розвитку, що має чітко виражену інформаційну спрямованість, потребує інтелектуально розвинених людей у масовому вимірі, оскільки саме вони мають створювати і підтримувати саморозгортання і високі темпи життєдіяльності функціональних систем різного призначення.

На практиці ліквідувати, на нашу думку, відставання у цій сфері можна двома шляхами. Один з них полягає в тому, що в галузь суспільствознавства активно запроваджується синергетика, як принципово новий метод дослідження соціальних явищ. Її прихильники вбачають переваги синергетики в тому, що вона створює нові образи, розкриває механізми самоорганізації та саморозгортання соціальних систем. Звісно, що на певному етапі такий метод забезпечує виробництво нових наукових продуктів і це треба вважати позитивним здобутком методологічного знання, як вчення про організацію теоретичного аналізу проблем сучасного світу. У спину їм “дихають” прихильники постмодернізму і плюралістичного підходів та етнометодологи.

Протистойть цьому підходу у методології соціального пізнання інший алгоритм вивчення соціального світу. Сутність якого полягає у тому, що проблема методу пізнання відходить на другий план, а увага дослідників концентрується на центральній, на їх думку, проблемі сучасності. У свій час таку системоутворчу роль у науці відіграла проблема так званого “вічного двигуна”. Звісно, що її не було вирішено, але у ході її теоретичного дослідження було зроблено багато знахідок, що суттєво просунули світову спільноту по шляху еволюційного розвитку.



Сьогодні, здається нам, що у суспільствознавстві на перший план виходить проблема дослідження майбутнього суспільства. Для того, щоб переконатись в цьому достатньо звернутись до праць Д. Белла, У. Бека, І. Валлерстайна, Е. Гідденса, Дж. К. Гелбрейта, О. Зінов'єва, В. Андрущенко, В. Ляха, Й. Масуди, Т. Парсонса, Л. Мельника, В. І. Франчука та ін. Автори розвідки теж працюють над цією проблемою.

Отже, оптимізація суспільного життя розглядається у межах її провідного природного утворення – країни. Остання аналізується як система матеріальних і духовних процесів, для цілісної характеристики якої дослідники застосовують термін "соціальний", "духовний" чи "суспільний" організм. З цією ж проблемою ми маємо справу й у випадку, коли для її пояснення застосовуються системний, органічний, надорганічний, суперорганічний чи організмичний підходи.

Ми вбачаємо певну перспективу у застосуванні до вивчення сучасного суспільства саме організмичний методологічний підхід, оскільки сучасні країни переходять під тиском глобалізації до створення континентальних соціальних структур, наприклад, Загальноєвропейського Дому.

Тож, не заперечуючи плідність синергетичної парадигми, постмодерністських та інших підходів до вивчення соціальних явищ, перевагу ми віддаємо саме другому алгоритму організації суспільного пізнання, залишаючи за собою право: по-перше, використовувати будь-які методи, що плідно працюють на виявлення законів та закономірностей соціального світу. Звісно, що ми тут не звертаємось до теологічного світосприйняття в силу специфіки його змісту і не впадаємо у крайній релятивізм. По-друге, створюємо



принципово нові методологічні процедури, якщо цього потребує проблемна ситуація, над якою працює дослідник.

Пояснимо чому ми є прихильниками того, щоб розглядати організмичну ідею у якості потужного і провідного на цей час методологічного засобу організації дослідження соціального світу. По-перше, вона, організмична ідея, інтегрує соціологічні теорії минулого, наприклад вчення Г. Спенсера з ідеєю ноосфери В. Вернадського. Зміст і форма у цьому випадку знаходять один одного. По-друге, соціальні системи розглядаються тут як форми специфічного енергоінформаційного життя, що виводить наші пошуки у Космос. По-третє, ми приступаємо до вивчення унікального явища планетарного походження – безсуб'єктної форми існування зверхколективних структур та безособистністних форм соціальної суб'єктивності – продуктів життєдіяльності розумної живої речовини, що має підняти завісу над таємницею існування інопланетних цивілізацій і сприяти пошуку форм спілкування з ними.

Однак, для кардинального вирішення проблеми відставання методологічного знання від стрибків у розвитку соціальних систем і збагачення світової спільноти теоретичними ідеями, парадигмами, концепціями та теоріями, що мають обслуговувати її протягом інформаційної фази розвитку безумовно треба певний час. Теоретичне мислення вийде на нормальний ритм свого функціонування тільки за умов створення принципово нової природничо-наукової картини світу. Сьогодні ми переживаємо черговий період напруженого очікування відкриття нових підвалин для її побудови.



*Пошук їх не припинявся ані на хвилину і після появи теорії поля.*

*У другій половині ХХ століття фізика підійшла до висновку про роль квантового вакууму як першопочатку в породженні Всесвіту. У зв'язку з цим “дотик” до таємниці початку Всесвіту вважається істотним моментом у розвитку природничих наук сучасного періоду.*

*Будучи квантово-механічним об'єктом, вакуум має складну внутрішню структуру, що характеризується набором квантових чисел, комбінація яких зумовлює наявність найнесподіваніших для нас його властивостей на різних рівнях саморозгортання універсуму. На його основі робляться спроби побудувати наукову картину еволюції Всесвіту. Сьогодні в літературі просліджується, що створення нової картини світу проходить роздільно в двох діаметрально протилежних напрямках. Це викликане тим, що є два різновиди вакууму: фізичний і семантичний. Одні дослідники створюють з квантового вакууму Фізичний Всесвіт, а інші – Семантичний Всесвіт. Здається вихід тут можна знайти, якщо інтегрувати два види вакууму у органічну систему, яка сама себе підтримує і відтворює шляхом взаємопереходу одного інгредієнта в інший і навпаки, оскільки досягнуте розуміння того, що збудженням саме вакуумного стану є всі елементарні частки, з яких складається Всесвіт; його особливості визначають не тільки закономірності атомів і молекул, але і глобальні властивості еволюції Всесвіту. Отже, стрижнем роботи є ідея бінарного устрою Всесвіту.*

*Ця робота має інтегративний характер і складається з двох частин, що утворюють органічну єдність, оскільки зміст першої є дискурсом, завдяки якому*





когнітивними засобами відбувається відтворення змісту другої частини – саморозгортання соціального організму фірми на основі її фенотипу або внутрішньо фірмової системи цінностей.

При цьому у справі вивчення закономірностей саморозгортання процесу ноосоціогенезу політичні негаразди, військові конфлікти, локальні війни і терористичні акції, що сьогодні відбуваються як на вітчизняному, так і на світовому горизонті, не мають стояти на заваді дослідникам. Це завдання стратегічного плану, оскільки від глибини проникнення теоретичної думки саме у глибини морфогенезу соціального світу у кінцевому рахунку залежить цілераціональність і моральність поведінки громадян і урядовців, а відтак цим має бути забезпечена стабільність самоозгортання сучасного соціального світу і благополуччя кожного пересічного громадянина у період його глибинної диференціації, що веде до визрівання його соціальної структури і одночасної інтенсивної глобалізації, завдяки якій чітко «вимальовуються» контури принципово нових соціальних конструкцій – континентальних і міжконтинентальних підструктур єдиного планетарного соціального організму.

---

---

# ЧАСТИНА I

---

---

## ОРГАНІЗМЕНА ІДЕЯ ТА ЇЇ МОРФОГЕНЕТИЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ

### В С Т У П

У середині 80-х – на початку 90-х років ХХ століття стало зрозуміло, що ми живемо в епоху найбільшого перелому в суспільному розвитку. Криза суспільного розвитку, що її переживає людство, супроводжується негативними наслідками теоретичного, методологічного, ідеологічного та світоглядного характеру, заводячи в глухий кут повсякденне існування людей.

Роздуми про сучасність стають нагальним обов'язком філософів і вчених. Патологія ж у суспільному житті, так само, як і у фізіології, – безцінний помічник у з'ясуванні причин захворювання соціального організму, без виявлення яких неможливо сприяти його одужанню.

При цьому сучасна криза переконливо доводить, що вузловою проблемою теорії пізнання наприкінці ХХ – початку ХХІ століття є оптимізація людського життя в планетарному масштабі. На тлі загальної соціальної кризи національні, демографічні, військові, енергетичні, екологічні та інші глобальні проблеми сприймаються як її наслідки.

Процес актуалізації проблеми фундаментальної раціоналізації суспільного життя спостерігається давно, і в названому процесі можна виділити, як мінімум, три етапи: перший – пов'язаний з



обґрунтуванням пріоритету ролі особистості в історії і земного походження суспільства та держави (епоха Відродження); другий – пов'язаний зі становленням соціальної доктрини марксизму, що розкриває суть суспільного життя на основі первинності матеріального над духовним у період творчої ролі народних мас як суб'єкта соціальної чинності (кінець XVIII – середина XX століття); третій – пов'язаний з пошуком “філософської єдності” серед безлічі відносно самостійних і взаємовиключних засобів пояснення ліній розвитку соціального світу – теологічного, матеріалістичного, технократичного, феноменологічного екзистенціалістичного та інших (з середини XX століття).

Не дивно, що перед такими потужними і різноспрямованими потоками інтелектуальної та фізичної енергії слабозвинута теоретична думка просто розгубилася. Причина цього явища полягає в тому, що практична свідомість людей продовжує орієнтуватися на засвоєння логіки зовнішнього стану речей. Люди втратили контакт із внутрішнім світом. Вони перестали розуміти його логіку, і це нерозуміння призвело до того, що спрацювала пастка екології, яка відбиває вимогу дотримання нами закономірностей космічного характеру.

За цих умов природним є розподіл дослідників на дві великі групи: песимістів і оптимістів. Песимісти, яких більшість (К. Поппер, А. Койре, Б. Паскаль, Моно та ін.), ставляться, скептично до можливостей пізнання законів суспільного розвитку.

Оптимісти ж продовжують невтомно працювати над розгадкою таємниці механізму саморозгортання суспільного життя. У їхньому складі можна виділити, в свою чергу, дві групи. Одна група йде шляхом створення актуалізованих моделей суспільного розвитку, використовуючи для цього тенденції, що відкриваються в ході науково-технічної революції.

Інша ж група дослідників-оптимістів намагається досягнути цілісності суспільного життя шляхом застосування до неї ідеї соціального організму, що має свою власну долю і багатовікову історію. Однак її евристичний потенціал ще цілком не зрозумілий і не розкритий.

Перші позитивні результати тут було досягнуто у ході докторського дослідження В. Беха, який ще у 2000 році розкрив



супільне життя як цілісний процес функціонування та розвитку розумної живої речовини, що відбувається у організменній формі. Головні результати цього дослідження викладені у серії його монографій.

Філософський аналіз доводить, що соціальний організм розкривається як діалектичне протиріччя між особистістю людини і суспільством. Також було висвітлено механізм взаємодії суб'єктивованого і об'єктивованого інгредієнтів соціальної цілісності, викладені підходи до вивчення морфології полевої форми життя, функціонування, саморегуляції та розвитку соціального організму країни, а також наведені інші його атрибутивні характеристики.

Саме ці формалізовані теоретичною думкою знання про цілісне існування безколективних утворень та безособистісних форм соціальної суб'єктивності складають дискурс будь-яких подальших досліджень існування організменої ідеї у царині так званої другої природи.

Тож, передумовою репрезентації соціального організму фірми є наявність розгонутого дискурсу, що супроводжує існування ідеї організменного устрою соціального світу.

Наведемо деякі принципові уточнення нашого розуміння дискурсу. Поняття дискурсу, що спочатку розроблялося, як відомо, в галузі лінгвістичних наук, дедалі більше поширюється на інші сфери знання і набуває щораз ширшого тлумачення. Початково дискурс розглядався як дискурс мови та мовлення і стосувався різного типу мовлених, писаних, читаних текстів.

Як писав А. Фулльє, мова нав'язує кожному індивідові форми думки, готові категорії, які для нього є апіорними. Дж. Мід підкреслював важливість спільного значення мовних символів для учасників комунікації. Світ мови за К. Леві-Строссом, намагається стати системою, яка підпорядковує собі мовні знаки, позбавляючи їх тимчасової довільності. Очевидно, так само система мови намагається підпорядкувати собі і своїх користувачів, примушуючи їх висловлюватися дедалі частіше відповідно до мовних закономірностей і дедалі менше відповідно до їхніх власних намірів і бажань, тобто нав'язуючи їм свій внутрішній дискурс, який непомітно для носіїв мови стає ї їхнім дискурсом. Р. Бакар говорить про включеність мови до соціального контексту. Висловлюватися



нейтрально неможливо. Користуючись мовою, ми змушені структурувати, впливати, приймати погляди тощо. Мова, отже, постає як засіб концептуалізації дійсності.

Філософській мові, як до речі і кожній натуральній живій мові, чи то штучній, притаманний свій специфічний дискурс, основні характеристики якого, більш-менш відповідають відповідним характеристикам інших мов (соціологічній, політологічній, культурологічній), але при цьому є й такі, що визначають своєрідність дискурсу такого унікального явища як ноосоціогенез, який твориться і обслуговується саме цією мовою.

Таким чином, мова об'єктивує соціальний світ, пізнає і виробляє його. Виникаючи в безпосередній взаємодії, філософська мова забезпечує здатність віддалятися від неї шляхом глибокої абстрагування понять. Мова конструює системи символічних уявлень, які підносяться над реальністю повсякденного життя. Опанування дискурсом означає інтерналізацію особистістю семантичних полів, які структурують буденні інтерпретації та поведінку в межах інституційної сфери. Тому дискурс можна визначитися як вид мовленнєвої комунікації, зорієнтований на обговорення і обґрунтування у цьому випадку організаційної форми існування фірми. Таким чином, дискурс розуміється нами як спосіб мовленнєвого когнітивного конструювання соціального організму виробничої фірми.

Далі все, що може інтерпретуватися, тлумачитися, розумітися, а будь-яка фірма як головний суб'єкт ринкових відносин тут не є виключенням, має свою специфічну мову, а отже, і свій специфічний дискурс – дискурс, у який занурюється дослідник як суб'єкт інтерпретації. Маючи власний дискурс розуміння, вона водночас не може цілковито абстрагуватися від того дискурсу, у якому перед нею постає і в якому їй дається навколишній соціальний світ.

На процес філософської інтерпретації соціального світу впливають, як відомо, чинники та механізми внутрішнього і зовнішнього походження. К. Леві-Стросс наполягав на потребі виявлення підсвідомої структури, що лежить в основі принципу інтерпретації. Підсвідомість набуває значущості лише в міру того, як несвідоме організує його за своїми законами, роблячи тим самим із нього дискурс. У М. Бахтіна внутрішнє мовлення як знаковий матеріал



психіки переплетено масою рухових реакцій, що мають знакове значення. Ф. Зимбарго і М. Ляйппе підкреслюють значення реакцій на несвідомі стимули, реагування почуттями та уподобаннями, які виникають ще до того, як ми починаємо цей стимул усвідомлювати.

Інший напрям руху – від зовнішнього світу до дискурсу – репрезентовано у включенні дії в більш широкий контекст, що надає їй нового сенсу та більшої внутрішньої змістовності. О. Донченко пише про пласт комунікативних дій, що не піддаються вербалізації, але постійно впливають на регуляцію соціальної динаміки. Д. Леонт'єв визначає сенс текстів, фрагментів світу, образів свідомості, душевних явищ або дій, по-перше, завдяки більш широкому контексту і, по-друге, завдяки інтенції, або ентелехії (цільовій спрямованості, призначенні, напрямку руху).

За Н. Каліною, говорити як дискурс можуть не тільки люди й тексти. Цю семіотичну здатність закріплено також за об'єктами матеріального світу, емоційними станами і взагалі найрізноманітнішими виявами людської природи. У вузькому розумінні слова дискурс – це мовлення, що розглядається разом з екстралінгвістичними (немовними, психологічними, соціокультурними, прагматичними) чинниками його функціонування. Це говоріння як соціальний факт або процес, форма взаємодії дослідників різного спрямування та їхніх свідомостей.

Отже, ми розглядаємо дискурс не просто як вживання певного категоріального апарату, що обслуговує життєдіяльність такого явища як “організна ідея”, а як символічну репрезентацію соціального світу, як його вироблення, теоретичне обґрунтування його системної цілісності і репрезентативного подання окремих її підсистем. Зрозуміло, що у цьому випадку ми наголос робимо саме на соціальному організмі фірми.



# РОЗДІЛ 1

## Філософсько-методологічні основи осягнення проблеми соціального організму

### *1.1. Ідея соціального організму у скарбниці філософсько-теоретичної спадщини*

Спроби філософського пояснення організменого розвитку другої природи робилися неодноразово. Перші згадки про суспільний організм як форму існування людини зустрічаємо ще в давньоіндійських Ведах (близько 3,5 тис. років до н. е.). Думка про те, що світ людей являє собою взаємопов'язаний організм, прослідковується і в іншій давньоіндійській пам'ятці “Махабхараті” (перша половина 1 тис. до н. е.). В одному з її епізодів говориться про єдину духовну субстанцію, до якої сягають всі емпіричні явища.

Пізніше ця ідея була підтримана Платоном, Арістотелем, Гоббсом, Контом, Спенсером, Марксом, Енгельсом, Леніним, Дюркгеймом та багатьма іншими філософами. У світовій соціології склався цілий напрямок, що одержав назву органічної школи. Із сучасних дослідників її підтримують М. Моїсеєв, А. Аганбегян, Р. Абдеев, М. Арчер, П. Штомпка, В. Андрущенко, В. Воловик, В. Воронкова, М. Михальченко, М. Мокляк, В. Пилипенко, В. Піддубний, І. Черненко, В. Шаповалов та багато інших.

Ми поки що свідомо не розмежуємо поняття “соціальний організм”, “суспільний організм”, “духовний організм”,



“етносоціальний організм”, “логічний організм”, “соборний організм”, “церковний організм”, “державний організм”, “народно-державний організм”, “інституціональний організм”, “культурологічний організм”, “культурно-історичний організм”, “колективний організм”, “етнічний організм”, “формаційний організм” та інші аналогічні його визначення, хоча вкладаємо в кожне з них свій специфічний зміст. Ця обставина є, в свою чергу, ще одним фактом, що підтверджує актуальність проведення філософського дослідження.

Наша дослідницька позиція полягає в тому, що ми бачимо органічну єдність соціального світу і визнаємо його іманентний зв'язок з першою природою і Космосом. Більше того, ми стверджуємо, що саме в ході подолання нинішньої планетарної кризи людська думка знайде якісно новий засіб концептуального пояснення свого подальшого розвитку. На нашу думку, відповіді на всі питання, що розбурхали філософську і наукову свідомість світового співтовариства наприкінці ХХ століття, слід шукати в явищі ноокосмогенезу, а точніше – ноосоціогенезу. Спонтанна самотрансформація соціального світу викликана, на нашу думку, загостренням потреби Космосу в ефективно функціонуючому планетарному розумі, що покликаний компенсувати його структурну нестійкість.

Іншими словами, ми згодні з М. Моїсеєвим у тому, що в “синергетичній мішанині”, якою уявляється світовий процес самоорганізації універсуму, існує жорстка тенденція формування своєрідного автопілоту, що охороняє суперсистему планетарного розуму і її фрагменти від спонтанного руйнування. І ця специфічна функція авторегулятора в еволюційному розвитку універсуму належить ноосфері, провідну роль в якій грає людська особистість [155, 196-202].

Наш аналіз показує, що ідея соціального організму якраз і виникла для відображення в логічній формі специфічного планетарного явища, а саме: саморозгортання соціального життя або розумної живої речовини, що співіснує поряд зі звичним білково-нуклеїновим життям або простою живою речовиною. На практиці виходить так, що у вигляді сімейства фізичних організмів спочатку перед нами розкрилася матеріальна сторона Всесвіту, а тепер у сімействі соціальних організмів проступає образ її духовної складової.





Звідси випливає наполегливе прагнення дослідників, використовуючи засіб аналогій, накласти закономірності живого виду планетарної речовини на розумну живу речовину. Саме з цієї причини історія її саморозгортання, як відомо, тісно переплітається з поняттям “фізичний організм”. Цей зв’язок може бути представлено в такому вигляді: у Платона він є метафорою, у Арістотеля – аналогією, у Г. Спенсера – паралелізмом, у Лілієнфельда – абсолютною тотожністю. Нині ж ми констатуємо цей зв’язок як особливий предмет спочатку філософського, а потім і наукового аналізу.

На практиці суть проблеми полягає в тому, щоб цю ідею перетворити в філософську концепцію саморозгортання соціальної реальності як відносно самостійного геологічного процесу. Генетично соціальна дійсність виникає з розвитку біосфери, має самостійне буття в ноосфері і закономірно переходить в електромагнітосферу як елемент вже космічного середовища. Це засіб, яким перед нами розгортається явище ноокосмогенези, що охоплює три рівні: Переджиття, Життя і Наджиття.

Сьогодні приступати до дослідження проблем суспільного життя без аналізу причин глобальної кризи, що невпинно розбурхується, некоректно. Не применшуючи ролі суб’єктивного чинника (особистостей, партій, громадських рухів) в саморозгортанні соціального світу, треба бачити й те, що тут визначальне значення має спонтанний прояв такого чинника суспільного розвитку, як розум людини. Ми не зрозуміли або не сприйняли серйозно попередження Гегеля про те, “що якщо тільки дух народу піднімається на більш високий рівень, всі моменти державного устрою, пов’язані з попередніми рівнями його розвитку, втрачають свою усталеність, вони повинні занепасти, і не існує сили, здатної їх утримати” [51, 379]. При цьому стало ясно, що у нас повністю відсутнє бачення космологічного характеру або глибини змін, що відбуваються і почуття тривалості перехідного періоду.

Глибока й системна криза суспільного розвитку охопила весь світ. Вона протікає в такій гострій формі, що деякі дослідники говорять навіть про антропологічну катастрофу. Було б помилкою, з наукового погляду, вважати, що нинішнє соціальне потрясіння притаманне тільки колишньому СРСР, Чехословаччині, Югославії, Болгарії, Польщі та іншим країнам Східної Європи. Переломні явища



спостерігаються в Китаї і Монголії. Специфічно криза проявляється у Франції, в Італії та Іспанії. Саме ці перші, ще глухі підземні поштовхи соціальної стихії багато в чому сприяли зміні політичних лідерів США, Великобританії і ФРН. Мабуть, лише в Швеції все ще вдається стримувати соціальну стихію за рахунок відносно більшої рівномірності в розподілі прибутків, ретельно зрівноважуваному правлячою соціал-демократичною партією.

Безпорадність вітчизняної науки в цьому питанні більш ніж відчутна. Відсутність цілісної концепції будівництва нової України красномовно говорить сама за себе. Національна наука не має її і семи років після незалежності.

Становлення України як самостійної держави з усією гостротою ставить питання про теоретичне обґрунтування її розвитку. Адже, ставши на шлях незалежності, Україна лише в найзагальніших рисах визначила, куди йти, і ще менше як це робити. Досі немає концептуального бачення саморозгортання соціального організму країни, не створено світоглядних основ суспільного розвитку, що вкрай негативно позначається на визначенні національної стратегії, на самій практиці розбудови держави, проведенні соціально-економічних реформ у суспільстві. Не визначившись з власним баченням шляхів розвитку, Україна не зможе вступити на шлях динамічних й ефективних соціально-економічних перетворень, які мали б цілісний характер. Такі реалії вже призвели до значних труднощів нинішнього перехідного в розвитку України, спровокували поглиблення кризових явищ у суспільстві, швидке зубожіння людей.

Аналіз показує, що пояснення біфуркаційного характеру сучасних суспільних процесів треба шукати у Всесвіті, видозміни якого є об'єктивною причиною, що викликає гігантське потрясіння культурно-історичного світу. Геологічний процес – це така тотальна реальність, в якій знімаються обидві названі вище тенденції в суспільному процесі. У ході цього процесу перебудовується сама підстава другої природи. Людство починає розвиватися на своїй власній основі. І завдання філософії – зрозуміти характер змін, що нині відбуваються, для того щоб виробити адекватний їм характер мислення і поведінки суб'єкту історичної чинності, перспективний для третього тисячоліття.



Ми ж сьогодні є не тільки свідками якісного зрушення в саморозгортанні Всесвіту, але і безпосередніми учасниками того, як універсум прокладає собі якісно інший шлях розвитку, що для нас повернеться новим типом цивілізації. При цьому ясно, що ми водночас є не тільки свідками, але і учасниками процесу зародження унікальної мегасистеми планетарного організму, поки ще невідомої нам властивості. Його формування прямо пов'язане з ноосферичним вибухом, що прогнозується багатьма дослідниками. Ми повинні до нього готуватися, щоб не бути захопленими зненацька, як це має місце сьогодні. Це в стратегічному плані.

В оперативному плані треба призвести до філософської єдності все розмаїття понятійних форм, в яких проявляється ідея організаційного устрою соціального світу.

У тактичному плані важливо розібратись у природі і змісті двох протилежних тенденцій сучасного етапу розвитку планетарного людства. Одна з них пов'язана з активізацією процесів становлення окремих країн як самостійних суб'єктів світового суспільного процесу. Інша ж тенденція полягає в тому, що маємо в наявності становлення планетарного людства як єдиного цілого. Єдність світового співтовариства вже навіть набуває фактичного оформлення у вигляді специфічних міжконтинентальних і континентальних конструкцій типу Організації Американських держав, Організації Африканської Єдності, Загальноєвропейського дому, Євразійського співтовариства, Північно – Американської зони вільної торгівлі та інших. Саме цією обставиною зумовлюється підвищення в сучасний період ролі колективних органів саморегулювання всіх сторін життя світового співтовариства – ООН, ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, Ради Безпеки, Європейського Економічного співтовариства, Римського клубу, Європарламенту та інших. Безперечним фактом підсилення становлення континентальних, міжконтинентальних і планетарної форм організації життя людей є створення сьомого континенту – “Інтернета”, Європейських і інших спеціалізованих інформаційних систем (GII, EII, NII, B-ISDN, ATM, SDN, ИТУР, TEL, BSFOOS), телевізійних (WRON), телексно – телеграфних і сотових телефонних мереж (DEST, SDMA), загальноєвропейської грошової одиниці – “євро”, а також специфічних потоків “e-money” і багато іншого.



Для визначення ступеня складності обраної для аналізу проблеми важливо знати ступінь її розробки у філософській і науковій думці. Огляд наявної науково-філософської літератури показує, що проблема соціального організму, принаймні в радянській і вітчизняній науці, цілеспрямовано не досліджувалася. На неї існувало негласне табу. Її вивчення прирівнюється до вирішення проблеми вічного двигуна в механіці. У той же час ідея соціального організму давно хвилює розум людства, і все наше життя буквально пронизане нею.

## ***1.2. Міфологічна та теологічна форми існування ідеї соціального організму***

З аналізу наявної літератури випливає, що ця ідея змінила вже декілька історичних форм свого функціонування. Спочатку вона достатньо тривалий час існувала у міфологічній формі, відголоски якої дійшли навіть до наших днів. Для підтвердження цього достатньо навести опис суспільного організму, що зустрічається в літературі. Ось як її описує, наприклад, у “Тюремних зошитах” А. Грамші: “саме поза залежністю від окремих індивідуумів існує щось фантасмагоричне, існує абстракція колективного організму, свого роду самотійне божество, яке не мислить якоюсь конкретною головою, а все-таки мислить, яке не пересувається з допомогою людських ніг, а все-таки пересувається і т. д.” [62, 257-258].

Після цього міфологічна форма ідеї єдності світу була закономірно замінена на теологічну. У вченні апостола Павла сказано, що “суспільство є єдине тіло во Христі”. Але принцип підпорядкування начальникам, за вченням Павла і апостолів, не може додаватися до царини віри; вони проголошують право опору, але тільки пасивного і тільки шляхом мучеництва. Принципи рівності, братерства, людської єдності, до яких вже піднялася філософія епохи, переходять у нове вчення і таким чином спускаються з філософських висот у народні вірування.



Сенека Луцій Анней (близько 4 р. до н. е. – 65 р. н. е.) – римський філософ, вихователь і радник імператора Нерона розглядав світ як єдине розумно-божественне ціле, всі частини якого органічно пов'язані між собою [200, 441].

Теологічна форма отримала нищівний удар з боку Арістотеля, що, як не дивно, пройшов непоміченим для філософів, а її релігійна конфігурація наповнювалася змістом ще в епоху Гегеля. Так, наприклад, Г. Греєф пише: “Думка його (Арістотеля – В. Б.) виходить за межі грецького державного ладу: він вивчає і порівнює сто п'ятдесят різноманітних політичних форм. Він розглядає суспільство вже не як штучне створення богів і людей, а як природний організм. Таким чином, цей найвидатніший попередник наукової соціології вчиняє величезний переворот в галузі суспільних вчень. Дивно тільки те, що в тисячах томів, присвячених Арістотелю, цій основній його ідеї коментатори приділили, чи не найменше уваги; між тим ця важлива думка пов'язує грецький світ з найбільш передовою думкою нашого часу” [62, 39].

Від Арістотеля організмене уявлення про суспільство перейде до Гоббса, Гегеля, П'єра Леру та інших теологічно налаштованих філософів. Філософія Краузе також просякнута теологією. Але від філософських систем Гегеля, Шелінга, Шлегеля вона вигідно відрізняється шляхетністю і широтою своїх суспільних прагнень. Крім того, це одна з перших систем, що розглядає суспільство в загальних рисах як організм, наділений функціями і органами.

Найбільш повний опис історичного аспекту розвитку ідеї соціального організму ми зустрічаємо в соціологічній літературі початку ХХ століття. У більш пізній час матеріалістична настанова відсунула її на периферію теорії пізнання. Так, наприклад, в роботі “Соціологія” М. Ковалевський відзначає, що “погляд на суспільство як на організм, що розвивається, як відомо, Спенсером, а за ним Шеффле, Лілієнфельдом, Вормсом, Ізуле, Новиковим і почасти де Грефом, вже зустрічається в зародку у Конта, який звертається до цього уподібнення, усвідомлюючи в той же час, що аналогія не є тавтологія, і тому утримуючись від того пристосування окремих установ і суспільних функцій до різноманітних частин людського тіла, яке так багато сприяло викривленню вірної в суті своєї думки, вірної



настільки, наскільки нею заперечується чисто механічне, тобто штучне зближення різних елементів громадськості” [94, 205].

Тут же він залишає нам відомості про те, що ця ідея простежується і в більш ранній історичний період. “Навряд чи потрібно нагадати, – пише М. Ковалевський, – що перший зародок вчення, згідно з яким різні соціальні класи і відповідні їм установи визнаються частинами одного органічного цілого, веде початок від Платона. Багато століть згодом, Плутарх у своїх “Moralia” наводить той самий погляд. “Moralia” Плутарха були дуже розповсюджені у візантійському і середньовічних суспільствах. Вони зберегли від забуття платонівське вчення про органічну природу держави навіть в епоху, коли думки найвидатнішого з філософів Греції відомі були світу лише у вигляді уривків і доходили до нього обхідними шляхами. У XII столітті Іоанн Салісберійський, слідом за Платоном, знову висунув положення про державу – організм. Ще до появи “Богословської Енциклопедії” (“Summa theologia”) Фоми Аквіната, “Polycraticus” Іоанна Салісберійського резюмував, так би мовити, все соціальне і політичне знання середніх віків. До цієї книги постійно зверталися за довідками і її не раз переписували. Завдяки їй органічна теорія держави перейшла в роботи перших представників схоластичної філософії, особливо в “Specula” Винцента з Бове” [94, 205].

Далі М. Ковалевський справедливо робить висновок про те, що “ця теорія, що зазвичай пов’язується з ім’ям Гоббса, була відома, таким чином, за багато віків до нього. Гоббс зумів надати їй, однак, деяку оригінальність і блискучу форму в своєму “Левіафані”. Вчення Г. Спенсера є лише нове вираження тієї ж доктрини, що налічує, як ми бачили, більш ніж дві тисячі років існування” [94, 207-208].

В подальшому вульгаризація її пов’язана вже з роботами Шеффле, Лілієнфельда, Рене Вормса, що виставили її на свій рахунок і вдалися до чималих перебільшень під час її розвитку. У своїх пошуках аналогій між державою і живим організмом вони дійшли до ототожнення біржі з людським серцем.

Вже Платон називає державу величезною людиною. У Арістотеля ця метафора Платона вже має характер не поетичної фікції, а дійсної аналогії. Держава стала організмом, тобто величезною людиною, а сама людина була визнана істотою суспільною. Саме тому Арістотеля необхідно вважати дійсним батьком теорії соціологічного



макрокосму. Але Арістотель все ж визнавав це зіставлення тільки зіставленням; у Спенсера ж мова йде вже про паралелізм. Екзодерма, ендодерма, мезодерма визнаються існуючими однаково і в структурі організмів, і в структурі суспільства. Насправді ж мова може йти тільки про відповідність, зустрічі і паралелізми. Лілієнфельд доводить наслідки таких пошуків за уподібненнями до кінця, говорячи, що “суспільство не тільки схоже на живий організм, але і що воно є живий організм” [94, 262].

### *1.3. Філософська форма функціонування ідеї соціального організму*

Філософську форму ідея соціального організму намагається набути давно. Як інструмент пізнання вона стала широко застосовуватися для аналізу суспільного життя. На цьому етапі вона набула універсального характеру і стала застосовуватися практично до всіх сторін людського життя. На практиці вийшло так, що ця ідея, не маючи чітко визначеного змісту, вже сотні років успішно працює в теорії пізнання. Її живучість дуже добре пояснив В. Вернадський, який писав: “Створюється нова своєрідна методика проникнення в невідоме, що виправдовується успіхом, але яку образно (моделлю) ми не можемо собі уявити. Це немов би висловлене у вигляді “символу”, створюваного інтуїцією, тобто несвідомим для дослідника охопленням незліченної сили фактів, нове поняття, що відповідає реальності. Логічно ясно зрозуміти ці символи ми поки що не можемо, але додати до них математичний аналіз і відкривати цим шляхом нові явища або давати їм теоретичні узагальнення, що перевіряються в усіх логічних висновках фактами, тривко враховуючи їх мірою і числом, ми можемо” [36, 77].

Цілком природно, що ідея соціального організму раніше була застосована до вивчення сфери політичних відносин. І оскільки політика – явище достатньо складне, то в науковій літературі можна виділити такі різновиди соціального організму, як: державний,



управлінський і власне політичний. Ідеальна держава, згідно з Платоном (347р. до нашої ери), “повинна бути красивою вся в цілому”. “Втім, – характеризує він свій проект ідеальної держави, – ми засновуємо цю державу, зовсім не маючи на увазі зробити якось особливо щасливим один з прошарків його населення, але, навпаки, хочемо зробити такою всю державу в цілому” [54, 494].

Ж.-Ж. Руссо в 1762 році, в роботі “Про суспільний договір або принципи політичного права”, критикуючи Монтеस्क’є і Гоббса, слідом за Бейлем прийшов до дійсної концепції необхідності Бога, що карає і винагороджує, забезпечуючи життєздатність державного організму і непорушність суспільної моралі [188, 432].

Особливо цінними є визначення змісту поняття “державний організм” Г. Гегеля, який писав, що “конкретна держава є розчленоване на його особливі кола ціле” [54, 347]. У роботі, присвяченій проблемам естетики, читаємо таку характеристику суспільного організму: “Увесь цей організм є в справжній державі добре злагодженим, цілим і завершеним у собі” [58, 107]. При цьому, як зауважив він у листі до Шеллінга, ще в січні 1795 року: “Ортодоксію неможливо розхитати до тих пір, доки її проповідь пов’язана з земними вигодами і вплетена в цілісний державний організм” [52, 218].

У сучасній політичній літературі часто має місце застосування поняття “соціальний організм” до суспільних утворень різного типу: до політичних партій, а також інших суспільних організацій і рухів.

Завдяки роботам К. Маркса, Ф. Енгельса, В. Леніна і навіть ширше – матеріалістичному напрямку в теорії пізнання, сьогодні більше всього описано виробничий організм [123, 79]. За капіталізму, на думку К. Маркса, “в системі машин велика промисловість володіє цілком об’єктивним виробничим організмом, який робітник знаходить вже як готову матеріальну умову виробництва” [130, 397].

В. Ленін у роботі “Економічний зміст народництва” пише: “Кожна така система виробничих відносин є, за теорією Маркса, особливим соціальним організмом, який має особливі закони свого зародження, функціонування та переходу у вищу форму, перетворення в інший соціальний організм” [109, 429].

Аналіз управління “як істотної ознаки соціального організму” пропонував вести відомий болгарський учений Марко Марков [118,





38]. У зв'язку з розробкою проблем управління поняття суспільний організм було поширено на регіон, місто. Характеризуючи суспільну природу міст, К. Маркс писав, що “тут ціле не просто сума своїх частин. Це свого роду самостійний організм” [136, 470]. В. Ленін, як відомо, вимагав зразкової постановки справи в конкретній місцевості не випадково, оскільки вважав регіон теж цілісною системою, що саморозвивається.

Ні у кого не викликає сумнівів коректність уживання поняття суспільного організму до економічної сфери. Його вперше вжив стосовно зазначеної сфери нашої дійсності знов-таки К. Маркс, який зауважив, що з усуненням капіталістичного базиса і “разом з усуненням безпосереднього характеру живої праці як лише одиничної, або загальної лише внутрішньої, чи лише зовні, разом з перетворенням діяльності індивідів у безпосередньо загальну або суспільну, з предметних моментів виробництва знімається ця форма відчуження; вони завдяки цьому перетворюються у власне органічне тіло, де індивіди відтворюють себе як окремі одиниці, але як суспільні одиниці” [136, 347]. Далі К. Маркс вживає поняття суспільного організму в аналізі проблем кооперації [130, 343]. Це ж поняття та ідея соціального організму застосовується ним і в аналізі закономірностей функціонування галузей народного господарства [125, 712, 720].

У сучасній літературі ідея соціального організму співвідноситься з усіма традиційними і модерними структурними одиницями економічної сфери: всілякого роду асоціаціями, акціонерними товариствами, біржами, банками і т. ін. Підтвердженнь цьому безліч. Для цього достатньо проаналізувати зміст планування розвитку економічної і соціальної сфер, яке надало значний імпульс розповсюдженню ідеї соціального організму. План соціального розвитку охоплює всі сторони життєдіяльності суспільного організму щодо підприємства, галузі або регіону.

Сьогодні, коли державами, що з'явилися внаслідок розпаду СРСР, повсюдно ініціюється процес приватизації і корпоратизації державних колись підприємств, процес залучення до вжитку поняття соціального організму інтенсифікується. Причину цього пояснив М. Моїсєєв, який справедливо зауважив, що, “набуваючи самостійність, те чи інше підприємство відразу перетворюється в організм: у нього виникають власні цілі і певні можливості їм слідувати. Ці нові цілі



зовсім не мають збігатися з метою всього господарського організму: вони завжди будуть іншими – не антагоністичними, але іншими” [141, 323].

У свій час А. Аганбегян, наприклад, аналізуючи причини невдач економічної реформи 1965 року, прийшов до висновку про те, що корені її провалу сягають у цілісний організм підприємства, яке живе як органічна система зі своїм єдиним для всіх частин законом. Він і відторгнув нав’язані зовні чужеродні тіла. “Спрацював, – як вважає А. Аганбегян, – загальний для всього живого закон збереження системи” [79].

З аналізу наявної літератури виходить, що вищезгадана ідея плідно діє в соціальній сфері у процесі дослідження проблем, пов’язаних з особистістю, колективом, іншими соціальними спільностями. Так, наприклад, К. Маркс використовує ідею суспільного організму щодо окремої людини [136, 213-214] і до трудового колективу [130, 345].

Ідея організму щодо колективу розповсюджена не тільки в сфері матеріального виробництва. Вона отримала правона існування і в сфері виховання і навчання. Так, наприклад, відомий педагог А. Макаренко писав, що колектив - це соціальний, живий організм, що тому - і організм, що він має органи, що там є повноваження, відповідальність, співвідношення частин, взаємозалежність, а якщо нічого цього немає, то немає і колективу, а є просто збирище.

Сьогодні дослідники пішли ще далі і проводять більш масштабні аналогії. Так чинить, наприклад, М. Моїсєєв, який у роботі “Людина і ноосфера” розповсюджує ідею суспільного організму на планетарну спільність [143, 318-319].

Приблизно така ж картина багатофункціонального застосування поняття соціального організму спостерігається і в духовній сфері. Тут йдеться про організм науки, мистецтва, релігії і т. ін. Хоча ця сфера суспільної життєдіяльності має істотні відміни від усіх інших, що раніше нами згадувалися, бо “душа з її внутрішнім життям не просвічує через всю реальність тілесної форми”. Як писав Гегель: “Той самий недолік виявляється і в вищій сфері, в духовному світі і його організаціях, що розглядаються в їхній безпосередній життєвості. Чим значиміше і змістовніше ці духовні утворення, тим більше потребує супутніх засобів та єдина мета, що одухотворює це ціле і складає його



внутрішню душу. У безпосередній дійсності ці засоби виявляються доцільними органами, і все, що діється, і відбувається, здійснюється лише за посередництва волі. Кожна частка такого організму, як держава і родина, тобто кожен окремий індивід, виявляє волю і перебуває в зв'язку з іншими членами того ж організму, але єдина внутрішня душа цього зв'язку, свобода і розум єдиної волі не виступають на арену реальності і не відкриваються в кожній частині як єдине і цілісне внутрішнє одушевлення” [58, 155].

Особливо активно поняття “організм” вживається в російській філософській думці у обговоренні сутності явища соборності. Достатньо вказати на роботи М. Бердяєва, О. Хомякова та інших мислителів. Так, наприклад, М. Бердяєв писав, що “справжня свідомість сущого можлива лише за перебування в соборності, в церковному “ми”, в зреченні “Я”, що випадає з церковного “ми”, що розриває зі зреченням як внутрішнім життям церковного організму, перестає стикатися з сущим і пізнавати його” [16, 20-21].

Категорія “організм” застосовується і в теорії пізнання під час вивчення прихованої частини соціальної реальності. Так, наприклад, автори роботи “Структури в нелінійних середовищах” пишуть таке: “Фізична енергія слова нічим не відрізняється від всякої фізичної енергії... слово є в цьому смислі легкий і невидимий повітряний організм (виділене – авт.), наділений магічною силою щось особливе значити, в якісь особливі глибини проникати і невидимо творити великі події” [106, 20].

Відомо, що організаційна ідея розповсюджується деякими дослідниками і на Космос. Так, наприклад, М. Бердяєв у своїх роботах спеціально розглядав місце людини в космічному організмі.

Просто дивно, як це могло трапитися, що володіючи таким потужним евристичним потенціалом, ця філософська ідея не знайшла свого відбиття в сучасній вітчизняній соціальній філософії. Ми знаходимо лише побіжне посилання на неї в курсі лекцій “Сучасна соціальна філософія”, що вийшов у 1993 році під редакцією В. Андрущенка і М. Михальченка [7, 217].

Але вже в колективній монографії “Суспільні закони та їхня дія”, виданій Інститутом філософії НАН України в 1995 році, цей термін вживається частіше, хоча і без розшифровки змісту, тобто як методологічний засіб [30].



Цей термін вживається як методологічний засіб і в роботі В. Кременя, Д. Табачника і В. Ткаченка, які пишуть про те, що “сучасна соціологія вважає, що зростання того чи іншого соціального організму, в тому числі і цивілізації, неминуче пов’язане з поглибленням його диференціації. З розпадом соціального організму він спрощується, доходить до рівня біполярності, стандартизується, що і свідчить про надлом цивілізації” [100, 52].

### ***1.4. Визрівання теоретичної форми ідеї соціального організму***

Наукової форми ця ідея набуває вкрай поволі. Однак саме в цій частині теорії пізнання сформувався цілий напрямок, відомий нам як органіцизм. Він уподібнює соціальну реальність живому організму. Його А. Ковальов визначає як “методологічну орієнтацію концепцій суспільства на аналогії з поняттям організму як неподільного цілого, на відміну від механіцистичних моделей суспільства як агрегату елементів, які можна вивчати незалежно одне від одного” [93, 248]. Він виділяє в ньому три типи:

По-перше, філософський органіцизм, наведений в роботах Ф. Шелінга, Г. Гегеля, романтиків, А. Уайтхеда та інших, похідний від давньої ідеї одухотвореного макрокосмічного порядку, вседності і протилежний номіналізму і механіцизму французьких просвітителів, соціальних фізиків, англійських економістів, утилітаристів і т. п.

По-друге, біоорганічні теорії суспільства як зверхорганізму, на еволюційну біологію і аналогії з побудовою і функціями живого організму (органічна школа).

По-третє, соціально-психологічний органіцизм, який вважає, що цілісність суспільства полягає в колективному розумі, свідомості, волевиявленні як самостійної реальності, що не зводиться до свідомості індивідів, що утворюють соціум (соціологізм).

Таким чином, проведений нами стислий історичний екскурс застосування поняття “соціальний організм” показав, що названа ідея



існує в силу конвенціональності. Вона застосовується, насправді, як ефективний методологічний засіб дослідження багатоманітності соціальної дійсності.

З її допомогою дослідники всіх країн і часів охоплюють і аналізують органічну цілісність навколишнього нас світу. Останнім часом організмену ідею дослідники-природознавці розповсюджують навіть на галузь техніки. Початок цьому поклав В. Вернадський, який писав, що “хід наукової думки в створенні машин, як давно помічено, цілком аналогічний ходу розмноження організмів” [36, 32]. Цю оригінальну думку В. Вернадського поглибив і розвинув Б. Кудрін [164, 236-237].

З усього викладеного вище випливають такі висновки:

По-перше, момент зародження ідеї соціального організму губиться в глибині навіть не віків, а тисячоліть людської історії; щоб освітити витoki її виникнення, необхідно провести більш ґрунтовний історичний аналіз вказаної проблеми.

По-друге, в літературі добре розкрито еволюцію ідеї соціального організму, що цілеспрямовано розвивається від міфологічної через теологічну і філософську форму до наукової. Однак, теоретичного наповнення або наукового втілення в теорію ноосоціогенезу ця ідея поки ще не одержала.

По-третє, це поняття охоплює практично всю багатоманітну соціальну дійсність і застосовується дослідниками суспільних процесів як до людської особистості, колективу, суспільства або його окремих сфер, так і до галузей народного господарства, до світового співтовариства країн, нарешті, до всього людства і навіть до Космосу.

По-четверте, поняття соціального організму розповсюджується на суб'єктивну і об'єктивну форми соціального світу, що викликає необхідність, в силу субстанціональної єдності світу, приведення їх засобами філософії до органічної єдності.

По-п'яте, виходу дослідників з означеного гносеологічного глухого кута перешкоджає не так неповнота загальнофілософських, політекономічних, соціологічних, політологічних, психологічних та інших визначень, як недосконалість світоглядного підходу і недоліки методологічного інструментарію, неясність загальних характеристик сутності і місця явища, що нас цікавить, взаємозв'язків його складових частин і особливо взаємопереходів.



Отже, як бачимо, людство пройшло дуже довгий шлях до того, щоб створити, нарешті, цілісну концепцію свого розвитку. Розробити її одне з найактуальніших завдань сучасної соціальної філософії і соціології. Зараз вже є всі необхідні і достатні передумови для того, щоб надати ідеї соціального організму світоглядну перспективу, ідеологічну привабливість, точний методологічний вигляд та іманентну теоретичну чистоту.

Генеральна мета цього філософського дослідження полягає в концептуальному поданні саморозгортання соціального життя як протиріччя між людською особистістю і суспільством, що має створити дискурс для проектування соціального організму фірми.

Основні задачі дослідження закономірно впливають із змісту названої вище генеральної мети, оскільки, як відомо, мета розгортається в задачі. Їх декілька типів: методологічні, теоретичні і практичні. Першочергові з них наступні:

1. Побудова квантово-хвильової природничо-наукової картини світу для пояснення закономірностей морфогенезу, функціонування і розвитку організмової форми другої природи.

2. Розробка ідеології для осягнення соціальної дійсності.

3. Створення ефективної інструментально – методологічної бази філософського вирішення проблеми осягнення соціального організму.

4. Розробка гносеологічних основ осягнення проблеми соціального організму.

5. Відтворення філософського образу соціального організму або надання терміну “соціальний організм” категоріального статусу.

6. Побудова евристичних моделей соціального організму.

7. Характеристика атрибутивних властивостей соціального організму.

Методологічна основа і фактологічна база дослідження. Методологічною базою дослідження є діалектика, що сповідує принцип плюралізму на відміну від моністичного підходу до вивчення соціального життя. По змісту справи, постмодернізм став відбиттям процесу інтеграції методологій природних, гуманітарних, технічних наук і їхнього практичного втілення в реальності.

Постмодерністська культура характеризується, як відомо, переходом від монізму, фундаменталізму, елементаризму,



редукціонізму, лінійності й динамічності до інтегратизму, холізму, поліфункціональності, додатковості, нестаціонарності, синергетизму.

Вихідним матеріалом для синтезу філософської концепції саморозгортання соціального життя є концептуальні продукти багатолітньої аналітичної роботи людської думки, і, у першу чергу, звичайно ж праці соціальних філософів, соціологів, психологів, політологів, економістів, управлінців. Не меншу цінність становить тут авторське сприймання соціальної реальності.

Таким чином, фактологічну базу дослідження складають високоінтелектуальні продукти минулих генерацій дослідників – концепції суспільного розвитку планетарного людства, в яких “заспокоїлися” емпіричні дані про соціальне життя людей.

Це означає, що в процесі дослідження треба піддати поглибленому філософському переосмисленню основних ідей саморозгортання суспільного життя, закладені в соціальній доктрині марксизму, теорії соціальної інтеграції М. Вебера, “масовому суспільстві” К. Мангейма, “постіндустріальному суспільстві” Д. Белла, “стадіях економічного зростання”, “демократичного елітизму” У. Ростоу і Дж. Шумпетера, “технотронній ері” З. Бжезинського, “єдиному індустріальному суспільстві”, “деідеологізації” Р. Арона, “політичної утопії” М. Оекшотта, “колективної демократії” Ч. Бірра, “помірному проектуванні соціальних інститутів” К. Поппера, “соціальних інститутах як видах об’єктивації людської волі” Н. Роттенштрайха, “суперіндустріальному суспільстві третьої хвилі” О. Тоффлера, “активному суспільстві” А. Етціоні, “постреволюційному суспільстві” Й. Галтунга, “трансформаційному суспільстві” Дж. Дейтора, “кібернетичному суспільстві” Дж. Платта, “Новое индустриальное общество”, Дж. К. Гелбрейта, “постцивілізаційному суспільстві” К. Болдуїнга, “споживчому суспільстві” А. Гартмана і Ф. Рисмана, “суспільстві світового села” М. Маклюєна, “суспільстві без кордонів” Л. Брауна, “Грядущее постиндустриальное общество” Д. Белла, “Общество риска: На пути к другому модерну” У. Бека, “Конец знакомого мира” І. Валлерстайна, “Устройство общества: очерк теории структуризации” Е. Гідденса, “На пути к сверхобществу” О. Зінов’єва, “Організоване суспільство” В. Андрущенко, “Постіндустріальне суспільство як нова парадигма соціального розвитку” В. Ляха, “Комп’ютопія” Й. Масуди, “Система современных обществ”



Т. Парсонса, “стяжательське суспільство” Р. Г. Тауні, “Социально-экономические проблемы информационного общества” Л. Мельника, “Основы современной теории обществ” В. І. Франчука, “суспільстві рівноваги” Л. Мемфорда, “консенсусній моделі суспільно-політичної системи” С. Хантінгтона, “моделі адміністративної ефективності” В. Вільсона, “планетарному суспільстві” Г. Хиршфельда, Ж. Робена, Р. Кокса, “холодне” та “гаряче” суспільство К. Леві-Стросса, “нових формах широкого демократичного контролю” М. Харрінгтона, “Новому Левіафані” Р. Коллінгвуда, “трудоному суспільстві”, “інформаційному суспільстві” і цілій низці інших концепцій сучасних західних і східних дослідників. Тому наші зусилля повинні бути спрямовані на конструктивний синтез ідей останніх у цілісну доктрину саморозгортання соціального життя планетарного людства.

При цьому ми глибоко переконані в тому, що кожна з нині існуючих концепцій подібного роду є унікальним досягненням людської думки, вершиною інтелектуальної майстерності їхніх творців, відбиває одну або декілька граней проблеми, що нас цікавить і тому має незмінну цінність для людства. Іншими словами, якщо б їх не було, то їх треба було б спеціально розробляти.

Таким чином, теоретичне і практичне осягнення соціального організму є на сьогодні, мабуть, найскладнішою і найактуальнішою проблемою соціальної філософії. На її рішення варто спрямувати всі наявні в нашому розпорядженні інтелектуальні та інші ресурси.

## ***1.5. Світоглядно-ідеологічні підстави осягнення ідеї соціального організму***

Розв’язання проблемної ситуації, покладеної в основу нинішнього дослідження, можна починати з будь-якого поняття. Однак закон економії робочого часу вимагає починати аналіз з центрального поняття дослідження. І якщо ідея в теорії відіграє роль об’єднувального моменту, на що в свій час вказував І. Кант, маючи на увазі систему науки, то цілком справедливо твердження, що ідея





соціального організму містить у собі програму побудови теорії соціальних зв'язків, шлях її створення або, говорячи словами Канта, схему. Як справедливо пише П. Копнін, на її основі відбувається сходження від абстрактного до конкретного.

Пріоритет у спробі освоїти ідею соціального організму належить, як відомо, не філософії, а соціології, що зробила довгий шлях у пошуках центральної категорії для пояснення проблеми порядку в суспільному житті. За цей час вона змінила десятки разів центральну категорію, завдяки якій намагалася привести соціальну реальність до порядку. Ми вкажемо тут тільки на напрямки пошуків центральної категорії, що склалися, щоб зняти означену проблему. Це, насамперед:

– функціональні теорії: ранній функціоналізм (Е. Дюркгейм), функціональний імперативізм (Т. Парсонс), функціональний структуралізм (Р. Мертон);

– теорія конфлікту: діалектична теорія конфлікту (К. Маркс і Р. Дарендорф), конфліктний функціоналізм (Г. Зіммель і Л. Козер);

– теорія взаємодії: інтеракціонізм, “теорія ролей”, символічний інтеракціонізм;

– теорія обміну: утилітаризм, біхевіоризм (Д. Хоманс), структуралізм обміну (П. Блау);

– етнометодологія, що фактично відмовляється від самої процедури обґрунтування центрального поняття. Для етнометодолога те, що безпосередньо спостерігається, являє собою зусилля людей по створенню загального смислу соціальної реальності. Субстанція цієї реальності розглядається як щось менш цікаве, ніж засоби, завдяки яким створюється образ того, що існує “поза”. Хоча ця позиція молода і має неясно сформульовані принципи, які позначають, як співтовариство діючих осіб активно сприяє домовленості про загальні образи реальності, тим не менш, участь етнометодології розглядається як потенційно революційне явище для соціологічного теоретизування. Ми судимо про це, виходячи з матеріалів і документів XII і XIII світових конгресів соціологів.

Однак найбільш вагомий вклад у розробку ідеї соціального організму, а тому і викликає у нас підвищений інтерес, внесло відносно самостійне вивчення соціальної реальності в формі соціологічної теорії, що склалося в західній науці і відомої як органіцизм. Органіцизм складається з біоорганічних концепцій



суспільства як надорганізму, що орієнтувалися на еволюційну біологію і аналогію з побудовою і функціями живого організму [169, 248].

Однак, незважаючи на таку багату палітру існуючих підходів до осягнення надорганічного устрою соціального світу, у нашому розпорядженні ще недостатньо відомостей про сутність і специфіку соціальної реальності для того, щоб створити методологічний комплекс засобів дослідження.

Для того, щоб повніше уявити собі багатство атрибутивних властивостей ідеї соціального організму, спробуємо підійти до неї немов би з другого боку, оскільки існує залежність між видовим поняттям “соціальний організм” і родовим поняттям “організм”. Для цього треба розкрити смисл поняття “організм”, який при відповідних семантичних фільтрах може бути прочитаний, порівняний з видовими утвореннями і представлений, нарешті, як конкретний текст.

При цьому ідея організму сама визначає своєму саморозвитку відомий кордон тим, що дає собі цілком відповідну своїй природі дійсність. На цю властивість понять вказує і М. Сетров – автор оригінальної теорії функціональної організації, коли пише: “Лексичні одиниці мови виявляються таким специфічним субстратом системи, який вже “задає”, детермінує клас можливих структур, що можуть на цьому субстраті реалізуватися” [154, 199]. Це означає, що ідеї соціального організму на практиці відповідає специфічний субстрат соціальної структури, що якраз і “несе” її в собі, у просторі і часі.

Будь-який смисл може бути розпакований, і тоді те, що розумно, стає дійсним. Смисл стає доступним, і ми виявляємо сутність і зміст того чи іншого поняття, розглядаючи його як цілісність. Іншими словами, ця ідея вже сама по собі містить в собі “план (pottern) організму”. Як писав з цього приводу Гегель: “Поняття для свого розвитку не потребує ніяких зовнішніх стимулів; його природа, що поєднує в собі протиріччя між простотою і відмінністю і саме тому неспокійна, спонукає його до самоздійснення, вона змушує його розгортати і робити дійсним відмінність, що існує в ньому самому тільки ідеально, тобто в суперечливій формі нерозрізненості; так призводить вона до того, щоб шляхом знімання його простоти як



деякого недоліку, деякої односторонності зробити його справді цілим, до чого первісно воно містить в собі тільки спроможність” [57, 12].

Отже, квант “організм”, як ідея, є той специфічний обсяг інформації, що представляє соціальну дійсність у всьому обсязі її внутрішніх і зовнішніх сторін. При цьому ідея організму має певне значення або смисл. Разом з іншими інформаційними частками-смыслами він утворює семантичний континуум у структурі Всесвіту.

Існує, як відомо, кілька засобів пояснення походження смислів. Один з них – суб’єктивний, тобто інформація потрапляє в семантичний простір з допомогою потойбічної сили. При цьому не виключається можливість включення його в континуум семантичного простору, скажімо, неземними цивілізаціями. Інший шлях – матеріалістичний, як результат цілеспрямованого мислительного процесу, що протікає в мозку людини.

У цьому випадку ми все ж виходимо з того, що ідея організму народилася в межах практичної діяльності людей, які в міру пізнання окремих об’єктів світу давали їм найменування, вкладаючи в них певний зміст. Після накопичення видових понять з них уже формувалися родові семантичні структури. Іншими словами, поняття організму, скоріше всього, виникло індуктивним шляхом, як результат практики, тобто сформувався за загальним законом походження родових понять.

У науково-філософській літературі є досить мізерні відомості про організм як філософську категорію. Це поняття функціонує як конвенціональне. Кожний дослідник вкладає в нього “свій” смисл. Воно витає як дещо ціле, під яке можна все підводити.

Звідси впливають і ті формулювання, що нам вдалося знайти в аналогах світової філософської думки. Так, наприклад, Г. Гегель визначав організм, як “нескінченний, сам себе живлячий і той, що підтримує процес” [56, 357]. Істотну допомогу в означеному питанні нам надають роботи К. Маркса, Ф. Енгельса і В. Леніна. Їхня заслуга у включенні даного поняття в науковий обіг безсумнівна. Не можна допускати як голого заперечення їхнього вкладу в скарбницю філософської думки, так і бездумного захисту ідей, що віджили свій вік. К. Маркс, наприклад, розглядає суспільство як організм, що проходить низку періодів (виникнення, розвиток, загибель) або “природних фаз” розвитку аналогічно біологічним явищам, який



розвивається з самого себе в муках пологів, здатний до перетворень і як такий, що перебуває в процесі постійного перетворення [109; 112; 130]. І таке уявлення про соціальний організм як процес мало велике значення для вирішення проблем раціоналізації соціальної практики. З уявлень про суспільство як організм, можуть бути зроблені і конкретно-практичні висновки, вважав В. Ленін [112].

З літератури випливає, що поняття “соціальний організм” використовується також для опису особливого життєвого середовища виробництва і відтворення людини. В. Ленін спеціально зупинявся на цьому, коли писав, що К. Маркс протиставляє людину рослинам і тваринам “на тій підставі, що перша живе в різних соціальних організаціях, що історично змінюються, і визначаються системою суспільного виробництва, а, отже, і розподілу” [109, 476]. При цьому В. Ленін писав, що умови розмноження людини безпосередньо залежать від устрою різних соціальних організацій, і тому закон народонаселення треба вивчати для кожного такого організму окремо, а не “абстрактно”, без відношення до історично різноманітних форм суспільного устрою [109, 476].

Мізерні відомості про організм містяться в словниках і енциклопедіях. У “Великій Радянській Енциклопедії”, наприклад, зазначається, що організм (від пізньолатинськ. *organizo* – улаштовую, надаю стрункий вигляд) – будь-яка жива істота [6, 482-483].

У “Філософській енциклопедії”, у свою чергу, вказується, що термін “організм” вживається в двох значеннях – вузькому і широкому. У вузькому смислі слова організм – це біологічний індивід, цілісна жива система, упорядкована в просторі і часі, здатна підтримувати самостійне існування завдяки пристосовній взаємодії з середовищем; у широкому смислі – система, яка за способом організації подібна живому організму [110, 161].

У вітчизняних філософських словниках термін “організм” взагалі відсутній, а в словнику С. Ожегова поняття “організм” подається в трьох значеннях. Два з них явно відносяться до біологічного організму, і тому вони нас менш цікавлять, а третє тлумачення трактує його як “складно організовану єдність” [147, 403].

І тільки останнім часом, очевидно під впливом суспільної кризи, з’явилися спроби сформулювати саме поняття організму і якось уточнити його зміст. Так, М. Моїсеєв, відомий як дослідник не тільки



біосфери, але і суспільства, у роботі “Алгоритми розвитку” дає таке визначення організму: “Під організмом, виходячи із термінології теорії управління, будемо розуміти будь-яку систему, що не тільки має власні цілі, але і володіє певними можливостями слідувати їм” [140, 72].

Положення інформаційного кванту – смислу “організм” у структурі універсуму дає змогу погодитись з наступним положенням езотеричної філософії: “Ідея організму є щось цілком загальне, в кожному окремому випадку до неї примішуються специфічні моменти, але основна ідея залишається незмінною серед всіх окремих умов, що змінюються. Тому передусім необхідно чітко виявити загальну ідею організму, а вже потім переконатися в його застосуванні з однаковою точністю і по відношенню до окремих живих істот, і по відношенню до людських суспільств” [207, 222].

Усе викладене вище означає, що соціальний організм як центральна категорія є видове поняття організму, існуюче поряд, наприклад, з біологічним організмом. Їхню єдність слід шукати тільки на субстанціональному рівні. Останнє означає, що сферою життєдіяльності соціального організму є якась особлива частина континуума “простір-час”, не схожа на ту, в якій розгортаються першородний фізичний світ і світ духовний.

Наступним кроком на шляху до реалізації названої вище генеральної мети буде вибір світоглядної платформи для дослідження соціального організму.

Соціальне життя, хоча і є утворенням, що розгортається на макрорівні, має “триєдину” причинну зумовленість. При цьому джерело її саморозгортання (тригерний механізм) приховане в процесах мікрорівня, а призначення її для Всесвіту або її застосування як іманентного чинника саморуху універсуму треба шукати на мегарівні. Сама ж вона виникла і функціонує на макрорівні.

Специфіка ж осягнення проблеми соціального світу полягає в тому, що соціальні інститути взагалі ніколи раніше в теорії пізнання не розглядалися як продукти мегаеволюційного процесу. Дослідники обходять мовчанням це питання, вважаючи, мабуть, що вони є утвореннями тимчасовими і необхідними лише для нормального функціонування людини в межах планетарних процесів, що протікають у рамках історичного часу. На цю обставину цілком



справедливо вказує І. Сафронов, який запропонував перспективний підхід до осмислення єдності людини, природи і Космосу [160].

Тут повинно бути очевидним, що без розгляду найбільш загальних, тобто, світоглядних основ, проблеми становлення і функціонування соціального світу не вирішити. Саме філософія повинна забезпечити рефлексію основопокладаючої субстанції, тобто пояснити природу універсуму.

Вітчизняна філософія за своїми завдатками ближче інших підійшла до розуміння сутності нового світогляду. Рішення буде знайдене, на наш погляд, якщо вдасться об'єднати воедино західну традицію, що надає першорядного значення експериментуванню і кількісним формулюванням, і таку традицію, як китайська, з її уявленнями про світ як такий, що спонтанно змінюється і самоорганізується.

Це означає, що для досягнення сучасного світу нам необхідно радикально поглибити процес пізнання і оновити, причому насамперед категоріальний апарат самої філософії. Не ігноруючи видових філософських категорій “матерія” і “дух” і не зменшуючи їхньої ролі і значення, філософія повинна, нарешті, перейти до засвоєння родової категорії “універсум”. Іншими словами, перспективу філософії, і соціальної в тому числі, ми вбачаємо в тому, щоб перейти від протиставлення матерії і духу до пояснення їхньої органічної єдності і пошуку нової підстави світу. На основі такого синтезу повинно відбутися буквально наступне: виникнути нова світоглядна переоцінка минулого, сформуватися нетрадиційний засіб вирішення проблем сьогодення і розвинутисть більш глибокий погляд на майбутнє.

Це означає, як не парадоксально звучить, що основне питання філософії не тільки залишається провідним протиріччям, але навіть ще більш актуалізується. Але воно тепер немов би повернулося до нас своєю новою гранню. Проблема з'ясування первинності походження протилежностей трансформувалася в необхідність пізнання їх як цілого.

Це вже якісно інша ситуація. Назрівала вона давно. Причиною якісного стрибка тут стало різке, за космічними мірками навіть спонтанне, посилення свідомості. Як писав В. Вернадський, “настав момент історії думки, коли вона висувається вперед як важлива і



глибока основа нового наукового світогляду майбутнього, який формується” [38, 113]. Однак світова, і вітчизняна філософія не зробили належних висновків з цього факту. І тому на практиці сталося так, що ми ніби зненацька зіткнулися з нею.

У цьому відношенні показова суперечка, що вели К. Маркс і Ф. Енгельс з Г. Гегелем, на чію філософію вони спиралися в своїх працях. Г. Гегель постулював існування духовних чинників як реальності, що функціонує автономно по відношенню до фізичного тіла, спираючись при цьому, зокрема, на досліди, що в нинішній час отримали назву парапсихологічних.

Ф. Енгельс категорично відкинув можливість парапсихологічних явищ [129]. Разом з К. Марксом він проголосив, що в світі немає нічого, що не було б тим або іншим видом або станом матерії. Матерія первинна; дух, свідомість вторинні. Ідеальне є матеріальне, що пройшло через людський мозок. Таке кредо марксистського матеріалізму.

У ХХ столітті успіхи неklasичного природознавства призвели до необхідності почати перегляд тих уявлень про співвідношення матерії і свідомості, що встановилися в матеріалістичному світогляді. У цьому напрямку працювала, зокрема, думка К. Ціолковського і В. Вернадського. К. Ціолковський, наприклад, визнавав світ матеріальним, але вважав, що в ньому панують вищі розумні сили, що досягли висот могутності шляхом тривалої еволюції; сам Всесвіт у його сучасному стані – результат діяльності цих сил [198, 300-322]. В. Вернадському, як відомо, належить заслуга створення вчення про біосферу і концепції ноосфери. Ці дослідження означали важливий творчий крок у подоланні недоліків механістичного матеріалізму.

У другій половині ХХ століття були розроблені наукові методи, що дозволять почати вивчення складних самоорганізуючих систем з нелінійними зворотними зв'язками (термодинаміка необоротних процесів, синергетика, теорія катастроф, системний аналіз). До числа таких систем відносяться біосфера, ноосфера і сама людина. Наука вступила в новий постнеklasичний етап розвитку. У центрі уваги опинилися такі фундаментальні закономірності процесів у саморозвиваючих системах, як стохастичність, невизначеність, біфуркації. Побудова імітаційних моделей еволюції складних систем зажадала визнання принципів теоретичної варіабельності,



пробабілізму, неприводимих алгоритмів, багатокритеріальної оптимізації і таке ін. Однак сучасна соціальна філософія сприймає їх не просто і насторожено.

Синергетика вивчає явища самоорганізації з позицій термодинаміки. Її об'єкти це ефекти спільної дії множинності взаємопов'язаних елементів систем, віддалених від рівноважного стану, які активно обмінюються речовиною, енергією і інформацією з навколишнім середовищем. Її успіхи у вивченні і моделюванні фізичних і хімічних процесів призвели до того, що почалося проникнення ідей і засобів синергетики в біологію, економіку, соціологію, політологію і соціальну філософію. Синергетичні моделі процесів сприйняття і штучного інтелекту дають надію виявити, нарешті, закономірності, що породжують дивовижні явища спонтанних порядків у людських спільнотах.

Отже, для засвоєння соціального світу треба знайти, використовуючи якісно збагачений категоріальний апарат соціальної філософії, субстанціональний початок, який пояснює не тільки діалектику матеріального і духовного, а точніше, розкриває їхній рух через всі три вищенаведені рівні (мега-, макро-, мікро-), але і показує механізм його саморозгортання як органічного цілого.

Категорія субстанції є той логічний початок у процесі сходження, від якого виводяться інші категорії, що в своїй сукупності складають цілісне знання про універсум і його соціальну форму руху. Це можливе в силу того, що цей початок містить у собі протиріччя, яке стає джерелом його саморозвитку. У теоретичному відтворенні цього протиріччя, в аналізі структури його руху полягає особливість діалектичного методу дослідження соціального життя як закономірного наслідку еволюції Всесвіту.

Тому важливо зрозуміти, що якщо субстанція це основа, яка все зумовлює, то вона породжує тим самим і себе. А як така вона – суб'єкт, тобто сутність, що себе породжує. Але тоді субстанція являє собою тотожність протилежностей – основи іншого і самообґрунтування, взаємодія яких і складає процес його саморуху. Отже, парадоксальність субстанції полягає в тому, що тільки як причину самої себе вона здатна породжувати і все інше.

Інакше, відношення субстанції як основи “дещо іншого” до себе самої як суб'єкту повинне отримати форму власного відкриття. Саме





таким засобом відбувається розгортання в дійсність субстанціонального відношення, полюси якого виявляються поділеними в часі.

Таким чином, щоб перейти від субстанції до соціального організму, універсум необхідно розглядати як цілісність, що саморозвивається, що породжує сукупність конкретних форм руху, однією з яких стає соціальна.

Історія пошуків раціонального пояснення світу драматична. Часом здавалось, що досить амбіційна програма близька до завершення: очам вчених відкривався фундаментальний рівень, виходячи з якого можна було вивести всі інші його властивості. Наведемо лише два приклади. Один з них – формулювання славнозвісної моделі атому Бора, що дозволила звести все розмаїття атомів до простих планетарних систем з електронів і протонів. Наступний період напруженого очікування настав, коли у Ейнштейна з'явилась надія на об'єднання всіх фізичних законів у межах так званої єдиної теорії поля.

Сьогодні ми переживаємо черговий період напруженого очікування відкриття більш глибоких, ніж атом і поле, підвалин для побудови природничо-наукової картини світу. Пошук їх не припинявся ані на хвилину і після появи теорії поля. Особливо інтенсивно він ведеться впродовж останнього століття. Однак лише в другій половині ХХ століття фізика підійшла до висновку про роль квантового вакууму як першопочатку в породженні Всесвіту. У зв'язку з цим “дотик” до таємниці початку Всесвіту вважається істотним моментом у розвитку природничих наук сучасного періоду.

Будучи квантово-механічним об'єктом, вакуум має складну внутрішню структуру, що характеризується набором квантових чисел, комбінація яких зумовлює наявність найнесподіваніших для нас його властивостей на різних рівнях саморозгортання універсуму. На його основі робляться спроби побудувати наукову картину еволюції Всесвіту. Сьогодні в літературі прослідковується, що створення нової картини світу проходить окремо в двох діаметрально протилежних напрямках. Це викликано тим, що є два різновиди вакууму: фізичний і семантичний. Одні дослідники створюють з квантового вакууму Фізичний Всесвіт, а інші Семантичний Всесвіт.



На основі субстрату фізичного вакууму формується, як відомо, оригінальна наукова картина світу, покликана більш глибоко пояснювати оточуючий нас світ і нас самих у ньому. Під фізичною величиною тут мається на увазі величина, як така, що взагалі принципово підлягає строго науковому опису (з допомогою не тільки природничих, але і суспільних наук) [213, 45].

В її рамках досягнуте розуміння того, що збудженням саме вакуумного стану є всі елементарні частки, з яких складається Всесвіт; його особливості визначають не тільки закономірності атомів і молекул, але і глобальні властивості еволюції Всесвіту.

Діалектичний аналіз електромагнітної взаємодії як фундаментальної, дає змогу більш конкретно виразити співвідношення макроскопічних форм руху матеріальних об'єктів, з'ясувавши внутрішню основу їхньої єдності. Окрім того, через взаємозв'язок електромагнітної взаємодії з іншими типами взаємодії: гравітаційним, сильним і слабким – можна встановити єдність якісно визначених форм макроскопічного руху (у тому числі і соціальної) з мікро – і мегасвітами, а через них – і зі Всесвітом.

Однак, незважаючи на те, що пояснювальні можливості цього погляду на походження світу справді вражають, тут не все так гладко як уявляється її прибічникам. Головна проблема полягала в тому, що образ світу, побудований класичним природознавством, виявився, по суті, цілком бездуховним. Протиріччя між крихітним світом людини і майже необмеженим Космосом стало разючим. І після початку ери ноосфери воно вже нікого не влаштовує.

Наступні після цього неklasичний і постнеklasичний етапи розвитку науки поки що істотно не змінили становища. Не вирішені в її межах проблеми, що накопичилися в різних галузях природознавства, штовхають дослідників на інтенсивні пошуки іншої ідеї, відмінної від Фізичного Всесвіту.

У кінці ХХ століття на противагу Фізичному Всесвіту в науково-філософській літературі розповсюджується ідея Семантичного або Інформаційного Всесвіту. Її витoki губляться в глибині історії філософської думки. У філософії здавна існували головним чином ідеалістичні уявлення про деяку творящу духовну силу, що творить з власних цілепокладань і сприймається як всеоживляючий принцип природи і життя, як “двигун світу” (Платон, Арістотель), “світова душа”



(Платон, стоїки, неоплатоніки, Гердер, Гете, Фехнер, Шелінг і ін.), “світовий дух” (“нус” Анаксагора, “абсолютна ідея” Гегеля і ін.), “світова воля” (Шпенглер, Ніцше і ін.), “світова енергія” (Освальд), “ентелехія” (Арістотель, Дриш, неовіталізм і ін.). По суті, у тому ж руслі лежать всі релігійні вчення, у тій або іншій формі пов’язані з актом творення. Тут цілком доречно посилатися на “дао” Лао-цзи: уявлення про загальну закономірність і її втілення, що має характер світової розумності і що зовні виражається в організованості буття і послідовності його зміни.

Введення в науковий обіг ідеї інформаційного простору означає, зокрема, визнання інформаційного потенціалу як автономної реальності. Близькі за змістом ідеї неодноразово висловлювались і раніше. Було б помилкою думати, що подібні ідеї властиві тільки прибічникам ідеалістичного і містичного світоглядів. Їхню змістовну цінність відзначали такий видатний філософ, як Б. Рассел, і такі відомі фізики-теоретики, як Е. Шредингер, В. Гейзенберг, Д. Бом [158].

Показовою в цьому плані є робота засновника французького “атеїстичного” екзистенціалізму А. Камю “Людина, що бунтує”, в якій він прийшов до висновку, що світом править сенс, а шлях до його осягнення пролягає через розкриття сутності бунту. Ідея Семантичного Всесвіту в російській науково-філософській літературі присутня давно. Досить згадати ідею пневмосфери або духосфери П. Флоренського [81]. Цю ж ідею активно відстоює сьогодні Л. Лесков [114, 3-18].

Для обґрунтування Семантичного Всесвіту важливо підкреслити змістовну цінність або статистичну вагу інформації. Відштовхуючись від робіт Фреге і Черча з математичної логіки [96, 553], треба розуміти похідне поняття сенсу як інформації або суми відомостей, що містяться в знаку або в слові, символі. Духовна реальність предстає перед нами в двоїчній іпостасі – континуальності (мовна семантика) і дискретності (знакова система). Відсутність сенсу означає екзистенціальний вакуум. Сенс робить знакову систему змістовним текстом, що виникає при порівнянні смислів. Основна функція сенсу – надання процесам розвитку спрямування. “Сенс сенсу, – писав В. Франкл, – полягає в тому, що він спрямовує хід буття” [192, 285]. Цей спрямовуючий вплив настільки сильний, що він фізично відчувається



людиною. І на рівні буденної свідомості він отримав статус Божественного початку або Бога.

При цьому зазначимо, що якщо сенс з'являється тоді, коли одне значення ставиться в певне відношення до іншого значення або один знак (символ) ставиться в певне відношення до іншого знаку (символу), то ми маємо справу зі специфічною формою відношень. Сенс є певне відношення значень. І це є його перша і головна сутнісна характеристика. Сенс – це істинно духовні відносини.

Семантичний Всесвіт існує, на думку прибічників цієї ідеї, у формі меона (ефіру). Тут не можна не відзначити те, що існування ефіру поряд з матерією фактично ніхто не заперечує. При цьому існування меона як реального референта енергоінформаційного обміну або як семантичного простору не суперечить жодному відомому фізичному закону.

В. Вернадський, якого аж ніяк не можна запідозрити в ідеологічній кон'юктурі, писав про те, що “подальший науковий аналіз дасть в наш час нову, іншу картину процесу, що відбувається, яка не відповідає звичайному розумінню геліоцентричної системи. Зараз панівні в науці атомістичні переконання розкладають матерію на купу найдрібніших часток або правильно розташованих центрів сил, що перебувають у вічних різноманітних рухах. Точно так же і ефір, що проникає матерію, постійно збуджується і хвилеподібно коливається. Всі ці рухи матерії і ефіру нашої планети знаходяться в найтіснішому і безперервному зв'язку з нескінченним для нас світовим простором” [37, 195].

У науково-філософській літературі категорія “ефір” відома давно. Адже ще в творах давніх еллінів Анаксимандра і Демокрита та їхніх послідовників було дано опис вакууму у таких поняттях як “апейрон” і “амер”. Відкриття хвильової природи світла зажадало введення в науку гіпотези про світовий ефір носія електромагнітних коливань. З ідеалістичних позицій його слід розглядати як Абсолютний Дух, що пов'язаний з інтелігібельною матерією.

У сучасній науці енергоінформаційне поле, що складає фізичну сутність ноосфери, дослідники називають по-різному. Так, наприклад, американський учений австрійського походження Вільгельм Райх, італійський дослідник паранормальних явищ Л. Маркезі називають таке поле оргонним. Автором терміну вважається В. Райх. Інші



дослідники називають це фізичне коливальне поле телургійним, (від лат. 'теллурус' – "земля"), оскільки здавна люди використовували його як таке, що випромінюється Землею, у лозоходстві для пошуку підземних джерел води і покладів руди. Білоруський учений А. Вейник називає подібне поле хрональним, одна московська група вчених (Є. Акимов і інші) називають торсіонним, інша (А. Охатрин та інші) – мікролептонним. У літературі його визначають "спіноним", "аксіонним", "андронним" та іншими поняттями. На основі цих гіпотез нині формується специфічна наука еніологія.

При цьому загально визнаним є той факт, що суспільство єдина система, у процесі функціонування і розвитку якої від причини до наслідку не тільки передаються речовина, енергія і інформація, але передаються також, вживаючи вираз К. Маркса, "кристали суспільної субстанції", "згустки, позбавленої відмінностей, людської праці", втіленої в продуктах праці, і завдяки цьому відтворюються певні неречовинні, але тим не менше матеріальні суспільні відносини [130, 46; 203, 25]. Тут ми фіксуємо тільки факт наявності ефіру, залишаючи без коментарів інші нюанси наведеної тези.

Визнання семантичного поля (мислячого ефіру) як носія електромагнітних коливань, органічно зв'язаних з рухом універсуму, означає внесення коректив у сучасну світоглядну парадигму. З матеріалістичних позицій його можна розглядати як інтелігібельну форму матерії.

"Важливо звернути увагу на те, – пишуть В. Налімов і Ж. Дрогаліна в роботі "Реальність нереального", – що семантичне поле, так само як і поле фізичне, відіграє роль того середовища, через яке відбувається взаємодія. Людина взаємодіє з самою собою або з іншими людьми за допомогою дискретів слів або символів. Цей процес здійснюється шляхом породження слів (або символів) і їхнього розуміння. І те, і інше здійснюється через взаємодію з семантичним полем. Мовою фізики можна було б, напевно, сказати так: відбувається випромінювання та абсорбція квантів семантичного поля" [144, 93].

Ці автори розглядають непроявний Семантичний Всесвіт або семантичний вакуум як те, що в філософії отримало найменування Ніщо, і що так сильно хвилювало як Схід (нирвана), так і Захід



(згадаємо гностиків, Екхарда, Беме, Шеллінга, Сартра, Хайдеггера, Юнга, Тиллиха та ін).

У відповідності з названим критерієм для розрізнення цих світів має бути виявлено той тип фундаментальної взаємодії, що являє собою основу їхніх властивостей та закономірностей. Такою фундаментальною взаємодією, що складає іманентну сутність універсуму, є, на наш погляд, взаємоперехід матеріального і духовного одне в одного. У планетарних умовах таким процесом є не що інше як життя. Але при цьому матеріальне та ідеальне, як інгредієнти однієї субстанції, не тільки переходять одне в одне, але й рухаються від мікрорівня через макро – на мегарівень і в зворотному напрямку.

Той факт, що до появи матеріалістичного вчення матеріальне і духовне розглядалися тільки як протилежності, що взаємовиключають одна одну, означає не що інше, як те, що дослідники дивилися на них, як на протиставлені одна одній відмінності, як “байдуже одне одному різне”. І якби філософська думка протягом всього минулого часу не билася над тим, як вирішити питання про те, що первинне – буття чи свідомість, матеріальне або духовне, – а прагнула б синтезувати їх в органічну єдність, то ми б просунулись значно далі і знали б про соціальне життя набагато більше.

На практиці антисинтез призвів, як відомо, до формування ідеологічного протиріччя між матеріалістами та ідеалістами, які через несумісність методологічних і ідеологічних позицій замість того, щоб шукати субстанціональну основу соціального світу, рухалися в протилежному від істини напрямку. Дослідники ніби не помічали, що вони з різних позицій вирішують одну й ту ж саму проблему. Насправді виявилось, що прибічники як суб'єктивного так і об'єктивного підходів до пояснення світу були пересічними метафізиками.

Тому одна з причин кризи в суспільному розвитку, певно, гносеологічна. Ми явно перебільшили значення розподілу світу на матеріальне і духовне. І надали цьому фактові занадто велике значення. Замість того, щоб вийти за межі цих двох протилежностей шляхом синтезу їх в третє ціле, ми втратили забагато часу і витратили немало інтелектуальних зусиль на пошуки первинного і вторинного. Доки це третє ціле в ході свого саморуху не почало руйнувати соціальні організми -продукти саморозгортання людського розуму,



що перебувають, очевидно, у фазі несвідомого. Про те, що розум існував завжди, але не завжди в усвідомленій формі, нам добре відомо з наявної літератури.

Ідея природничо-наукової картини світу, побудованої на інтеграції фізичного і семантичного різновидів вакууму, відкриває принципову можливість зробити наступний крок у засвоєнні світу шляхом створення супероб'єднаної теорії, що інтегрує в органічну цілісність фізичний і семантичний світи, матерію і свідомість, речовину і інформацію. Така теорія здатна значно поширити ступінь нашої свободи в пізнанні і перетворенні руїн національних соціальних організмів в ефективні конструкції нового типу, а також значно збагачує наші інтелектуальні можливості в створенні планетарного соціального організму.

У теорії пізнання прийняття такої гіпотези означає, що ми в аналізі взаємодії матеріального і духовного переходимо від категорії розрізнення через категорії відмінності й протилежності до категорії протиріччя. У такому випадку ми сьогодні вже готові до того, щоб відкрити в основі Всесвіту “корінь всякого руху і життєвості”. Справжній же саморух ґрунтується, як відомо з вчення Г. Гегеля, на такому протиріччі, яке “полягає не в чому іншому, як у тому, що в одному і тому ж відношенні існує як дещо в самому собі і його відсутність, негативне його самого” [49, 31].

Отже, при виборі світоглядної платформи для реалізації генеральної мети цього дослідження ми прийшли до розуміння необхідності інтеграції в субстанціональній основі нашого світу матеріального і духовного як рівноправних складників (видових) частин універсуму. Але в цьому нічого нового немає. Це вже було відомо. Цей підхід в історії філософської думки розвивала не одна генерація філософів.

Проблеми сучасного суспільного розвитку, як ніколи раніше, штовхають нас на пошук космічної ідеології розвитку людства, і треба сміливіше йти назустріч космічній (квантовій) філософії. Оскільки навколишній світ другої природи не побудований ніким, перед нами виникає необхідність дати такий опис його найдрібніших “цеглинок” (тобто мікроскопічної структури світу), який пояснював би процес його самовиникнення (самоскладання). У зв'язку з встановленням



субстанціональної основи світу, проблема осягнення соціального організму переходить з розряду світоглядної в ідеологічну.

Розробка ідеології дослідження, як і вибір світоглядної позиції, є суто особистою справою дослідника. Якщо виходити із визначення ідеології як системи “поглядів і ідей, в яких усвідомлюються і оцінюються відношення людей до дійсності і один до одного, соціальні проблеми і конфлікти, а також містяться цілі (програми) соціальної діяльності, направленої на закріплення або зміну (розвиток) даних суспільних відношень” [188, 206], то під ідеологією цього дослідження слід розглядати сукупність ідей (семантичних фільтрів), на основі якої ми налаштовані розпочати переосмислення соціального явища.

Стан справ у вітчизняній філософській думці ускладнюється тим, що сьогодні на ідеологічному обрії немає жодної ідеології, яка б прогресувала. Парадокс, але філософський напрям, що сформувався в кінці XIX століття як ідейна течія і переміг на практиці супротивників тільки завдяки тому, що розробив ефективну для свого часу ідеологію, сам став її жертвою. Ідеологія, виявляється, теж вимагає систематичного поновлення в міру прогресування духовного виробництва.

Отже, намагаючись філософськими засобами проникнути в XXI століття, ми повинні здійснити прорив до нового типу ідеологій. Для цього необхідно перейти від ідеології руйнування до ідеології творення. Починати треба з найголовнішого – з пошуку конструктивної ідеології на основі нового світоглядного підходу до розуміння світу, в якому ми живемо. Виходячи з того, що ми рухаємось від технократичного до інформаційного типу розвитку, є сенс робити ставку на ноосферичну, а можливо навіть і на космічну за характером ідеологію. Рівень науковості будь-якої культивованої нами ідеології визначається її зв'язком з типом цивілізації, яка визначає головні тенденції життя планетарного людства. І нічого страшного, якщо нам може й не вдасться вичерпно вирішити цю проблему. Тут важливий самий поворот у мисленні філософів і вчених, які визначають характер і організацію духовного виробництва епохи. Інші підуть далі, будуть діяти сміливіше і досягнуть більшого.

Але спочатку необхідно встановити суть ідеології як інструменту пізнання, а також і перетворення соціального життя. “Марксів хід





аналізу, – як справедливо зауважує М. Мамардашвілі, – припускає, що ідеологічне виробництво – це завжди раціоналізація готових духовних продуктів суспільних відношень (тобто продуктів поза, та й незалежно від діяльності раціональної наукової думки заданих) зовнішніми засобами “знання”, використання раціональних процедур як засобів пізнання і привласнення цих продуктів індивідами, які в такий спосіб інтегруються в суспільну систему. Але якщо ці засоби “раціональні” в буржуазному суспільстві (тобто завжди обернуті до здатності судження анатомізованих індивідів), то в інші історичні епохи ці засоби можуть бути засобами анімістичних, міфологічних, релігійних та інших систем” [115, 33-34].

Таке визначення ідеології дослідження впливає з того, що ми розглядаємо провідну функцію ідеологічних відносин, причетних до сфери духовного виробництва, як аналогічну тій, яку виконують економічні відносини в сфері матеріального виробництва. Ця думка в наявній літературі вже зафіксована. Зокрема, О. Богданов, підкреслюючи організуюче начало ідеологій і визначаючи їхнє місце в житті суспільства, писав наступне: “Це організаційні форми для всієї практики суспільства, або, що, те ж саме, її організаційні знаряддя. Вони справді визначаються в своєму розвитку умовами і відносинами виробництва (духовного в тому числі – В. Б.), але не тільки як їхні надбудови, а саме так, як форми, що організують деякий зміст, визначаються цим змістом, пристосовуються до нього” [26, 135].

У колективній монографії “Духовне виробництво” знаходимо наступне підтвердження нашій тезі про організуючу роль ідеології у дослідженні: “У процесі духовного виробництва формується не просто свідомість, (вона виробляється всіма індивідами, які стихійно включені в матеріальний процес), а його особлива суспільна – “вторинна”, “ідеологізована” – форма, завдяки якій індивіди “інтегруються в суспільну систему” [71, 142].

Зрозуміло, що в нашому випадку інтегруються в систему ідей, що складають зміст суспільної і природничої наук для поповнення арсеналу соціальної філософії. У похідному варіанті може йтись про семантичний матеріал або сенси, що утворюють семантичний континуум.

І немає необхідності докладно зупинятися на ролі ідеології в організації розумової діяльності дослідника, оскільки на неї



поширюються всі ті закономірності, про які писав К. Маркс у “Німецькій ідеології”, з тією лише невеликою різницею, що предметом тут виступає не вся практично-перетворююча діяльність людини, а специфічне філософське мислення.

Основна функція ідеології дослідження полягає в тому, що вона насправді є своєрідним семантичним фільтром, через який необхідно пропустити все багатство ідей, накопичене на кінець ХХ сторіччя світовою суспільною думкою з проблем соціального життя людей. На цей бік процесу пізнання справедливо вказує В. Налімов, який пише: “Розвиток культури, у тому числі науки, – це знов-таки нескінченне фільтрування нових ідей через парадигматичні уявлення, що породжуються сенсами минулого. І якщо фільтри виявляються неспроможними еволюціонувати у напрямку форм, які пом’якшують їхню жорсткість, то відбувається революційна відмова від них. В історії західного християнства це релігійні і ідеологічні війни і революції, в науці – революційна зміна парадигм, що так добре описана Куном” [144, 42].

Отже, оскільки змінюється в процесі поглиблення пізнання не вхідний зміст соціального світу, а фільтр, через який він аналізується, то для отримання його організованого образу необхідно застосувати якісно іншу ідеологічну настанову. При цьому організоване бачення соціального світу – не більше, ніж одне з можливих. Поряд з ним ніхто не забороняє поглянути на другу природу як на хаос або, скажімо, кристал.

Чим радикальніше один фільтр відрізняється від іншого, тим контрастнішим буде одержаний результат. У зв’язку з цим інколи здається, що в окремих випадках тексти, спродуковані дослідниками одних і тих же процесів, непорівнювані один з одним. Наприклад, це справедливо відносно наукового і теологічного пізнання світу. Причому ідея, що грає роль семантичного фільтру і виступає гносеологічним інструментарієм дослідження, набуває нової якості, і тому її слід називати не інакше як ідеологемою.

При цьому стає зрозуміло, що досить поширена настанова на деідеологізацію соціальних, політичних та інших досліджень цілком абсурдна. Принципово неможливо дослідити навіть найдрібнішу проблему без використання певних семантичних фільтрів, оскільки



буде відсутній критерій селекції та організації матеріалу, що досліджується.

У зв'язку з викладеним вище є сенс розглядати ідеологію як момент, який організує не лише буденну, але й наукову свідомість. Тут нічого нового ми не винаходимо, оскільки йдеться про методологічну функцію ідеології. Тому ідеологія як інструментарій дослідження є, на наш погляд, ефективним засобом раціоналізації вже готових духовних продуктів, що функціонують у формі філософських ідей, у яких в ідеальній формі зафіксовано реальний суспільний зв'язок людей і явищ.

Можна сказати, що в процесі дослідження ми мусимо здійснити трансформацію реального соціального явища буття, оскільки воно здійснює тиск на людей і відчувається ними, у форму знання. “Відношення, – писали К. Маркс і Ф. Енгельс у “Німецькій ідеології”, – стають в юриспруденції, політиці і т. ін. – в свідомості – поняттями” [121, 100].

Іншими словами, у процесі даного дослідження треба відтворити в ідеальній формі певну систему реально існуючих суспільних відношень. К. Маркс і Ф. Енгельс прямо вказували на те, що ідея, як продукт діяльності філософа, є всього лише уявний “еквівалент” реального відношення. “Відношення для філософів рівнозначно ідеї. Вони знають лише відношення “Людини” до самої себе, і тому всі реальні відношення стають для них ідеями” [6, 99]. І тут же приводиться ще більш чітке визначення відношення як того, “що філософи називають ідеєю” [6, 99].

Отже, нам необхідно обрати спеціальний методологічний засіб, який був би більш універсальним, ніж звичайні методологічні інструменти, для того, щоб, використовуючи його, можна було б цілеспрямовано і раціонально перетворювати ансамбль суспільних відношень, зафіксований буденною і науковою свідомістю у формі ідеї соціального організму. Як бачимо, потреба розробки спеціальної ідеології дослідження не наша примха, а жорстка вимога технології духовного виробництва.

Ідеологія дослідження, як будь-яка інша система, складається з певного набору елементів. Як нам здається, до неї мають увійти як мінімум чотири ідеологеми. Це будуть чотири семантичних фільтри



для вивчення різноманітних аспектів обраної нами проблеми: світоглядний, логічний, гносеологічний і онтологічний.

Фактично ми вже частину роботи з формування ідеології дослідження виконали, оскільки викладена нами вище світоглядна настанова на двоєдиний зміст основи Всесвіту є не що інше, як саме світоглядна ідеологема.

Далі виникає необхідність вказати на семантичний фільтр у галузі логічного аналізу проблеми. Він полягає в тому, що, завдяки логічній ідеологемі, треба буде віднайти зв'язку “матеріальне – духовне” в найнеймовірніших модифікаціях форм універсуму. Те ж саме треба буде знаходити і в структурі соціального тіла. Нам здається, наприклад, що на макрорівні, де розгорнулася друга природа, у суб'єктивованому вигляді, духовний компонент проник і застиг у царині матеріального світу у формі техніки, а матеріальний компонент намагається проникнути в духовну сферу у формі штучного інтелекту.

Пошук гносеологічного фільтру впливає з прийнятої раніше світоглядної позиції, яка спрямовує нас на пошук нової ідеологеми в організації дослідницького матеріалу. Ми цей пошук пов'язуємо з діалектичним методом аналізу соціальної форми руху універсуму.

Однак при цьому нас не влаштовує суб'єктивна діалектика, яку майстерно розробив і залишив нам Гегель, з тої простої причини, що вона буде ефективною для вивчення закономірностей прояву лише духовного компоненту світопороджуючої субстанції. З тієї ж причини нас не може влаштувати і об'єктивна діалектика, яку залишили нам К. Маркс, Ф. Енгельс і В. Ленін і яку було зведено їхніми “вірними” послідовниками до примітивної лінійності, оскільки вона розкриває нам закономірності прояву лише матеріального компоненту основи Всесвіту. Криза соціалізму це наочно показала. У ній вірно виявився, все-таки В. Ленін, який писав: “Діалектика і є теорія пізнання (Гегеля і) марксизму...” [111, 321].

Онтологічний фільтр полягає в тому, що вихідна субстанція соціального життя людей визначена нами як квантовий вакуум, що має квантово-хвильову природу, а через неї і цілком специфічні форми поширення в Космосі та існування в умовах Землі.

Одним словом, ми не можемо приступати до дослідження обраної проблеми, базуючись на підвалинах існуючих ідеологічних



підходів, хай навіть і діалектичних. Осягнення проблеми з позицій будь-якого з існуючих ідеологічних підходів, попри тези про дихотомічну основу світу, означає приєднання до панівної ідеології з метою, якою ніколи не буде вирішення найскладнішої проблеми сучасної соціальної філософії.

Сьогодні, перебуваючи в ситуації ідеологічного вакууму, ми змушені зробити ризикований крок і сформулювати специфічну ідеологічну настанову для вивчення логіки соціальної реальності, що збунтувалася. При цьому ми прекрасно розуміємо, що вона повинна базуватися на сильних сторонах вчень Гегеля і Маркса і водночас долати їхній головний недолік – монізм. Тому ми висуваємо робочу гіпотезу про те, що найбільш придатним способом організації інформаційного матеріалу для досягнення генеральної мети дослідження не може бути некритичне просування у фарватері гегелівського або марксистського вчення, тобто суб'єктивної чи об'єктивної діалектики, а простежування видозмін світопороджуючої субстанції з позицій діалектики, яка враховує взаємодоповнюваність названих підходів у межах суперечливої в собі органічної цілісності.

Така гносеологічна ідеологема, на нашу думку, дає змогу розкрити логічні взаємозв'язки і взаємопереходи матеріального і духовного не лише на рівні макросвіту, але й у саморозгортанні вихідної субстанції на мікро- та мегарівнях.

У такому зв'язку ідеологічний аспект діяльності дослідника постає як цілеспрямоване використання названих вище семантичних фільтрів (ідеологем) як засобу пізнання і освоєння продуктів минулої філософської і наукової праці, які за допомогою раціональних процедур інтегруються в якісно нову систему соціальної філософії, а після цього в теорію ноосоціогенеза. Очевидно, синтез напрацьованих різними школами і напрямками ідей в органічну цілість є перспективним і буде характерним для розвитку філософії і науки XXI століття.

Таким чином, виходячи з викладеного вище, ідеологію дослідження можна визначити як спеціально сконструйовану систему семантичних фільтрів-ідеологем, що організує нашу дослідницьку діяльність у процесі засвоєння духовної спадщини минулого крізь призму ідеї соціального організму. Нами духовне виробництво розуміється в широкому смислі, як “вся діяльність людей по



виробництву, обміну, розподілу і споживанню духовних цінностей” [28, 209].

Для продовження дослідження соціального організму треба відібрати методологічні засоби перетворення вхідного матеріалу і подати їх у вигляді пізнавально-інструментального комплексу. До цього ми і переходимо.

## ***1.6. Методологічний підхід до осягнення соціального організму***

Для плідного вивчення явища, що нас цікавить, треба мати такі засоби гносеологічного аналізу, що дозволяли б вивчати ноосоціогенез як вершину еволюції універсуму в межах нашого Всесвіту. Останнє зауваження базується на тому, що еволюція починається як космогенез, з появою живої речовини вона переходить у біогенез, з появою людини – в антропогенез, а з виникненням суспільства здійснюється перехід в ноосоціогенез.

Зміст проблеми полягає в тому, що застій у світовій філософській думці призвів до стагнації концептуального апарату філософії і науки. Це підтверджується тим, що сьогодні категоріальний апарат окремо взятої вітчизняної або зарубіжної філософії не розкриває цілісно процеси, що протікають у межах нашого Всесвіту. З цієї причини дослідники не можуть цілісно охоплювати й аналізувати соціальне явище як невід’ємний складник ноокогенезу.

Синтез, як відзначалося вище, повинен відбутися, за нашим переконанням, на основі інтеграції гегелівської науки логіки, що освітлює закони розумової діяльності суб’єкта пізнання і марксистського вчення про суспільні процеси. Природно, що і наука логіки виходить на практику точно так, як матеріалістичне вчення, завдяки теорії відображення, фіксує свій об’єкт в епістемологічних процесах і категоріях.

Ми не маємо можливості докладно зупинитися на оцінці стану навіть найважливіших засобів пізнання, що знаходяться в арсеналі як



однієї, так і іншої сторони, а тим більш проводити порівняльний аналіз їхніх евристичних можливостей. Висловимося тільки з принципового моменту. Його зміст полягає в тому, що при виборі інструментарія філософського аналізу ми спираємось на загальне в соціальному, тобто на загальновідомі закони діалектики, а принципи останньої розглядаємо як механізм практичного застосування перших до соціальної дійсності.

Загальновідомо, що вихідними аксіоматичних засобів будь-якого дослідження виступають поняття. Нагадаємо, що поняття – це думка, яка розкриває в узагальненій формі предмети і явища дійсності, а також зв'язки між ними шляхом фіксації загальних і специфічних ознак, якими виступають властивості предметів і явищ та відношення між ними.

Однак виявляється, що у дослідженні поняття відіграють різну роль. Для того, щоб розібратися в них, треба розкрити механізм евристичного спрацьовування понять. Він функціонує, як відомо, через співставлення ноуменальних одиниць – смислів, що зафіксовані в поняттях. Оскільки механізм дії понять заснований на порівнянні смислів, що містяться в них, то зовні він виступає як мова. Завдяки мові, духовний світ самовиражається в об'єктивній реальності. Мова, матеріалізуючись, породжує текст. Тому засвоєння соціального організму можна почати з будь-якого поняття. Головне – розібратися в їхній ієрархії.

Як ми вже зазначали, для нашого випадку поняття “мова” складне, оскільки йдеться про мову для досягнення як ірраціональної, так і раціональної реальності. Водночас вони, раціональна та ірраціональна мови, мають доповнювати одна одну, щоб уможливити співставлення результатів вивчення мікрорівня з результатами макрорівневих досліджень. Рух понять у філософському дослідженні якраз і складає суть останнього, оскільки логіка, покладена в основу такої нової системи понять, і буде розкривати логіку саморозгортання соціального світу.

Тут не уникнути деякої незручності при поясненні методологічних підвалин філософського дослідження. Вона виникає через те, що деякі поняття, наприклад, “соціальне життя” або “соціальний організм”, ми змушені вживати до того, як логічно доведемо правомірність їхнього існування. Інтуїтивне розуміння



сутності і змісту цих термінів є слабким виправданням. У теоретичному дослідженні все повинно бути на своєму місці. У процесі гносеологічного і онтологічного аналізів такого “зміщення” понять не буде допускатися.

При цьому виявляється, що в ході дослідження одні поняття виступають як такі, що освоюються, а інші – як такі, за допомогою яких перші освоюються, тобто являють собою інструментальні засоби пізнання. Критерієм їхнього розподілу, на нашу думку, є функція, що відводиться конкретному поняттю в процесі пізнання явища на тому чи іншому рівні філософського аналізу.

У дослідженні соціального явища, як відомо, можна виділити три рівні: загальнофілософський теоретичний рівень, спеціально-теоретичний рівень (соціальна філософія) і спеціально-науковий або “емпіричний” рівень (суспільствознавство і природничі науки).

На теоретичному рівні, наприклад, вивчаються і визначаються в найбільш загальній формі сутність, структура і динаміка соціального організму. Освоюючи найбільш загальні питання соціального явища, філософи розробляють теоретичні, методологічні, світоглядні, етичні, ціннісні й ідеологічні його аспекти. Проблема соціального організму на цьому рівні не виступає як самостійна. Тут соціальний організм є складником загальнонаукової картини світу.

Очевидно, що основне навантаження щодо надання поняттю “соціальний організм” категоріального статусу припадає на другий рівень – тобто на соціальну філософію, оскільки саме тут визначаються структурні і динамічні аспекти соціального організму в різних сферах його прояву, системно узагальнюються знання спеціальних наук. Саме тут виконуються спеціальні міждисциплінарні дослідження соціальної форми руху універсуму. Звичайно, між відомостями про соціальний організм, добутими різними науками, є внутрішній зв'язок. Але це зовсім не означає, що загальнотеоретичне розуміння категорії “соціальний організм” складається як результат простого додавання окремих її аспектів. Нічого подібного. Бо теоретична концепція ніколи не формується з уламків різних думок, з теоретичних відходів вивчення тих чи інших її рівнів. Вона – завжди продукт спеціальної теоретичної роботи, в якій немов би воедино сплавляються, переосмислюються в контексті нового бачення міркування, зауваження і висновки більш конкретного порядку.





Обґрунтована нами вище теза про те, що соціальний організм є предметом соціальної філософії, а не соціології, може викликати критику з боку деякої частини соціологів, що розробляють протягом достатньо тривалого часу цю проблематику. Але ми виходимо, по-перше, з того, що соціальний організм і суспільство – це не одне й те ж саме. По-друге, соціологія не випадково не може визначитися досі зі своїм предметом. Виходячи з концепції О. Конта, вона мусить вивчати суспільство, а за М. Вебером вона повинна зосереджувати свої зусилля на вивченні проблем людини.

Точне і глибоке логічне вивчення ідеї соціального організму є основа і суть філософського аспекту проблеми. Це та сила – аналіз поняття, яким філософія найглибше впливає на науку, у тому числі і на суспільствознавство. Це підтверджує і Гегель, який на питання, що таке філософія, відповідав: “Своєрідна риса цієї науки полягає в тому, що в ній її поняття лише, як видно, становить її першопочаток, насправді лише весь розгляд цієї науки є доказ і, можна сказати, власне знаходження цього поняття; поняття є по змісту результат такого розгляду” [53, 8].

На практиці існує думка, що теоретична розробка поняття “соціальний організм” можлива тільки на спеціально-теоретичному рівні його дослідження. Пояснюється це тим, що будь-які спроби розробити це поняття на першому теоретичному філософському рівні приречені на невдачу, бо цей рівень, як найбільш загальний, відволікає від конкретно-наукових конкретизацій поняття “соціальний організм”.

На спеціально-науковому рівні здійснюються емпіричні дослідження різних конкретно-наукових сторін соціального явища. У цьому розумінні можна говорити про соціологічний, політекономічний, політологічний, аксіологічний, екологічний, педагогічний, психологічний та інші аспекти вивчення соціального організму, які в свою чергу розчленовуються і конкретизуються.

Відмінною рисою цього дослідження є те, що “емпіричним” рівнем тут виступає теоретичне знання, здобуте в ході розвитку суспільствознавства і природничих наук, наприклад, соціології і фізіології біологічних організмів. На цю особливість ми вже вказували при аналізі вихідної фактологічної бази дослідження. У зв'язку з цим поняття “емпірична база” в нинішньому дослідженні не



використовується. Воно може навіть бути замінене виразом “фактологічна база”. Але при цьому фактологічна сторона справи не відривається від емпіричної бази, і їх, за певної глибини аналізу, можна розглядати як синоніми.

На відмінність між названими вище рівнями вказують багато дослідників. При цьому співвідношення між можливостями філософського осягнення ідеї соціального організму, не треба плутати його з соціологічним підходом, у межах якого соціальне буття вивчається методами, притаманними соціологічній методології. “Доки соціолог цілком не звільнився від впливу філософа, – писав Е. Дюркгейм у роботі “Метод соціології”, – він розглядає соціальні явища тільки з їхньої найбільш загальної сторони, з тієї, з якої вони більш всього схожі на інші явища Всесвіту. Якщо ж, знаходячись у такому стані, соціологія і може ілюструвати філософські положення цікавими фактами, то вона не може збагатити їх новими поглядами, оскільки не виявляє нічого нового в об’єкті, що вивчається. Але в дійсності, якщо основні факти інших галузей виявляються і в сфері соціальних явищ, то лише в особливих формах, що роблять їхню природу більш зрозумілою, тому що вони є вищим її вираженням. Тільки для того, щоб бачити їх з цієї сторони, потрібно вийти за межі загальних положень і звернутися до детального вивчення фактів. Таким чином, соціологія, у міру того як вона буде спеціалізуватися, буде поставляти все більш оригінальний матеріал для філософських роздумів” [71, 524].

На жаль, при розробці концепції соціального організму ми поки не маємо матеріалу, накопиченого природничими науками. Це зв’язане з тим, що природознавство не може сьогодні ще вивчати явище соціального організму, оскільки учений-природничник не може працювати з ним, доки не відкриє його елементарну частку – носій субстанції, що утворює соціальне тіло. Хоча зауважимо, що пошуки її ідуть безупинно, а останнім часом навіть дещо інтенсифікувалися.

Для вченого-природничника явище соціального організму повинно постати як природне тіло, що перебуває в континуумі “простір-час”. Інакше вчений-природничник, на відміну від філософа або ж суспільствознавця, просто не може працювати, не може залишатись у межах наукової парадигми. Він змушений буде



сконструювати для досягнення своїх специфічних цілей інший образ соціального організму.

Тому при виборі інструментальних засобів дослідження ми враховуємо досвід застосування категорій природознавства, накопичений морфологією або фізіологією та іншими спеціальними науками про живі організми. Так, наприклад, при дослідженні соціального організму необхідно виокремлювати такі специфічні рівні його буття: потенційний, навіть цитоплазматичний, молекулярний, клітинний, тканинний, органний і, нарешті, організменний і т. ін. Щоб переконатися у тому, що соціальний організм має структуру, аналогічну структурі живого організму, достатньо зазирнути до виданого в 1996 році вітчизняного підручника з соціології для вищих навчальних закладів [175, 135].

Отже, категорії соціальної філософії в цьому дослідженні грають роль матеріалу, який опановується, вимагаючи особливого до себе відношення, зміст якого полягає в тому, що соціальні факти необхідно розглядати як речі. Пояснимо цей момент більш докладно, оскільки він дуже важливий для розуміння логіки побудови дослідних процедур і всього наступного викладення результатів дослідження. Тут термін “рiч” слід розуміти як соціальний факт, що в силу своїх атрибутивних властивостей здатен спричиняти зовнішній примусовий тиск на людину.

Інакше кажучи, соціальне треба розглядати як будь-який інший об’єкт пізнання, що сам по собі непроникнений для нашого розуму; це все, відносно чого ми не можемо сформулювати собі адекватного поняття з допомогою звичних процедур інтелектуального аналізу; це все, що розум може збагнути лише за умов виходу за межі самого себе, шляхом інтелектуального розмірковування, послідовно переходячи від найбільш поширених і більш конкретних до менш конкретних і більш глибоких.

Так, наприклад, діють К. Маркс і Ф. Енгельс, коли дають політекономії як соціальному явищу соціологічне обґрунтування: “політична економія має справу не з речами, а з відношеннями між людьми і, у кінцевому рахунку, між класами, але ці відношення завжди зв’язані з речами і проявляються як речі” [126, 498].

У свою чергу і Е. Дюркгейм стверджував, що “перше й основне правило полягає в тому, що соціальні факти потрібно розглядати як



речі” [71, 421 і 545], причому як “речі того ж рангу, що і матеріальні речі, хоча на свій лад” [71, 394].

Наведена теза Е. Дюркгейма має глибокий методологічний сенс: вона не стверджує, що соціальні факти – це речі, а доводить, що їх необхідно вивчати як речі. “Справді, – пише вчений, – річ стає відомою головним чином через ту ознаку, що вона не може бути змінена простим актом волі. Це не значить, що вона не підлягає жодній зміні. Але, щоб здійснити цю зміну, недостатньо побажати цього, треба додати ще більш-менш напружене зусилля через опір, що вона чинить і яке, до того ж, не завжди може бути здолане. А ми бачили, що соціальним фактам притаманна така властивість. Вони не тільки не є продуктами нашої волі, але самі визначають її ззовні. Вони являють собою немов би форми, за якими ми змушені відливати наші дії. Часто навіть ця необхідність така, що ми не можемо уникнути її. Але якщо навіть нам вдається перемогти її, той опір, що зустрічається нами, дасть нам знати, що ми знаходимось у присутності чогось такого, що від нас не залежить. Отже, розглядаючи соціальні явища як речі, ми лише узгоджуємося з їхньою природою” [71, 433].

При цьому Е. Дюркгейм ставив соціальні факти в один ряд з біологічними, психічними фактами діяльності людей. До них він відносив, як відомо, норми, звичаї, вірування, типи поведінки і мислення, тобто факти колективної психології і свідомості. Соціальні факти об’єктивні, вони знаходяться поза людиною, мають власне, незалежне від людини існування і примусовий для людини характер: не підкоряючись їм, людина наражається на санкції з боку суспільства. В обов’язковості для людини полягає відмінність соціальних фактів від тих соціальних явищ, які не є соціальними фактами.

Загальнотеоретичні філософські категорії спільно з категоріями суспільних наук і термінами природознавства в цьому дослідженні грають роль засобів осягнення категорій соціальної філософії. У своїй сукупності вони утворюють своєрідний пізнавально-інструментальний комплекс засобів дослідження. Саме найменування комплексу як “пізнавально-інструментального” вже вказує на те, що він за структурою повинен складатися з двох різних типів засобів філософського дослідження, а саме: засобів гносеологічного і засобів онтологічного препарування соціального тіла.



З боку філософії, комплекс специфічних методологічних засобів потрібен для досягнення основної мети дослідження – розкриття природи, сутності і змісту поняття “соціальний організм”: адже за межі поняття-слова філософія виходити не має права. Розвиток і уточнення філософського аспекту соціального явища полягає у все більш тонкому і глибокому аналізі, який відкриває нове в старому. Саме філософське теоретичне знання має певні рівні, що розрізняються за формою і змістом. За формою це рівні абстрагування, а за змістом рівні організації соціального організму.

Такий комплекс методологічних засобів є допоміжним продуктом дослідження. Він потрібен для того, щоб звести видиме в явище, в якому проявляється рух соціального світу, до дійсного внутрішнього руху світопороджуючої субстанції квантового вакууму. Таким “внутрішнім рухом” явища виступає, як відомо, “модифікація” його природи.

При цьому категорії загальнотеоретичного рівня грають роль структуроутворюючих елементів у цьому комплексі, завдяки саме їм соціальну дійсність може бути піддано гносеологічному і онтологічному аналізу. Категорії ж суспільствознавства і природничих наук відіграють роль проміжних, допоміжних робочих елементів, завдяки яким такі види наукового аналізу соціального явища здійснюються. Тут ми можемо вирішувати, які засоби обрати і в яких комбінаціях їх застосувати в процесі дослідження. Адже загальновідомо, що філософія, наука, теологія, мистецтво і література користуються одними і тими ж словами, але по-різному їх організовуючи, досягають таких відмінних між собою наслідків.

Нарешті, ми можемо говорити про структуру названого комплексу. Він складається з двох відносно самостійних і в той час тісно взаємопов'язаних між собою частин, а саме:

- Інструментарія генетичного аналізу і синтезу.
- Інструментарія онтологічного аналізу і синтезу.

Тут під онтологічним аналізом мається на увазі застосування понять логіки для вивчення моменту буття соціального організму як об'єктивної реальності. Для якісного проведення цього виду аналізу необхідно мати інструментарій для аналізу як внутрішніх, так і зовнішніх зв'язків, а також для оцінки морфологічного (структурного)



аспекту, функціонального аспекту організму нижчого рівня і діалектичного зняття його організму вищого рівня.

Названому комплексів евристичних засобів повинен бути притаманний ряд властивостей. Назвемо найважливіші з них. По-перше, він повинен бути специфічною формою розвитку уявлень про соціальне явище, які формалізуються теоретичними поняттями. Теоретичні поняття якраз і фіксують емпіричні і теоретичні знання про соціальний організм.

Як відомо, специфіка і призначення теоретичного знання – відображення сутності предмету, що вивчається, у нашому випадку – соціальне життя. А оскільки сутнісне відношення є взаємодія протилежностей, то сутність виступає як протиріччя або як система протиріч. Пізнання сутності предмету можливе шляхом діалектичного вирішення цих протиріч, а не усунення їх. Основним засобом діалектичного вирішення протиріччя є аналіз всього ланцюга реальних опосередковуючих ланок між протилежними моментами, сторонами дійсності. Цей принцип обов'язковий для будь-якої науки, діє він і в царині філософського знання. Вивчення проблеми соціального організму теж не становить у цьому відношенні якогось винятку.

Фактологічний рівень утворить сукупність наукових фактів і описів, на яких розгортається предмет дослідження. Цей рівень формується на емпіричному знанні. Емпіричне пізнання соціального життя розкриває окремі сторони і відношення одиничного, індивідуального, взяті поокремо як самостійні явища.

У підсумку фактологічне (емпіричне) знання в галузях економічного, соціологічного, політологічного, ідеологічного, аксіологічного, історичного та інших узагальнень, фіксує різноманітність речей і явищ, немов би позбавлених внутрішнього зв'язку. Саме це ми сьогодні і маємо в реальності. І кожне з таких явищ постає як щось виокремлене, чітко відокремлене від усього іншого, бо за допомогою понять цього рівня фіксуються лише зовнішні сторони і зв'язки соціальних об'єктів. Комплекс засобів дослідження повинен бути здатний розкрити внутрішні зв'язки, оскільки без опанування ними неможливо пояснити механізм саморозгортання соціального життя.

По-друге, комплекс евристичних засобів повинен надавати можливість здійснювати повний параметричний опис соціального



організму. Пам'ятаючи при цьому про те, що у філософському розумінні “повнотою називається, як стверджує Гегель, завершене зібрання усього одиничного, що входить до певної сфери”. За І. Кантом, повнота опису означає необхідність дати “первісне і повне викладення поняття речі в її межах”. При цьому, як пише він у роботі “Критика чистого розуму”: “Повнота означає ясність і достатність ознак; межі означають точність у тому сенсі, що ознак дається не більш ніж потрібно для повного поняття; первісне означає, що визначення меж нізвідкіль не виводиться і, отже, не потребує обґрунтування, інакше передбачуване пояснення не могло б бути дане раніш всіх суджень про предмет” [88, 430].

По-третє, названий вище набір інструментальних засобів повинен забезпечити нам доступ до пояснення природи і механізму життєдіяльності соціального організму як цілісної системи.

Відсутність теоретичних розробок з проблеми соціального організму не є непереборною перешкодою. Ця обставина диктує необхідність почати розробку такої теорії дедуктивним шляхом. При цьому методологічні засоби дослідження немов би утворять собою духовні форми, в які має бути відлита соціальна реальність. Без них вона не сприймається теоретичним мисленням людини.

Отже, у пізнавально-інструментальний комплекс нинішнього дослідження повинні входити інструментальні засоби, здатні здійснити послідовно чотири типи операцій на соціальному тілі – генетичний, морфологічний, функціональний і діалектичний аналізи, а також відповідні синтези. Саме в такій послідовності, що впливає із загального розуміння змісту соціального процесу, ми їх і розглянемо.

Для того, щоб здійснити вибір засобів генетичного аналізу, треба виходити з декількох важливих методологічних міркувань. Перше з них впливає з того, що загальновідомі філософські категорії – сутність, зміст, форма соціального світу – виконують узвичаєні у філософському дослідженні функції, тому ми на них не зупиняємося. Без них просто неможливо будь-що пояснити.

Друге міркування впливає з обраної автором світоглядної парадигми, покладеної в підвалину цього дослідження. Двоєдиність субстанціональної основи Всесвіту, від світоглядного кредо дослідника, вимагає цілісного підходу до вибору засобів генетичного аналізу соціальної реальності. Це означає, що для якісного виконання



такого аналізу засоби його здійснення треба добирати як з арсеналу матеріалістичного, так і з арсеналу ідеалістичного напрямків світової філософської думки і об'єднати їх в органічну систему.

Пропонована операція не являє собою чогось нового. Дослідники, які належать до названих нами протилежних філософських напрямів, на практиці давно і активно користуються одними й тими ж засобами генетичного аналізу. Вони відрізняються між собою лише ідеологічними настановами щодо предмету і ходу дослідження, а також вторинними по відношенню до зайнятої ідеологічної позиції засобами інтерпретації його кінцевих результатів. Синтез має здійснюватися, на нашу думку, на основі інтеграції гегелівської науки логіки, яка висвітлює закони розумової діяльності суб'єкта пізнання, і марксистського вчення про матеріальність суспільних процесів. Це принципово припустимо через те, що наука логіки виходить на практику так само, як і матеріалістичне вчення, яке теж (але вже завдяки матеріалістичній теорії відображення), фіксує свій об'єкт в епістемологічних структурах та категоріях.

Трете методологічне міркування полягає в тому, що кількість і якість гносеологічних засобів дослідження визначається необхідністю мати достатньо представницький за обсягом та глибиною вихідний матеріал для осягнення онтологічного і еволюційного аспектів проблеми, що вивчається, оскільки вони є ключами до наступних морфологічного, функціонального і діалектичного аналізу.

Теорія виникнення і еволюції соціального організму повинна мати статус філософської рефлексії. Це означає, що вона повинна пояснити як соціальну реальність, де б остання не виникала, так і можливі її функції, які вона може мати в саморозгортанні Всесвіту, а ширше універсуму в будь-якому з куточків Галактики.

Тому ми можемо почати теоретичне дослідження соціального організму з філософської ідеї, яка є усвідомленою тотожністю матеріальної і духовної дійсності або осягнута розумом єдність їхньої форми і змісту, відома нам під ім'ям соціального явища. Підтвердження цій тезі ми знаходимо у Гегеля, що писав: "Реальність, яку набуває ідея як природна життєвість, є тому реальність, що являється. Явищем називається не що інше, як існування реальності, що не володіє буттям безпосереднього в собі, а покладена в своєму існуванні негативним чином. Однак процес заперечення





безпосередньо зовні існуючих членів як діяльність ідеалізації поєднує в собі не тільки негативне відношення; в цьому запереченні він є також тим, що утверджується як для-себе-буття” [58, 131].

І задача філософії полягає в тому, щоб знайти соціальний організм “у зовнішньому існуванні” і не просто знайти, а показати його “діяльність” у цьому світі, тобто простежити перетворення наявного буття, яке існує в специфічній формі і видозмінюється під впливом процесу спонтанного саморозгортання основопокладаючої субстанції Всесвіту.

Тому соціальний організм, який може бути пояснено тільки за умов, що видиме лише в явищі – рух, який виступає в явищі, буде зведений до дійсного внутрішнього руху основопокладаючої субстанції, тобто універсуму. Таким “внутрішнім рухом” явища виступає, як відомо, “модифікація” його природи. У зв’язку з цим стрижнем генетичного аналізу досліджуваної проблеми є з’ясування способу перетворення вихідної субстанції, або так званої першої природи, у другу, а після цього закономірну трансформацію останньої в третю природу.

При цьому природа соціального явища повинна, по-перше, натурально впливати з першої природи; по-друге, бути єдиною з нею; і, по-третє, мати власну фізіономію. Це означає наступне: якщо сьогодні світова наука довела, що явища, стосовні до першої природи, наприклад фізичні або хімічні зв’язки, мають квантово-хвильову основу, то й природа соціальних зв’язків повинна мати цю саму атрибутивну характеристику.

Специфікою гносеологічного аналізу є те, що він має бути виконаний за допомогою ірраціональних засобів, оскільки породження соціального світу є прихований від очей дослідника процес – його неможливо змоделювати, знайти аналоги в макросвіті або навести інші приклади. Аналіз вказаного типу треба виконати так, щоб те, що в науці пояснюється за допомогою латентних функцій, стало явним, і на ньому виявленому можна було б побудувати процес пояснення явища на макрорівні. Тут позитивного результату можна досягнути тільки завдяки інтуїції і розвиненому почуттю “нерозумної логіки” дослідника.

Основне навантаження при проведенні гносеологічного аналізу соціального явища припадає на поняття “самоорганізація”. Категорія



“самоорганізація” стосовно тих процесів, що протікають в другій природі, для вітчизняної школи соціальної філософії нова. Нерозробленість проблеми самоорганізації виявилася в неадекватних тлумаченнях і визначенні, які зустрічаються і в останньому п'ятитомнику з матеріалістичної діалектики. Так, пояснюючи кібернетичну концепцію самоорганізації, автори стверджують, що “джерелом саморуху є внутрішні зв'язки і протиріччя в матеріальних системах” і що зовнішні зв'язки виступають лише “як умова реалізації саморуху” [139, 160-163].

Ті ж автори підкреслюють визначальну роль внутрішніх чинників в організації системи: “Концепція самоорганізації впливає з філософського принципу про внутрішні джерела розвитку матерії, що дає змогу показати домінуючу роль внутрішніх протиріч, які знаходяться у певній відповідності із зовнішніми закономірностями. Інакше кажучи, таке розуміння самоорганізації розкриває внутрішній механізм і внутрішні причини саморуху матеріальних об'єктів, що належать до самозорганізованих систем” [139, 160-163].

У “Філософському енциклопедичному словникові” (1989) знаходимо таке визначення: “Самоорганізація – процес, в ході якого створюється, відтворюється або удосконалюється організація складної динамічної системи. Процеси самоорганізації можуть мати місце тільки в системах, що відрізняються високим рівнем складності і великою кількістю елементів, зв'язки між якими мають не жорсткий, а імовірнісний характер... Характерна особливість процесів самоорганізації – їхній цілеспрямований, але разом з тим і природний, спонтанний характер: ці процеси, що протікають за умов взаємодії системи з навколишнім середовищем, тією чи іншою мірою автономні, відносно незалежні від середовища” [188, 566].

Це означає, що процес самоорганізації соціального організму є, судячи з ключових слів наведеного визначення, складним, і тією чи іншою мірою свідомим, навіть якщо й завжди можна говорити про наявність у ньому власне чіткої усвідомленості, але завжди треба говорити про неминучу присутність хоча б і в надслабких формах її проявів, які можна визначити як квазисвідомість; імовірнісним або випадковим, який можна визначити у математичних виразах, за А. Колмогоровим, як максимальну складність; спонтанним, тобто таким, що характеризується непередбачуваністю змін основних своїх



параметрів. Іншими словами, самоорганізація соціального світу – це процес вільної гри інтелектуальних сил, що не підкоряються жорсткій детермінації ані з боку субстанціональної основи, ані з боку оточуючого середовища.

Самоорганізація, найважливіша філософська характеристика соціального явища, являє собою галузь пізнання, в якій потреби і досягнення практики далеко випередили їхнє теоретичне осмислення. Проблеми самоорганізації досі у нас не розроблялися, якщо не приймати до уваги опубліковані ще в 70-ті роки роботи Л. Петрушенка. “Філософська проблема саморуху матерії, – писав названий автор, – мало вивчена, хоча є однією із стрижневих проблем діалектико-матеріалістичної філософії. Поза її розв’язання не можна правильно вирішити проблему саморуху і зрозуміти об’єктивний зв’язок останнього з системністю і організованістю” [152, 146]. Однак висловлені Л. Петрушенком ідеї не знайшли відображення в концептуальному апараті філософії 80–90-х років ХХ століття.

У світлі “недодослідженості” законів діалектики не отримали достатній розвиток і інші категорії філософії, а це не дає можливості сьогодні ефективно досліджувати соціальну реальність. Серед недостатньо розроблених категорій, у першу чергу, треба назвати такі як “частина” й “ціле”, “просте” і “складне”, “нижче” і “вище” і деякі інші. Підмінювані поширеними інтуїтивними уявленнями, ці категорії до останнього часу знаходились немов би в тіні, не привертаючи до себе уваги з боку логіки і методології науки.

Теоретично зв’язати воедино першу і другу природу можна лише за допомогою процесу опосередкування, але для цього потрібний спеціальний агент, здатний теоретичними засобами реалізувати названу процедуру. Це означає, що для теоретичного доказу єдності і відмінності першої і другої природи треба в межах нашої дійсності знайти певний універсальний засіб або навіть комплекс специфічних інтелектуальних знарядь такого опосередкування. Якщо віднайти такий теоретичний засіб то можна суттєво підвищити ефективність генетичного аналізу соціального явища. Гегель, наприклад, стверджував, що “середній термін” – опосередкування – “складає нерв доказу, є, тому лише щось таке, в чому цей зв’язок виявляє себе і де він стає зовнішнім” [50, 275]. В іншому місці він



визначав опосередкування “як рівність собі самому, що перебуває в русі”.

Враховуючи масштаби першої і другої природи, ми можемо визнати прийнятним як шуканий нами момент опосередкування лише такий процес, яким є життя, і як засіб теоретичного опосередкування визнати категорію “життя”, якою цей процес позначається. Але тоді і його, життя, треба визначати через єдність матеріального і духовного, як першопричину виникнення Всесвіту. Як було вище вказано, соціальний світ є продукт життєдіяльності людини. Це дає змогу нам розглядати життя як процес опосередкування переходу першої природи в другу, а людський організм як знаряддя опосередкування. Але це означає, що засобом опосередкування може бути такий надскладний процес як психогенез!

При цьому відразу треба вказати на тимчасовий характер існування засобів опосередкування. Бо опосередкування як засіб має бути вжитим для цілей саморозгортання універсуму, і то його пряме призначення бути витраченим, незворотно спожитим саме на вказані цілі. Будь-який засіб, як відомо, після досягнення кінцевої мети мусить бути відкинутий геть. Звідси може бути пояснена кінечність або смертність людського організму, оскільки будь-які засоби опосередкування мають тимчасовий характер.

Зміст процесу опосередкування полягає в суб’єктивації першої природи в структуру людського організму, а після цього – об’єктивації щойно суб’єктивованого змісту в другу природу. На практиці це означає, що першу природу можна розглядати як об’єктивну основу життя, а життя оцінювати як об’єктивну основу соціального організму. Можливий рух і в зворотньому напрямку, тобто від об’єктивованої другої природи до суб’єктивації її в першу природу, тобто в організм людини. Пояснюється це універсальністю атрибутивних якостей людини як агента процесу опосередкування.

Тому перш ніж розпочати подальше вивчення процесу трансформації першої природи в соціальну реальність, нам слід уточнити значення таких понять як “суб’єктивоване” і “об’єктивоване” для осягнення центральної категорії дисертаційного дослідження і вказати на їхній зв’язок з такими поняттями як “об’єктивне” і “суб’єктивне”.



Під “об’єктивним” у дослідженні розуміється все, що існує поза індивідуальною свідомістю і незалежно від неї, а під “суб’єктивним” все, що пройшло через свідомість і існує в ній як суб’єктивований зміст об’єктивного. При цьому, якщо поняття “об’єктивне” і “суб’єктивне” являють собою найбільш загальні рівні людської природи, ті категорії “об’єктивоване” і “суб’єктивоване” описують процеси взаємопроникнення цих рівнів.

І суб’єктивоване, і об’єктивоване мають загальний об’єктивний зміст, основопокладаючу субстанцію соціального світу, першу природу. У розглянутих нами процесах опосередкування суб’єктивована людиною перша природа трансформується в об’єктивовану форму і існує далі у формі найдрібніших неподільних частинок (морфи) соціального тіла. Морфа далі має самостійну долю, що описується закономірностями морфогенезу. Але, якщо суб’єктивований зміст переходить в об’єктивовану форму, то буде можливим, і навіть необхідним, зворотній перехід, оскільки це видоутворення одного і того ж універсуму. У цих взаємопереходах і складається органічна єдність не тільки онтологічного, але і функціонального аспектів першої і другої природи.

Для того, щоб теоретично відтворити процес породження суб’єктивованого і об’єктивованого матеріалу, треба мати в інструментальному комплексі дослідження спеціальний засіб – процедуру формоутворення соціального процесу. Її, процедуру формоутворення, як ефективний методологічний засіб, як відомо, широко використав Гегель для пояснення породження явищ першої природи.

Для ефективного пояснення походження і природи соціального явища треба удатися до законів синергетики. Вітчизняна філософія дуже довго йшла до цього. Залишилися нерозробленими цілі пласти проблем, надто актуальних як у науковому, так і у практичному планах, а саме: самоорганізація матерії і соціума; механізм прискорення темпів прогресу; діалектика стрибків і макродинаміка процесів розвитку; нелінійність реальних процесів, що є загальною закономірністю та ін. Ще більшою мірою цей застій розкрито на розробці методологічних засобів філософських і загальнонаукових досліджень, саме через нього на стагнацію була приречена вся теоретична думка. Філософія з дискусійної форми перетворилась у



засіб обслуговування класового інтересу і отримала навіть нове найменування – марксистсько-ленінська. Це почалося з середини 20-х років, особливо після вислання з країни групи видних філософів, таких як І. Ільїн, М. Бердяєв, С. Франк, С. Булгаков та інші.

Вся складність пояснення закономірностей суспільного розвитку полягає в тому, що, переходячи на ринкову парадигму розвитку, ми опиняємося в якісно іншій ситуації. Тут діють синергетичні, а не лінійні закони. Тому сьогодні потрібні особливі методологічні засоби і прийоми їхнього застосування для того, щоб пояснити, наприклад, характер фази переходу соціального організму з нижчого рівня на вищий. Адже без цього не можна зрозуміти механізм міжформаційного зрушення, що збиває нас з раніше обраного курсу, призводячи до виникнення більш складних соціальних утворень.

Але сьогодні, нарешті, ми підійшли до розуміння світу не як проекту, який можна “прорахувати” за елементарними законами лінійної перспективи і передбачити все до кінця (традиція Платона – Гегеля – Маркса), до кінцевої “світлої” мети (наприклад, прусська держава у Гегеля, комунізм у Маркса), а як глобальної системи, яка сама себе породжує і існує виключно за нелінійними законами. Такий підхід до дослідження соціального світу поряд з системним підходом і принципом історизму виправдав себе у фізиці, хімії, біології, техніці, довівши на чисельних прикладах, що однією з найсуттєвіших рис є його нелінійність.

Якщо застосувати закономірності синергетики до процесів соціального життя, то тут можна досліджувати особливі стани складних систем, що перебувають у нестійкій рівновазі, точніше – динаміку їхньої самоорганізації поблизу точок біфуркації, коли навіть малий вплив може призвести до непередбачуваного, швидкого (“лавиноподібного”) розвитку процесу.

Однак треба бачити суттєві відмінності в характері процесів самопородження або формоутворення у першій і в другій природі. Суть такої відмінності полягає в тому, що в другій природі “порядок виникає з порядку”, оскільки діяльність людини, заснована на її мисленні, є унікальним негентропійним процесом.

Для характеристики процесу самопородження соціального організму важливе значення набуває поняття хаосу, яке часто розглядається як вихідний і як кінцевий пункт безкінечного саморуху



універсуму. По закінченні, наприклад, біологічного циклу організм старіє, руйнується і гине, тобто досягає максимального значення ентропії, хаосу. Такий хаос, справді, лякає. Він цілковито деструктивний і не може виступати як творче начало, з нього не може розвиватися нова організація.

Наприклад, у стані нестійкості соціального середовища діяльність кожної окремої людини може впливати на макросоціальний процес. Цією обставиною пояснюється особлива роль особистості лідера в історії. Звідси ж випливає необхідність усвідомлення кожною людиною величезного вантажу відповідальності за долю всієї соціальної системи, всього суспільства. Людина – активне начало. Її поведінку визначають як усвідомлювані нею, так і приховані навіть від неї самої підсвідомі настанови. Потенціал видатного індивіда може виявитися у відкритому суспільстві, особливо в режимі його нестійкості. Відкритість системи – необхідна, але не достатня умова для її самоорганізації. Все залежить від співвідношення потенціалів індивіда і середовища, від характеру взаємодії, а часом від безглузвих випадковостей, чи від рівня інформованості протилежних соціальних сил.

Командно-адміністративна система, як суто закрите, жорстко детерміноване соціальне утворення з людей-гвинтиків, своєю історією продемонструвала, що таке глухий кут соціальної еволюції. Вона гасила ініціативу, прояви активності (флуктуації), викорінила підприємництво, позбавила себе можливості відбору кращих. Коли ініціатива карається, будь-яке мале обурення “звалюється” на ту ж саму інстанцію, на ту ж саму структуру. І нічого не змінюється. Тому синергетики стверджують, що без неусталеності немає розвитку. Таким чином, розвиток відбувається через невірноваженість, через біфуркацію, через випадковість [1, 200].

Нарешті, до засобів генетичного аналізу обов'язково повинен входити критерій ефективності процесу породження другої природи.

Отже, починати теоретичне засвоєння соціального організму треба з вказівки на джерело продукування соціального матеріалу шляхом відтворення засобами теоретичного аналізу процесу переходу першої природи в другу. Природними східцями даного аналізу є уточнення природи, сутності, змісту і форми соціального явища.



Завершальним кроком у створенні методологічного фундаменту філософської концепції ноосоціогенезу є вибір провідного засобу дослідження.

На підставі всього викладеного вище ми формуємо метод дослідження, який є напрямком нашого руху по об'єкту пізнання – соціальній реальності. При цьому ми вважаємо, що генеральну мету нинішнього дослідження може бути досягнуто тільки завдяки методу сходження від абстрактного до конкретного, що дає змогу теоретично відтворити саморух основоположної субстанції від тотожності її протилежностей до їхньої відмінності в самій дійсності. Він дасть можливість усвідомити, що соціальний організм є не тільки специфічною формою загальної основи Всесвіту, але і закономірно відтворюваним результатом її власного розвитку. І тоді субстанція як причина (основа), співвідносячись з собою як власний наслідок (результат), складає універсальне відношення.

У цьому відношенні ми повинні зрозуміти, що таке субстанція як загальне в її дійсності, і досліджувати в соціальному організмі співвідношення протилежних форм її буття – одиничності і множинності, існуючого поряд з парою матеріальне – духовне.

Засіб дослідження знімає протилежності між теоретичним і практичним, історичним і логічним. Саме тому сходження від абстрактного до конкретного є спосіб дослідження цілісних об'єктів, що розвиваються, а застосування його стає можливим у філософії і науці, які досягли певної теоретичної зрілості.

Метод сходження від абстрактного до конкретного стає фундаментальним засобом теоретичного дослідження другої природи в її діалектичній єдності зі Всесвітом тому, що він являє собою розвинену логічну структуру, яка синтезує в собі інші засоби і принципи пізнання.

Принципи дослідження є формою практичного застосування теоретичних знань про соціальну форму руху універсуму, виражених у законах діалектики. Принцип організованості, що розкриває органічну цілісність соціального організму, у свою чергу, пояснюється через два провідних принципи: системності, яка розкриває морфологію цілісного; і саморуху, який виявляє його життєдіяльність в онтогенезі і поведінку в філогенезі. Їхнє місце і роль в комплексі методологічних засобів дослідження ми розглянемо трохи нижче.





Безперечно, цей метод дає змогу ефективно досліджувати соціальний організм у всій його красі і складності:

*По-перше*, як діалектичне протиріччя, що складається з протилежностей (принцип діалектики).

*По-друге*, як єдність субстрату (структури) і атрибуту (функції), тобто як живу субстанцію (принцип субстанції).

*По-третьє*, в усіх основних їхніх зв'язках і опосередкуваннях (принцип загального зв'язку).

*По-четверте*, у процесі їхнього розвитку від найпростіших форм організації до більш складних і вищих (принцип розвитку).

*По-п'яте*, виходячи з внутрішньої суперечливості суб'єктивного і об'єктивного, що заключається в цьому понятті (принцип суперечливості).

*По-шосте*, у вигляді вихідного протиріччя береться те, яке виділене в результаті теоретичної і практичної діяльності людини (принцип єдності теорії і практики).

*По-сьоме*, в силу цього соціальний організм і постає в мисленні як "єдність в багатоманітності" (принцип цілісності).

*По-восьме*, як органічна єдність матеріального і духовного (принцип дуалізму).

*По-дев'яте*, як єдність і множинність (принцип синархії).

Таким чином, гносеологічні принципи, що знаходять своє цілісне вираження в методі сходження від абстрактного до конкретного, є методологічною основою дослідження соціального організму як результату еволюції універсуму. З їхньою допомогою ми маємо можливість розкрити джерело, природу, сутність і зміст соціального організму. На цьому можна зупинитися у виборі інструментарія гносеологічного аналізу, що зумовлює прорив до аналізу онтології соціального тіла. Останній забезпечується специфічним інструментарієм морфологічного, функціонального і діалектичного аналізу соціального явища.

Наявність такого комплексу методологічних засобів означає, що проблема засвоєння соціального організму зведена нами до рівня пізнавальної задачі і ми можемо, нарешті, перейти до її рішення з допомогою логічного аналізу.



Критерієм ефективності методу застосування вибраних інструментальних засобів і технології реалізації генеральної мети нинішнього дослідження якраз і буде якість філософської концепції соціального організму, яка повинна трансформуватися у майбутньому в квантову теорію соціальних зв'язків або в ноосоціогенез.

Тепер можна перейти до відбору засобів для онтологічного аналізу внутрішніх і зовнішніх зв'язків соціального організму, що вимагає ще більш нетрадиційних засобів для філософського аналізу соціального явища.

Обґрунтування соціального організму як центрального поняття дослідження припускає наявність в інструментальному комплексі методологічних засобів, призначених для побудови теорії онтогенезу або пояснення фундаментальних принципів буття окремої соціальної особи. Це означає, що соціальний організм необхідно розглядати як оригінальну форму планетарного життя, оскільки організменний рівень це рівень еволюції живої речовини.

При цьому в процесі оперативної розробки онтологічного аспекту проблеми соціального організму можливий рух думки водночас з двох сторін: внутрішньої (для відбору вхідних понять з метою опису морфології соціального організму) і зовнішньої (з метою аналізу якості життєдіяльності цієї морфологічної структури як функціонуючого цілого, що саморегулюється).

При цьому системне вивчення внутрішніх зв'язків веде до засвоєння онтогенезу соціального організму, під яким розуміється процес розвитку індивідуальної форми соціального життя, на відміну від філогенезу як процесу формування систематичної групи. При цьому термін “соціальний організм” містить у собі все багатоманіття соціальних організмів, з яким досить важко працювати при дедуктивному засобі руху по об'єкту дослідження, оскільки він осягає відразу все багатство форм соціального.

Таким чином, перехід від родового поняття “організм” до поняття “соціальний організм” прямо вказує на те, що в методологічному комплексі інструментальних засобів дослідження необхідно мати категорії: рід, вид, підвид, тип, існування, явище, буття, дійсність і деякі інші, які дозволили б упорядкувати множинність соціальних організмів, що спостерігається на практиці. Іншими словами, квант (сенса) – “соціальний організм” – є та конкретна



єдність множинності соціальних організмів, яка, говорячи мовою діалектики, знімається їм. Специфічні ж відмінності, які, безперечно існують між різними видами соціальних організмів, необхідно далі розглянути окремо, кожного разу пояснюючи причину появи цих відмінностей між внутрішньовидовими, підвидовими та іншими формами їхнього існування, якщо такі будуть виявлені. А це можливо, оскільки “більш глибокий аналіз показує, що соціальні організми такою ж мірою різняться один від одного, як і організми тварин і рослин” [109, 167].

Для вирішення цієї задачі ми маємо намір сформулювати три групи аналітичних понять:

- першу для з’ясування морфологічного аспекту соціального організму;
- другу для аналізу процесу функціонування соціального тіла як специфічного цілого;
- третю для пояснення процесу саморегулювання цілісної системи.

Інструментарій морфологічного аналізу. Система філософських категорій даного типу повинна стати своєрідним “матеріалом”, з якого повинна бути виготовлена форма для відтворення тіла соціального організму. Це означає, що завдяки застосуванню категорії “морфологія”, можна не тільки обґрунтувати специфіку матеріалу, з якого складається соціальний організм, але і послідовно уявити, завдяки евристичним можливостям ідеї морфогенезу, параметричний опис його органів і, нарешті, відтворити процес самоорганізації структури соціального тіла.

Природно, що при розгляді морфології соціального організму ми повинні спиратися на загальні закономірності морфогенезу, встановлені протягом тисячоліть його вивчення. Найвагомий вклад, як відомо, у нього внесли Аристотель, П. Білий, У. Гарвей, Х. Вольф, І. Гете, Е. Жофруа, Сент-Ілер, К. Бер, В. Гофмейстер, Е. Геккель, І. Горожанкін, А. Северцов та інші.

Але спочатку треба визначитися принципово з самою можливістю прикладання ідеї морфології до даної галузі. Сумніви з цього приводу зникають при більш детальному аналізі спроб ряду дослідників минулого і нинішнього часу описати будову окремих органів соціального організму з допомогою закономірностей



морфогенезу. Для обґрунтування коректності застосування цієї ідеї до соціального явища посилаємося на три джерела.

Перше джерело – це праці Е. Дюркгейма, який послідовно відстоював організмену ідею устрою суспільного життя. “Насправді, – пише Е. Дюркгейм, – ми знаємо, що суспільства складаються з частин, припасованих одна до одної. Оскільки природа всякої результуючої неодмінно залежить від природи, числа складових елементів і засобу їхнього поєднання, то, очевидно, саме ці ознаки і слід взяти за основу. І ми насправді побачимо далі, що саме від них залежать загальні факти соціального життя. З другого боку, оскільки ці ознаки – морфологічного порядку, то можна назвати соціальною морфологією ту частину соціології, завдання якої – побудова і класифікація соціальних типів” [71, 475].

Друге джерело – праці наших сучасників. За кордоном, наприклад, Маргарет Арчер розробляє цілісну “теорію морфогенезу”. Цій проблемі присвячена її робота “Культура і діяльність”, що вийшла друком у 1988 році в Кембріджі. У ній автор відзначає, що основна позитивна якість морфогенетичної перспективи полягає в усвідомленні того, що унікальною рисою, яка відрізняє соціальні системи від органічних або механічних систем, є їхня спроможність піддаватись радикальному переструктуруванню, чим вони, у кінцевому результаті, зобов’язані людині. П. Штомпка широко застосовує цю ідею як методологічний інструмент для опису морфогенезу соціального тіла. При цьому відомий польський дослідник проводить розмежування між стихійним морфогенетичним процесом і морфогенетичним процесом, введеним, за його висловом, законом [209, 252-253 і 360-361].

Нарешті, третє джерело – це роботи українських дослідників. У вітчизняній соціологічній думці вже є роботи, що вказують на правомірність застосування ідеї морфогенезу до соціального явища. Тут мається на увазі колективна монографія київських авторів, присвячена методологічним проблемам дослідження процесів самоорганізації соціальних структур з позицій синергетики і теорії катастроф [153].

Отже, немає сумнівів у тому, що при вивченні самоорганізації соціального організму ми маємо право застосовувати апарат морфогенезу, охоплений в галузі теорії пізнання процедурою



формоутворення. Останню ми вже детально розглянули вище, тут слід ще раз підкреслити її плідність для нинішнього дослідження.

Вихідним моментом у дослідженні морфології соціального організму є визначення субстанції його тіла. Відомі гіпотези про те, що “органи організму – це окремі види діяльності” (Г. Грєєф) або система живлення, яка складається з промислових груп: розподільча система, яка складається з торгових операцій; регулююча система, що складається з політичної і релігійної діяльності” (Г. Спенсер) та інші. Але, якщо суворо дотримуватись концептуальних рамок, то морфологію соціального організму ми повинні пояснити, виходячи з квантово-хвильової природи соціального явища.

Це означає, що при аналізі внутрішніх зв'язків соціального організму не обійтись без теорії поля, запропонованого А. Гурвичем, оскільки субстанція Всесвіту має квантово-хвильову природу [66]. Застосування цієї теорії, як відомо, дозволило Л. Гумільову розробити оригінальну концепцію етногенеза [65]. Тут слід використати багатий евристичний потенціал функціональної теорії поля, запропонованої М. Сетровим [154; 162].

Найперше з тих складових, які тут необхідно розглянути, – це, звичайно ж, поняття “елемент”. Під елементом у нинішньому дослідженні розуміється така мінімальна об'єктивна або суб'єктивна частка соціальної реальності, сукупність яких складається прямо або опосередковано в органічну систему або організм. Оскільки елемент виступає як своєрідна межа членування соціального об'єкту, власна його будова за звичай не береться до уваги при характеристиці соціального організму.

Комбінація однорідних елементів суб'єктивного і об'єктивного походження в певне самостійне утворення, здатне забезпечити реалізацію специфічної функції в більш високому цілому, визнається нами як компонент. У дослідженні, всупереч широко розповсюдженій думці, елемент не тотожний компоненту.

Сукупність однорідних елементів одного і того ж виду, а їх тут виділяється всього два, а саме: об'єктивний і суб'єктивний, називаються інгредієнтами. Забігаючи дещо наперед, підкреслимо, що інгредієнт суб'єктивного походження виступає в явищі як сукупність атрибутивних якостей людського організму, а об'єктивний – як



сукупність властивостей соціальних утворень, найбільше з яких – соціум. Соціум, на нашу думку, не зводимо до суспільства.

Найбільш високим вихідним поняттям при аналізі соціального організму, безумовно, є визначення органу, оскільки останній – це таке інтеграційне ціле в його структурі, що навіть веде відносно самостійне життя, яке називається органоценозом.

Оскільки соціальний організм не є морфологічно чітко відділеним від середовища утворенням, то його складові одиниці (елементи, компоненти, інгредієнти) мають оригінальний характер: вони являють собою функціональні утворення. Тому важливо ввести в арсенал методологічних засобів дослідження поняття “функціональний орган”, що підкреслює “примарність” всіх без винятку названих вище морфологічних одиниць. Тут виявляється важливою вказівка А. Ухтомського, який писав, що органом може бути будь-яке тимчасове поєднання сил, здатне здійснити певне досягнення. При цьому він, вводячи поняття рухомого органу, виступав проти звичок пов’язування цього поняття з уявленням про морфологічно устатковане постійне утворення [184, 149]. Вони, функціональні органи, діють, по О. Леонтєву, “таким же чином, як і звичайні морфологічні постійні органи; однак вони відрізняються від останніх тим, що являють собою новоутворення, які виникають у процесі індивідуального (онтогенетичного) розвитку” [113, 412]. Особливість цих новоутворень полягає в тому, що, раз склавшись, вони далі функціонують як єдине ціле міцно і усталено.

Принципову відмінність між елементом, компонентом, інгредієнтом і органом у складі соціального цілого ми проводимо на підставі поняття функції. Під функцією ми розуміємо те, що повинно зробити те чи інше соціальне утворення для того, щоб система зберігала цілісність і життєздатність. Представляється, що основною атрибутивною властивістю елементу є його спроможність інтегруватися зі своєю протилежністю в систему і утворювати синтетичну функцію комплексного утворення або компоненту. У свою чергу, функція компоненту як органу соціального організму полягає у тому, щоб бути поліфункціональним у межах цієї цілісності.

Наскільки важлива категорія “функція” у дослідженні даної проблеми, свідчить наступне теоретичне положення Е. Дюркгейма: “Різноманітність функцій корисна і необхідна; але оскільки єдність,



яка не менш необхідна, не виявляється з нього стихійно, то турбота про здійснення і збереження його повинна складати в суспільному організмі спеціальну функцію, що представляється незалежним органом. Цей орган держава або уряд” [71, 333].

Уявлення про можливість взаємодії названих вище елементів між собою породжується завдяки наявності у них “функції”, а конкретизується через поняття “зв’язок”. Зв’язок це взаємообумовленість існування явищ, роз’єднаних у просторі або в часі. Поняття “зв’язок” – одне з найважливіших наукових понять: з виявлення стійких необхідних зв’язків починається пізнання соціального організму. Багатоманіття сучасних уявлень про зв’язок знаходить відбиття у безлічі їхньої класифікації. У цьому дослідженні використовується класифікація зв’язків, запропонована Е. Юдіним [211, 188-192]. Тому вихідними зв’язками в цьому дослідженні визнаються наступні: структурування, взаємодії, конфліктування, породження, перетворення, функціонування, розвитку, управління і корекції. Поряд з ними ми природно розрізняємо внутрішньовидові соціальні зв’язки: економічні, виробничі, соціальні, політичні, аксіологічні, ідеологічні та інші.

Однак цього недостатньо. Ми стверджуємо, що пояснити становлення і функціонування соціального організму як цілісності, що саморозгортається, стало можливим сьогодні тільки завдяки функціональній теорії організації [162], виходячи з якої в соціальному організмі зв’язки треба розглядати як чинники його саморозвитку, тобто як силу, здатну змінювати навіть морфологію об’єкту. З появою у організмі необхідності здійснювати ту чи іншу, раніше невідому функцію, у ньому можуть формуватися не тільки нові органи, але навіть системи органів.

Наведемо важливі для нашого дослідження розмежування у розумінні терміну “зв’язок”. У значенні суспільного аспекту ми згодні з відомим визначенням терміну “соціальний зв’язок”, даного К. Марксом [120, 346]. Він же, в іншому місці, підкреслюючи соціальний характер, писав, що “він є пасивний зв’язок, що змушує людину відчувати потребу в тому найвидатнішому багатстві, яким є інша людина” [134, 125].

У фізичному значенні зв’язок ми розуміємо як актуально здійснювану взаємодію носіїв фізичної або матеріальної і психічної



або інтелектуальної енергії. У космологічному значенні – як еднаюча єдність соціальних організмів у багатоманітті. Тут ми маємо справу з нелокальними зв'язками. Нелокальні кореляції трансцентують причинно-наслідкові зв'язки, а також зводять нанівець наші традиційні уявлення про “простір” і “час”. Ми виходимо з того, що якщо дві “частки” – або дві “події”, або два чогось там ще – мають нелокальну кореляцію, то це означає, що зв'язок між ними буде зберігатися і за відсутністю між ними сигналів, полів, механічних сил, енергії і будь-яких інших “причин”. Таким чином, послаблюються позиції ідеї прихованих перемінних, і посилюється підтримка концепції нелокальних прихованих змінних у суспільному розвитку.

При цьому раціоналізуючись на основі генетичного виведення актуально наявної єдності в багатоманітті з його загальної сутнісної основи [68, 93]. Нам ніяк тут не можна обійтись без пояснення терміну “зв'язок” у кібернетичному значенні. Особливо слід підкреслити важливість включення до комплексу методологічних засобів таких видів зв'язку, як “прямий зв'язок” і “зворотний зв'язок”. На це прямо вказують досягнення сучасної біології, кібернетики, синергетики і філософський аналіз механізму управління, що свідчать про історичну зумовленість, закономірності і єдність походження всіх живих організмів, про те, що у всій складній картині живої природи спостерігаються діалектична логіка, точна організація, що повторюється від найпростіших до вищих організмів. Відповідно і в ноосфері механізм управління з його функціональними ланками і зв'язками лежить в основі структур технічних систем і суспільних інститутів, а значить і сімейства соціальних організмів.

Відкриття принципу зворотного зв'язку стало видатним відкриттям не тільки для розвитку техніки, але й мало винятково важливі наслідки для розуміння сутності процесів адаптації, управління і самоорганізації. Зворотні зв'язки є основним чинником у формуванні системних властивостей і тезаурусу систем у цілеспрямованій поведінці. Принцип зворотного зв'язку Н. Вінер називав “посохом сліпого” і “секретом життя”, а французький біолог П. Латиль “секретом загальної упорядкованості (організованості)”. Будь-яка функціональна система при ефективному використанні негативного зворотного зв'язку стає самовдосконалюючою, розвивається еволюційно і не потребує перебудови [1, 76].





За наявності морфологічних одиниць з функціями і зв'язками, що вже розвинені або розвиваються, у соціальному явищі відбувається процес самоскладання соціальних структур, пояснити характер і властивості яких практично неможливо без включення в арсенал засобів дослідження вже згаданого поняття “самоорганізація”.

Природним продуктом процесу самоорганізації є якісно новий стан соціального об'єкту, що характеризується поняттям “організація”. З приводу останньої Г. Югай у роботі “Загальна теорія життя” пише: “Слово “організація” походить від давньогрецького “органон”, що значить частина організму, яка виконує певні функції цілого, або від латинського “органум”, що значить знаряддя або інструмент для досягнення певних цілей, результатів. В обох випадках під “організацією” розуміється взаємодія частини і цілого” [210, 95]. З цим важко не погодитись.

Але категорія “організація” виявляється багатоликою в нашому дослідженні. Ми змушені її застосовувати, в одному випадку як внутрішню упорядкованість, погодженість взаємодії більш-менш диференційованих і автономних частин цілого, зумовлену його побудовою. В іншому – як сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між окремими складовими соціального організму. Але тут є нюанси. Один з них те, що поняття частина і ціле в нашому випадку є вкрай складними для розуміння. І взагалі ж відомо, що антиномія частини і цілого є парадоксом цілісності. Особливу складність для розуміння тут представляє усвідомлення того, що частина може бути складнішою за ціле, а саме людина насправді виявляється значно складнішою за будь-який соціальний організм. І це нам доведеться висловити методологічними засобами дослідження.

У той же час ми будемо уникати вживання поняття “організація” в значенні об'єднання людей, спільно реалізуючих деяку програму або мету і діючих на основі певних процедур. Принципова різниця між організмом і організацією в тому, що організм народжується з природного космічного життя і сам народжує собі подібних. Ознака ж народження є ознакою організму. Організація ж зовсім не народжується і не народжує [18, 150].

З кожною з вищерозглянутих категорій по-своєму пов'язане поняття “структури”, що розкриває форму розташування елементів і



характер взаємодії їхніх сторін і властивостей в системі. У численних визначеннях цієї категорії є істотна розбіжність. У розумінні багатьох дослідників структура поєднує в собі не тільки чисту схему стосунків, упорядкованості елементів системи, але і самі ці елементи.

У літературі розмежування різноманітних аспектів розуміння структури позначене чотирма особливими термінами: “структура як ціле”, “структура в цілому”, “вся структура”, “структура як така”. Однак найчастіше в науці вживається одне поняття, просто “структура”, без уточнення того, про що йдеться. Тому ми поділяємо позицію тих авторів, що вважають безперспективними подібні спроби термінологічної диференціації різноманітних аспектів, різних тлумачень структури на шкоду єдиному її розумінню, що відбиває специфіку змісту категорії.

Але все те, що ми навели у відношенні поняття структура взяте з науково-філософської літератури і, в принципі всім добре знайоме. І ми б не наводили таке детальне обґрунтування терміну “структура”, якщо б не було необхідності вводити в категоріальний апарат дослідження видовий термін “семантична структура об’єкту”. Це викликане тим, що елементом у такій структурі будуть зазначені вище функціональні утворення, які мають мало спільного із звичним нам виглядом матеріальних структур.

Отже, викладені вище вихідні поняття для розробки проблеми соціального організму дозволяють нам підійти до визначення заключного терміну цього різновиду поняття системи, і такої, яка сама себе розвиває. Тут ми маємо намір спиратися на той вклад у розуміння системи, що внесений в методологію системних досліджень такими ученими як А. Аверьянов, В. Афанасьєв, І. Блауберг, Д. Гіг, І. Кант, В. Карташев, А. Кравець, В. Кузьмін, І. Новик, Е. Семенюк, В. Тюхтін, І. Фролов, Е. Юдин та інші.

Універсальним є визначення системи, що, як нам уявляється, може слугувати основою, відправним моментом сучасного тлумачення цього поняття: система “це сукупність елементів що перебувають у відношеннях і зв’язках одне з одним, яка утворює певну цілісність, єдність”. Тут зафіксовані два основних моменти, що характеризують систему: по-перше, це не одиничний об’єкт, а множинність; по-друге, не будь-яка множинність, а неодмінно пов’язана, саме в силу цього зв’язку вона володіє внутрішньою цілісністю [23, 29]. А.Кравець додає



до цього ще один істотний момент - виділеність системи з її оточення, визначаючи систему як “специфічно виділене з навколишнього середовища цілісної множинності елементів, об’єднаних між собою сукупністю внутрішніх зв’язків або відношень” [99, 44-45].

З безлічі існуючих визначень системи В. Садовський і Е. Юдін виділяють інваріант значення цього поняття: “1) система являє собою цілісний комплекс взаємопов’язаних елементів; 2) вона утворює особливу єдність з середовищем; 3) як правило, будь-яка система, що досліджується, являє собою елемент системи більш високого порядку; 4) елементи будь-якої системи, що досліджується, у свою чергу звичайно виступають як системи більш низького порядку” [83, 12].

Але на соціальний організм треба дивитися не просто як на систему в тому вигляді, про який мова вже йшла, а як на живе органічне утворення або “соціальне тіло”. При цьому слід мати на увазі, що грецьке “organon” означало інструмент, тобто штучно створене знаряддя, і орган, тобто “природне знаряддя”. У зв’язку з цим у дослідженні ми будемо виходити з визначення живої системи, даного В. Карташевим у роботі “Система систем”. Його його полягає в тому, що соціальне тіло як “система, є функціональна сукупність матеріальних утворень (функціональних органів – В. Б.), певним чином втягнутих у відношення сприяння в створенні деякого стійкого ефекту, що визначає дійсну можливість отримання корисних для суб’єкту дії результатів, які достатньо відповідають вихідній (реальній) потребі” [90, 145].

Тіло, що володіє органом, або органічне тіло називається саме так тому, що на відміну від неорганічного, воно не конгломерат частин, позбавлених певних функцій, а сукупність, кожна частина якої виконує відведену їй функцію, що складає сутність її, тобто як виконувана кожним органом функція, що складає той чи інший елемент життєдіяльності організму в цілому, відноситься до самого органу, який є частиною цього організму [200, 105 і 438].

І, нарешті, останнє зауваження. Воно пов’язане з необхідністю побудови евристичної моделі соціального організму. Коли ми тут говоримо про систему, то природно йдеться про філософське конструювання номенологічного світу. Тут ми залуцаємо ідеї Канта, Фіхте і Шеллінга. Останній, наприклад, писав: “Властивістю так званих динамічних категорій, що кидаються в очі... є те, що вони корелятивні”



[205, 385]. Вже у Канта, як відомо, мова йшла про понятійне конструювання.

Сконструювати поняття по Канту, значить створити для нього відповідне наочне подання. Тут ми будемо виходити з визначення системи, даного І. Кантом, що писав: “Під системою я розумію єдність багатообразних знань, об’єднаних однією ідеєю. А ідея є поняття розуму про форму деякого цілого, оскільки їм а priori визначається обсяг багатообразного і розташування частин відносно одна одної. Отже, наукове поняття розуму містить у собі мету і відповідну форму цілого” [88, 486].

Побудувати модель соціального організму, а це можливо зробити на евристичному рівні, означає створити з понять, що описують соціальний світ, певну струнку конструкцію, замкнуту на конкретній генеральній функції. І це принципово можливо, тому що “кожне поняття займає в системі своє місце, для якого воно тільки і передвизначене і що визначає його значення і межі застосування”, – писав Ф. Шеллінг [205, 20].

Для побудови моделі соціального організму необхідно володіти системним підходом. В освітленні системного підходу у філософській літературі немає концептуальної ясності. Наприклад, функціональний і структурний підходи автори п’ятитомника з матеріалістичної діалектики розглядають у ранзі “інших підходів щодо системного”, тоді як Р. Абдєєв вважає їх невід’ємними компонентами системного підходу. Далі ці ж автори тлумачать про якийсь системно-історичний підхід, тоді як є відомий діалектичний принцип історизму, що є знов-таки лише частиною системного підходу. В інших філософських працях можна зустріти “системно-діяльнісний” – “системно-компонентний” та інші підходи – всі без пояснення їхньої суті (і відмінності), лише для застосування модного слова “системний” [1, 20].

Парадокс полягає в тому, що, хоча системний підхід, як вираження загального зв’язку і взаємообумовленості явищ, є методологією матеріалістичної діалектики, найголовнішу тезу діалектичного підходу сформульовано в порушенні системного підходу. Взагалі у філософії спостерігається певна розрізненість досліджень, відома розподільність проблем за “колами інтересів” окремих шкіл, авторів, що негативно відбивається на результатах



досліджень. У результаті стала деякою мірою “не системною” сама структура філософської науки. Так, має місце розподіл і навіть протиставлення діалектичних законів і категорій, що простежується в структурі деяких підручників [18; 47].

Інструментарій для функціонального аналізу. Як відомо, до сутності функціоналізму як принципу аналізу явищ суспільного життя належить вичленення об’єкту, що досліджується як ціле.

”Вихідна проблема функціоналізму, відзначається у “Філософському енциклопедичному словнику”, вичленення цілого” [188, 718]. Засіб вичленення цілого зумовлено явними або прихованими передумовами теоретичного мислення. У цьому випадку це розкладання соціального організму на складові органи, виявлення функціональних залежностей як між цими складниками, так і між складниками і цілим.

У вітчизняній традиції принцип функціоналізму реалізується завдяки орієнтації дослідника на з’ясування функцій одних соціальних явищ стосовно інших у рамках цього конкретного цілого. Тому функціоналізм виступає в дослідженні як методологічний принцип ефективного упорядкування соціального матеріалу. За своїм змістом функціоналізм орієнтує нас на аналіз життєдіяльності соціальних одиниць, тобто на виявлення механізмів і засобів їхнього відтворення, повторюваність, самовідтворення без зміни основних параметрів. Він припускає можливість тимчасово відволіктися від динаміки процесу.

Водночас, він орієнтує нас на вивчення залежності, що спостерігається між різноманітними сторонами єдиного соціального процесу, тобто на необхідність кількісно вимірювати, якою мірою зміни однієї частини системи виявляються похідними від змін в іншій її частині.

Тут важливу роль відіграє поняття функції, що має при цьому два значення: службова роль (“призначення”) одного елементу, компоненту або інгредієнту соціальної системи стосовно іншого до системи в цілому (наприклад, функції держави, права, економіки, науки, освіти, виховання та ін.); залежність у рамках цієї системи, за якої зміни в одній частині виявляються похідними (функцією) від зміни в іншій її частині. Без глибокого розуміння взаємозалежності функцій ми просто не зможемо обґрунтувати структуру соціального



організму. І в цьому смислі функціональна залежність може розглядатися як вид детермінізму. Ця думка явно недооцінюється дослідниками.

Визначення специфічності функцій окремих елементів, компонентів, інгредієнтів є однією з передумов побудови евристичних моделей соціальних організмів різноманітних рівнів. Життєдіяльність соціальних організмів, відтворена з допомогою евристичних моделей, побудованих на функціональних зв'язках, вимагає, в свою чергу, пояснення моменту саморегулювання.

Включення в комплекс пізнавально – інструментальних засобів поняття саморегулювання винятково необхідне з декількох причин. По-перше, тому що без нього неможливо довести до логічного кінця аналіз соціального організму, що як всякий організм є системою, що саморозгортається, а значить і саморегулюється. По-друге, тому що введенням до арсеналу методологічних засобів дослідження таких понять, як “інформація”, “управління”, “регулювання”, “керівництво”, “зворотний зв'язок” і деяких інших, ми значно розширюємо свої можливості в справі вивчення обраної проблеми. По-третє, це дає змогу довести вивчення морфогенезу до логічного кінця, оскільки в його ході на етапі функціонування в структурі соціального організму виникає спеціальний орган для реалізації функції саморегулювання.

Як не парадоксально звучить, але доводячи протягом багатьох десятиліть тезу про побудову єдиного науково керованого суспільства вітчизняна соціальна філософія навіть на поріг не пускала і сьогодні ще не завжди пускає кібернетику. Навіть поняття механізму управління, а не те що зворотного зв'язку, чуже соціальній філософії. А без цього неможливо пояснити процес саморегулювання соціального організму.

Саморегулювання, як всяка життєво важлива функція організму, створює собі морфологічний орган управління. Про самостійність життя органу управління соціального організму свідчить його власне життя, що створюється за особливими законами інформаційного спілкування. Механізм підтримки динамічної постійності функціонування управлінської системи соціального організму в заданих межах формує особливу управлінську структуру в органі управління, що отримала в науковій літературі назву гомеостат.



Гомеостат – це базисне функціональне поняття механізму обробки інформації. Він реалізується на різноманітних матеріальних носіях.

Гомеостат (Homeostat) – структура управління матеріальними об'єктами, що містить прямі, зворотні і перехресні зв'язки, які забезпечують у процесі своєї роботи підтримання гомеостату, тобто динамічної постійності життєво важливих функцій і параметрів системи. Причиною появи такої структури є розшарування інформації на директивну і виконавчу, що призводить, до роздвоєння соціальних систем на ту, якою управляють і ту, яка управляє. Тому гомеостатична система – це система, що складається з частини, яка управляється і яка управляє, коли остання являє собою гомеостат.

Модель гомеостата і його властивості розроблено Ю. Горським і викладені в монографіях, численних публікаціях засідань школи – семінару з гомеостатики, на конференціях, міжнародних симпозіумах і конгресах. У живих системах гомеостат, на відміну від одиниці життя – клітки, виступає як інформаційна одиниця життя, тобто з його наявністю тільки забезпечується кругообіг нежиття [60; 172]. Під час аналізу процесу саморегулювання соціального організму ми змушені використати гносеологічний апарат молоді науки гомеостатики, що системно освоює не тільки орган саморегулювання гомеостату, але і його функції.

При цьому можна тільки шкодувати, що кібернетика і синергетика, які внесли найбільший концептуальний вклад у сучасне світорозуміння, ще не вплетені належним чином у тканину матеріалістичної діалектики. У соціальній філософії, особливо в підручниках, не розкривається сутність найважливіших філософських і соціальних категорій управління, організації та інформації, не кажучи вже про соціальну ентропію. Інформація досі не визнана філософською категорією, а саме інформація і ентропія сьогодні стали основоположними поняттями теорії самоорганізації і теорії розвитку.

Наш аналіз показує, що інформація як інструментальний засіб онтологічного аналізу вживається нами немовби в інтуїційній оболонці, оскільки вона ще не отримала статусу філософської категорії. Парадоксально, але на питання про її сутність не зміг відповісти навіть К. Шеннон – “батько” сучасної теорії інформації. Вважаючи це поняття суто математичним, він обмежився лише



формулою обчислення кількості інформації. Не знав відповіді і “батько” кібернетики Вінер, її визначення він звів до фрази: “Інформація – це інформація, а не матерія і не енергія”. Згодом теорія інформації активно розвивалася. У ній виникло багато напрямків: статистичне, семантичне, якісне, алгоритмічне та інші, однак жодне з них не дасть адекватної відповіді на запитання – що ж таке інформація і як її правильно вимірювати і трактувати. Проблема і по цей день залишається невирішеною.

Квантово-вакуумна картина світу прямо вказує на безпосередню і однакову з матерією участь інформації в становленні соціального організму. Особливу роль тут відіграє нелокальна інформація. При цьому ми добре знаємо, що в матеріалістичному напрямку філософії близько чотирьох десятиліть триває млява, часом згасаюча суперечка про два різні підходи до інформації. Протистоять одна одній атрибутивна і функціональна концепції інформації. “Атрибутивісти” кваліфікують інформацію як властивість, притаманну всім матеріальним об’єктам, як атрибут матерії. “Функціоналісти”, навпаки, пов’язують інформацію з функціонуванням систем, що самоорганізуються, вважаючи, що інформація з’явилася лише з виникненням життя. Означене протиріччя по одному з фундаментальних загальнонаукових понять, досі не вирішене, істотно гальмує процес пізнання соціальної реальності.

Оскільки за такого невизначеного підходу до інформації ми не можемо працювати далі над проблемою, то ми виходимо з того, що у презентації ноуменального світу інформація є таким повноцінним виразником його властивостей, як і матерія у поданні феноменального світу. Таке наше рішення прямо впливає з картини світу, яку уявили вище. У ній показано, як взаємодіють між собою речовина і інформація. Виходячи із взаємопроникнення матеріального і духовного одне в одне, “чисті” матеріалісти завжди будуть наводити докази того, що інформація – атрибут матерії, а дослідники протилежного їм напрямку можуть з чистою совістю стверджувати зворотнє, а саме те, що матерія, навпаки, є атрибут інформації. При цьому останні, як відомо, бачать доказ своєї правоти в тому, що сигнал є вираження матеріальності, а семантика духовності.

У цьому дослідженні термін “інформація” нами використано як виразник інтелігібельної матерії, тобто він виконує функцію,





аналогічну тій, яку виконує речовина для світу сенсильної матерії. Це означає, що нас цікавить, у першу чергу, аксіоматичний аспект інформації, який здатен формувати у людини систему норм соціальних реакцій (транс-акцій). Завдяки останній, він здатен ефективно освоювати світ духовних цінностей. Для нас інформація є свого роду функціональним органом, що сам по собі не існує до тих пір, поки не з'явиться причина, що спонукає універсум почати рух у вертикальній площині.

У ході нинішнього дослідження ми спираємось на концепцію інформації, запропоновану нещодавно математиком і філософом М. Бугріним. Його теорію побудовано на двох системах принципів. Перша система дасть відповідь на запитання, що таке інформація і те, які закономірності її функціонування, а друга – розглядає засоби виміру інформації.

Для нас принципово важливо те, що, виходячи з першої, М. Бугрін зробив дуже важливий висновок, що спростовує традиційні уявлення: інформація у чистому вигляді не існує. Але це “ніщо” проявляється і дасть про себе знати як “щось” в дії. Це як промінь світла: сам по собі невидимий, висвічує, робить видимими тіла, які потрапили під його опромінення. Це означає, що інформація є результат специфічного процесу, що протікає в другій природі, оскільки вона є величина функціональна. Нам доведеться знайти такий процес або процеси, які завдяки такому погляду на природу інформації можуть постати перед нами у цілком новому вигляді.

Для нас особливо цінне те, що, виходячи з іншої гіпотези, він доводить різницю між знаннями і інформацією. Це істотно різні речі. Цей висновок, що здається на перший погляд таким незвичним, є принципово новим у науці і переконливо аргументується М. Бугріним. Не заглиблюючись у тонкощі аргументації автора, можна викласти суть його основної ідеї у такому твердженні: знання подібні матерії, а інформація – енергії. Таке співвідношення понять матерії та інформації цілком підходить для обґрунтування морфи соціального організму і пояснення процесу породження з одних інших видів організмів.

Крім того, на нашу думку, автор наведеної концепції переконливо доводить, що в одних випадках може відбуватися зменшення кількості інформації, в інших – її кількість залишається



незмінною, а ще в інших – можливе навіть збільшення кількості інформації.

І, нарешті, останнє зауваження відносно використання теорії інформації М. Бугріна для досягнення генеральної мети нашого дослідження. Воно стосується того моменту, інформаційних процесів, в яких інформація постає перед нами як цінність. Це означає, що рух універсуму у вертикальній площині (нагадаємо, що ним може бути духовний розвиток людини, колективів, етносу, нації або народу) ґрунтується, перш за все, на зміні кількості і якості інформації. Останнє означає, що духовне життя розгортається в системі координат “цінності – сенс”. Живий організм, як похідний від першої, матеріальної природи, діє в рамках дихотомії “потреба-активність”. Нагадаємо, що в матеріальних формах життя цьому відповідають координати “простір – час”. Тоді, природно, постає питання про те, в якій саме системі координат розгортається соціальне життя? Яку саме роль у забезпеченні саморуху останнього відіграють простір, час, цінність, сенс, потреба, активність (діяльність)? Виникають і деякі інші питання.

Істина як завжди знаходиться посередині між помилкових думок. Визнання онтологічної самостійності інформації для нас не є чимось несподіваним, оскільки онтологічною основою нашого світу, згідно з уже обґрунтованою нами робочою гіпотезою, є двоєдина матеріально-ідеальна субстанція – квантовий вакуум. Тому ми й розглядаємо поняття інформації як повноправну філософську категорію. З поняттям інформації ми збираємося працювати й далі, розрізняючи інформацію потенційну або структурну (генотипічну) та кінетичну або оперативну (фенотипічну). Класифікація інформації за вказаними ознаками в науці вже стала майже загально визнаною.

На нашій здатності осягнути явище саморегуляції соціального організму негативно позначилося тривале ігнорування офіційною “марксистсько-ленінською” філософією з суто ідеологічних міркувань кібернетики як науки, яка одна тільки й здатна розкрити генезу механізму управління як специфічної форми матеріального процесу (руху матерії), замкнутої інформаційними зворотними зв'язками, що забезпечують як збереження сталості системи, так і її саморозвиток [1, 293]. Як наслідок такого ігнорування, у філософській і економічній



літературі все ще зустрічаються неадекватні визначення управління як лише несиметричного односпрямованого впливу суб'єкта на об'єкт.

Ще багато авторів продовжують ігнорувати або ж просто не розуміти визначальної ролі зворотних зв'язків у процесах управління. За твердженням, наприклад, О. Крушанова, зворотній зв'язок “не є найістотною ознакою управління” [103, 247]. Більш того, і “Філософський словник” (1991 р.) тлумачить управління без залучення понять зворотного зв'язку, адаптації та самоорганізації. Таке розуміння філософами явища управління лежить не в науковій, а, як і колись, в ідеологічній, конфронтаційній площині, оскільки все ще змістовними вважаються твердження, згідно з якими “на практиці спостерігаються два типи управління: стихійний і свідомий (плановий)”. Ясно, що дотримуючись такої заідеологізованої методологічної настанови неможливо вийти на розуміння суттєвості явища саморегулювання для процесів саморозгортання соціального організму.

Морфологічне тіло може перебувати у найрізноманітніших станах: від вкрай невизначеної хаотичності до цілковитої структурної упорядкованості. Перший стан визначається в термінах термодинаміки та теорії інформації як ентропія, а другий як негентропія. Нагадаємо, що ентропія в теорії інформації тлумачиться як міра невизначеності стану об'єкту або як міра браку інформації, якщо йдеться про соціальний організм як цілісну систему. Ентропія є функцією імовірності. Її значення наближається до нуля, якщо імовірність наближається до одиниці, і стає нескінченною, якщо імовірність дорівнює нулю [97, 690].

Суспільствознавство запозичило ідею соціальної ентропії у виведеному І. Пригожиним в 1945 році так званому четвертому началу термодинаміки, яким вперше було сформульовано закономірності ентропійних процесів у відкритих системах. Кібернетика Вінера і загальна теорія систем Л. фон Берталанфі значною мірою обґрунтовуються названою формулою. Соціологія також бере на озброєння поняття ентропії: виходять праці Дж. Міллера (1953), Ротштейна (1958), Баклі (1967), в яких аналізується організація соціума в термінах ентропії і негентропії. Вдало використали вербальні ентропійні моделі щодо теоретичного аналізу суспільства Клапп (1975) і Голтинг (1975).



Але найбільш фундаментально до проблеми соціальної ентропії підійшов професор Каліфорнійського університету К. Бейлі, який в 1990 році випустив книгу “Теорія соціальної ентропії”, а в наступному – розвинув цю ідею в роботі “Нові системні теорії в системі соціології” [13]. Як правильно зазначає М. Кузьмін, оцінюючи місце і роль К. Бейлі в розробці проблем соціальної ентропії, саме останньому належить пріоритет у застосуванні цієї ідеї до соціології та екології [104, 249].

Всупереч столітньому авторитетові ідеї рівноваги, яка панувала, як відомо, в суспільній свідомості з 1850 по 1950 рік і авторитет якої підтримувався зусиллями Спенсера, Гоббса, Паретто, Ла Шательє і Самуельсона, Кеннона і Парсонса, Хоманса, Стинхкомбе і Міллера, такі відомі учені, як Подолинський, Лотка, Богданов, Кондратьєв та деякі інші енергійно відстоювали ідею динамічної рівноваги живих та інших саморганізованих систем. Сьогодні у вітчизняному суспільствознавстві з’явилися, нарешті, перші роботи, в яких розглядаються проблеми соціальної ентропії. Серед авторів А. Ахізер, Г. Гольц, Ю. Канигін, В. Мазур, А. Назаретян, Є. Седов, Ю. Сурмін та інші [146].

Здійснений Клаппом вербальний аналіз динамічного стану суспільства з генераторами ентропії (шуми, банальність, дезінформація та ін.) – приклад продуктивного застосування ентропійно-негентропійної моделі для коректного аналізу людських спільнот на організаційному, психологічному та соціологічному рівнях. Галтинг використав поняття ентропії для аналізу конфліктів у суспільстві і між націями. Берталанфі використав цей термін як синонім категорії “порядок”. На відміну від названих авторів, Бейлі застосовує поняття ентропія для визначення стану системи суспільних зв’язків. Як еквівалент ентропії тут він використовує ступінь присутності життя в цьому соціумі. Для заміру рівня ентропії соціуму К. Бейлі вилаштував цілий ланцюжок взаємопов’язаних перемінних: глобальних (населення, інформація, рівень життя, технологія, організація, середовище проживання), константних мікроперемінних (стать, раса, вік) і змінних мікроперемінних (прибуток, освіта, місце проживання, звички, робота та ін.).

На відміну від зарубіжних авторів, вітчизняні дослідники, наприклад, Канигін і Калітич, тлумачать ентропію як міру віддаленості людської спільноти від оптимального рівня свого функціонування.



Черненко і Чернишенко, наприклад, співвідносять поняття соціальної ентропії з мірою економічної та соціальної свободи.

Все викладене вище прямо вказує на те, що епоха рівноваги закінчилася і настала епоха ентропії, яка несе з собою необхідність і навіть неминучість визнання еволюційних змін системи суспільних зв'язків як послідовності біфуркаційних переходів.

Взаємодоповнюваним щодо поняття соціальної ентропії є поняття негентропії як міри організованості, упорядкованості соціальних об'єктів. Між негентропією і інформацією проводять аналогію, оскільки інформація, нерозривно зв'язана з поняттям процесу і системи управління, характеризує міру можливості “упорядкування” керованої системи за допомогою управлінських впливів на неї.

При вивченні внутрішніх зв'язків соціального цілого найскладніший та найефективніший гносеологічний та евристичний інструментарій застосовується під час розгляду процесу онтогенезу, тобто під час оцінки розвитку конкретного організму впродовж його індивідуального життя. Найскладнішим тут буде вибір інструментарію для оцінки, як мінімум, чотирьох аспектів названого процесу. Перша з таких проблем – це розрізнення категорій “функціонування” і “розвиток”. Завдяки тому, що нами вже було названо типи зв'язків, без вивчення яких неможливий аналіз соціального організму, ми можемо розкрити специфіку кожної фази, тобто провести розмежування між ними. Це позбавляє нас необхідності перенасичувати семантичними одиницями тезаурус нашого дослідження.

Висловимо ще декілька принципів, на нашу думку, міркувань. На сучасному етапі характерною рисою розвитку діалектичного погляду на світ є синтез знань і перехід від локальних ідей до “наскрізної” об'єднувальної ідеї розвитку, сформульованої на базі понять відображення та інформації, яка охоплює всі етапи розвитку об'єктивного світу. У той самий час, у вітчизняній філософській літературі під час обговорення питань про зміст і місце категорії розвитку в системі матеріалістичної діалектики висловлюються різноманітні погляди, починаючи з односторонніх вузьколокальних інтерпретацій розвитку, розуміння його як локального процесу, локальної форми руху, притаманної лише деяким формам реальності. Дискутуються здебільшого три суттєво відмінні між собою тлумачення



розвитку: 1) як світового круговороту матерії; 2) як незворотних якісних змін; 3) як нескінченного переходу від нижчого до вищого.

До співвідношення процесів функціонування та розвитку в онтогенезі і філогенезі соціального організму ми ще повернемося. Тут же обмежимося тим, що зафіксуємо те, чим процеси функціонування та розвитку розрізняються між собою. Розвиток соціального організму відрізняється від функціонування тим, що перший процес істотно відмінний від простої зміни станів. Тут момент розвитку є не просто саморозкриття соціального, актуалізація належних його потенцій, а така зміна станів, в основі якої лежить неможливість з тих чи інших причин збереження наявних форм функціонування. Функціонування, що найбільше призводить до певної повноти прояву внутрішньої організації елементів та потенцій соціального організму, а розвиток веде його до еволюції і переходу від одного типу або виду до принципово іншого. Тому в еволюції діють здебільшого закони розвитку, а в організації закони функціонування.

Другий аспект пов'язаний з тим, що ми повинні під час розгляду онтогенезу соціального організму використати категорію “процес” для того, щоб можна було розрізняти стадії його саморозгортання.

Зрозуміло, що момент зародження або стадію виникнення соціального організму прокоментувати буде найскладніше, оскільки тут треба провести межу між соціальним життям і нежиттям. Інакше кажучи, тут треба визначити умови появи того специфічного згустка соціального матеріалу, з якого під впливом чинників соціального розвитку з'явиться таке утворення, яке можна буде визначити як “соціальний організм”. У біології таким зародковим утворенням, яке згодом переростає в живий організм, є, як відомо, зигота. Так що й нам прийдеться обґрунтувати необхідність і значення стадії зиготи в історії виникнення соціального організму, оскільки саме під час зародження будь-який організм спадкує те, що міститься в організмах, що його породжують.

Центральне поняття нашого дослідження “соціальний організм” вимагає від дослідника застосування таких дослідницьких засобів, якими є такі суто спеціальні терміни як гомеостаз, гомеорез і гомеоклаз. Тут необхідно дещо пояснити докладніше, оскільки це цілком нові для вітчизняної соціальної філософії поняття.



Оскільки об'єкт дослідження жива система, то їй, природно, притаманні всі закономірності саморозгортання живої речовини. Це означає, що в онтогенезі, після стадії зародження, має місце стадія гомеореа, в ході якої іде становлення соціального організму. І її треба відрізнити від стадії гомеостазу. Г. Югай у роботі “Загальна теорія життя” розмежовує названі поняття: “Якщо гомеостаз означає сталість рухомого рівноважного стану, то гомеореа сталість шляхів розвитку живої системи, їхніх змін, які включають в себе переходи від одних рівноважних станів до інших, тобто гомеореа охоплює і гомеостаз” [210, 137].

І далі він продовжує: “Гомеореа від гомеостазу можна відрізнити за багатьма ознаками. Гомеореа характеризується, по-перше, більш динамічним, функціональним характером; якщо гомеостаз – це збереження заданого стану рівноваги шляхом авторегуляції, то гомеореа – автономізований процес новоутворення або самоорганізації, тобто зміна стану навіть і гомеостазу, на основі чого досягаються не тільки новоутворення, але й стабілізація форм (І. Шмальгаузен). По-друге, якщо під час гомеостазу зберігаються в певних межах окремі змінні, то під час гомеореа змінюються і зберігаються всі інші змінні системи шляхом їхніх динамічних перетворень (новоутворення). На відміну від гомеостазу, який не викликає появи новоутворень, гомеореа веде до таких. По-третє, гомеореа означає зміни протягом всього процесу розвитку системи, спрямовані на досягнення кінцевого результату” [210, 137-138].

Для нас тут важливо підкреслити те, що поняття гомеореа соціального організму характеризує не саморегулювання, а більш високий рівень пристосовності живої системи – автономізацію, яка для просування в Космосі має першорядне значення і яка в повному розумінні є синергетичною самоорганізацією. За змістом поняття гомеореа дуже близьке поняттям системогенеза П. Анохіна та стабілізуючого відбору І. Шмальгаузена. Г. Югай правильно, на нашу думку, підкреслює різницю між гомеореа і системогенезом, вбачаючи її в тому, що системогенез скоріше акцентує увагу на кінцевому стані, а гомеореа на всьому об'ємі процесу розвитку.

Соціальний організм, як свідчить історична наука, старіє і з часом помирає. У термінах теорії катастроф старіння соціального організму є поступове кількісне накопичування системних протиріч, а



смерть (некрогенез) – якісний стрибок у “нову сутність”. Системні протиріччя, з якими зв’язане старіння організму, не можуть бути розв’язані в рамках тієї організації, завдяки якій можлива його життєдіяльність. Смерть – це якісний стрибок не від однієї організації до іншої, а від організації до хаосу. В. Войтенко пише про те, що “системи, не здатні до вирішення виникаючих протиріч, можна назвати організаційно кінцевими, а процес їхньої наростаючої дестабілізації – гомеоклазом” [41, 37-38]. Зниклі цивілізації, розпад СРСР, Югославії і інших соціальних організмів сьогодні наочно показують, що термін гомеоклаз має право на життя в соціальній науці. Він повинен стати ефективним засобом вивчення соціального організму.

Розвиток системної концепції старіння, що спирається передусім на дослідження його організаційних передумов, а не на феноменологічних наслідків, можна простежити від античності до наших часів. Найбільш чітке її формулювання належить О. Богданову (1927), який розглядав старіння в рамках створеної ним “загальної організаційної науки” (тектології). Погляд О. Богданова на живий організм як на “систему енергії, що зорганізувалася” цілком може бути поширений і на соціальний організм. Основна його теза полягає в тому, що системне диференціювання породжує системні протиріччя: закінчення розвитку означає завершення формування системи з усіма її атрибутивними перевагами та недоліками, а старіння є закономірна зміна зрілої системи, напрямок і темп якої залежать від балансу цих її якостей.

Тут напрочуд видається те, що науковий комунізм, який проголосив відмирання такого соціального інституту як держава, за довгі роки свого існування не спромігся розглянути цей процес з теоретичного погляду. Шкода, бо в іншому випадку ми зараз мали б ефективний гносеологічний засіб аналізу соціального явища. Але як би то воно не було, в нашому дослідженні ми змушені запозичити у еволюційної біології необхідний нам методологічний засіб – поняття гомеоклазу, під яким будемо розуміти процес системної дестабілізації соціального організму, що призводить його врешті-решт до загибелі. При цьому гомеоклаз розглядається нами як логічна модель старіння соціального організму, а соціальний вік – кількісна модель гомеоклазу [42, 124].





Третій аспект пов'язаний з тим, що в інструментальному комплексі дослідження треба провести розрізнення категорій “організм” і “механізм”. Це зумовлено суттєвим зростанням теоретичного рівня сучасного наукового мислення. Від сучасного суспільствознавства вимагається вже не просто дотримуватися діалектичного погляду на соціальне явище, тобто розглядати його не як незмінний, завершений предмет, а аналізувати останній як процес, – починаючи з часів Гегеля це поступово стало нормою – а саму процесуальність соціального явища розглядати як динамічний фактор його саморозгортання. Тому сучасний підхід до вивчення соціального світу передбачає членування останнього на елементи, вести теоретичну реконструкцію його структури та підсистем останньої, а також вимагає пояснення порядку їхньої взаємодії, тобто потребує обґрунтування механізму саморуху.

Складність досягнення такого рівня філософської рефлексії полягає у тому, що існує певна невідповідність між сукупністю категорій, що використовуються у філософії для опису явищ другої природи і конкретно-науковими уявленнями про структуру Всесвіту. Більш того, аналогічні “розриви” існують і всередині суспільствознавства, особливо між категоріальними апаратами, що застосовуються для аналізу другої природи і ноосфери. Якщо ми не зможемо філософськими засобами концептуально пояснити механізм саморозгортання соціального організму, то наша праця, яких би зусиль вона нам не коштувала, не буде повноцінною з погляду потреб сучасної соціальної теорії і практики.

Для оцінки динамічного аспекту соціального організму ключовим поняттям є поняття “механізм”. З його введенням в методологічний апарат дослідження, філософський аналіз проблеми стає доведеним до своєї можливої (з погляду теорії пізнання) межі, оскільки після пояснення взаємодії елементів механізму саморозгортання соціального організму між собою, більше нічого вже не можна буде додати по суті справи.

Термін “механізм”, як відомо, перейшов у галузь вивчення соціальних явищ з області техніки та механіки, де він і виник, та з біології, де він вже давно і надійно працює (наприклад, механізм відбору, спадкоємності та ін.). У соціальному організмі він пронизує собою всі його органи та системи: економічну (ринковий механізм,



механізм ціноутворення), соціальну (механізм відтворення, соціального забезпечення), політичну (механізм державного регулювання), духовну (механізм духовного відродження) і т. ін. Але, якщо в соціальному організмі можна відкрити механізм, то з філософського погляду це буде означати визнання причинності в соціальному світі [88, 23].

Механізм не рівний організму. На це вказують багато дослідників, наприклад Шеллінг, який свого часу писав, що “світ є організація, а загальний організм сама умова (і завдяки цьому позитивна) механізму. Розглядувані з такої висоти окремі послідовності причин та дій (що створюють для нас видимість механізму) зникають як нескінченно малі лінії в загальному круговороті організму, що лежить в основі руху світу” [205, 91]. О. Шпенглер у роботі “Занепад Європи” теж проводить розрізнення цих двох понять [208, 481].

Організованість теж не є механізм. Як писав В. Вернадський: “Організованість різко відрізняється від механізму тим, що вона знаходиться безупинно в становленні, в русі всіх її найдрібніших матеріальних і енергетичних часток” [39, 15].

У цьому питанні ми скоріше всього солідарні з визначенням суті справи, яке дав М. Моїсєєв у роботі “Людина і ноосфера”. Він пише: “Вимовляючи слово “механізм”, ми маємо на увазі деяку сукупність логічних зв’язків, процедуру змін, визначальних для виникнення в тій або іншій еволюціонуючій (такій, що розвивається) системі” [141, 43]. Основними ознаками соціального організму є мета, засоби її досягнення, зворотний зв’язок, пам’ять, інформація та ін.

Отже, ми зупиняємось на тому, що термін “механізм” за умов його коректного застосування та повного висвітлення його змісту надасть нам можливість повністю розкрити динамічний аспект процесу спочатку онтогенезу, а потім і філогенезу соціального організму.

Нарешті, четвертий аспект пов’язаний з тим, що цілісне функціонування і розвиток соціального організму як самоврегульованого об’єкту постає зовні як його характер саморуху, під яким ми розуміємо якість і спрямування саморозгортання внутрішнього змісту цього явища в зовнішнє середовище. Тому поняття “характер саморуху” теж є методологічним засобом нашого



дослідження. Часткова зміна характеру саморуху соціального організму являє собою момент трансформації його в межах морфологічної конструкції, що встановилася, тобто без зміни основних конфігуральних параметрів. У дослідженні необхідно було б запропонувати систематизацію характерів (типів) саморуху, але для цього ми поки що не маємо методологічних засобів. Їх, за всіма ознаками, нам доведеться створювати вже в процесі логічного аналізу, коли більш чітко вималюються теоретичні контури соціального організму. Зараз же про це говорити завчасно.

Після пояснення механізму саморуху окремого соціального організму і встановлення варіацій його характеру для нас задачею залишиться лише формулювання основного закону, якому підпорядковується життєдіяльність сімейства соціальних організмів.

Таким чином, ми на цьому можемо закінчити підбір інструментальних засобів для аналізу внутрішніх зв'язків соціального тіла, оскільки названі вище філософські категорії дають змогу цілісно описати онтогенез соціального організму будь-якого вигляду і рівня. Тепер є необхідність перейти до формування методологічних засобів для аналізу зовнішніх зв'язків соціального організму.

Це означає, що треба зробити ще один важливий крок у напрямку методологічного забезпечення логічного аналізу проблеми – обрати засоби для аналізу зовнішніх зв'язків соціального організму, що реалізуються, як відомо, у філогенезі. У зв'язку з цим, як стає зрозумілим, категорія “філогенез” є основним пізнавальним засобом осягнення проблеми соціального організму на заключному етапі дослідження.

У науці сформувалося подання про філогенез як про послідовність онтогенезів. Філогенез у найбільш розповсюдженому розумінні є історичним розвитком організмів. Причому, за висловом Ф. Енгельса, історія людського суспільства відрізняється від історії природи “тільки як процес розвитку самосвідомих організмів” [129, 551]. Тому тут може і повинна своє авторитетне слово сказати історична наука. І немає необхідності наводити погляди на співвідношення онтогенезу і філогенезу, бо в біології про це досить багато сперечалися і дійшли єдиного висновку, що будь-яка особина, а значить і соціальна у тому числі, в процесі онтогенезу проходить всі



стадії філогенетичного розвитку, а філогенез, у свою чергу, ґрунтується на органічній інтеграції окремих онтогенезів.

Процес філогенезу вивчає, як відомо, спеціальна наука – філогенетика. У зв'язку з цим в інструментальний комплекс дослідження повинен бути включений її категоріальний апарат. Філогенія або філогенетика, як наука про історичний розвиток або філогенез світу організмів, їхніх типів (відділів), класів, загонів (порядків), сімейств, родів, видів, а також окремих органів, повинна певною мірою показувати і еволюцію сімейства соціальних організмів [31, 408].

Тлумачення філогенезу як зміни фенотипів соціальних організмів, що беруть участь в природному відборі, дає змогу встановити процес розвитку будь-якої систематичної групи всередині сімейства соціальних організмів, які ми будемо називати філами. Вся складність сприймання цієї тези полягає в тому, що філа може бути уявлена всього кількома, а інколи навіть однією соціальною особиною. Але ця обставина зовсім ніяк не відбивається на якості розвитку соціального організму в філогенетичній перспективі. Прекрасно розуміючи це, в післямові до 2-го видання “Капіталу” К. Маркс наводив висловлювання російського рецензента книги, на думку якого її справжнє значення полягає у “з'ясуванні тих приватних законів, яким підкоряються виникнення, існування, розвиток і смерть даного соціального організму і заміна його іншим, вищим” [186, 21].

Включення до аналізу проблеми соціального організму категорії “філогенез” автоматично виводить нас на поглиблення розуміння дисипативного характеру соціального організму, що є найважливішою його атрибутивною особливістю. Структури цього виду можуть виникати довільно тільки при підтриманні постійного обміну речовиною, енергією і інформацією між системою, що самоорганізується, і середовищем, що організує. “Поняття “дисипативна структура”, – пише І. Добронравова, – означає структурну тривалість цілого, що стало відкритим щодо його середовища, яке його породило, і відтворюючого себе в постійному обміні енергією і речовиною із середовищем” [68, 86]. Якщо доведено, що живі організми є особливими дисипативними структурами, то і соціальний організм, в силу субстанціональної єдності з ними, теж треба розглядати як стійку цілісність, що перебуває в постійній



взаємодії з інформаційним, енергетичним і речовим потоками, які циркулюють в Космосі.

Визнання цього організму як дисипативної структури означає, що таке утворення існує як безупинно діюча самооновлююча система: вона не просто існує, а перебуває в стані безперервного становлення. На підтвердження цього можна навести факти, загальноновизнані наукою для іншого видового організму – фізичного. Так, наприклад, Л. фон Берталанфі ще в 30–40 роках ХХ століття постійно підкреслював, що будь-який живий організм є відкритою системою, саме існування якої зумовлене постійним протіканням через неї потоків енергії і речовини. Цієї ж позиції, як відомо, дотримується і І. Шмальгаузен, який досліджував фундаментальні залежності у фізичному організмі. Про це ж свідчить і К. Тимірязєв, який писав, що “основна властивість, яка характеризує організми, яка відрізняє їх від неорганізмів, полягає в постійному діяльному обміні між їхньою речовиною і речовиною навколишнього середовища. Організм постійно сприймає речовину, перетворює її в собі подібне, засвоює, асимілює, знов змінює і виділяє” [8, 431].

Цей процес присутній і в соціальному організмі з тією принциповою різницею, що тут обмін іде здебільшого не речовиною, а інформацією. Засвоїти інформацію означає перевести її в стан знання. І нам треба буде в ході подальшого логічного аналізу встановити, чим і як обмінюється соціальний організм із зовнішнім середовищем. Він напевне має специфічну форму продуктообміну з середовищем, що його породила, рівно як і з іншими видами організмів.

“Зв’язок внутрішнього і зовнішнього для дисипативних структур, як для відкритих нестационарних цілісностей, залишається дуже тісним, а кордон між ними – умовним. Власне, всі елементи в цій галузі стають “внутрішніми” для дисипативної структури, виконуючи певні функції в складі її частин” [68, 111]. Однак елементи ще не закріплені за цими частинами і можуть виконувати різні функції, динамічно переміщуючись з однієї частини в іншу. Національні рухи, наприклад, в одному випадку виступають як руйнівники, а в інших – як творці.

Соціальному організму, як дисипативній системі, повинне відповідати і космологічне розуміння середовища. Його ми маємо



намір визначати як певний єдиний космічний початок, що виступає носієм різних форм майбутньої організації соціального тіла, необмеженим полем неоднозначних шляхів розвитку сімейства або множини соціальних організмів.

Зовнішні зв'язки повинні розкрити значення специфічної ролі в саморозгортанні соціального організму принципу зовнішньої доповнюваності і принципу різноманітності. Раніше дослідники вважали їх надбанням кібернетики і з цієї причини не включали до апарату соціальної філософії, а без них, виявляється, не можливо пояснити процес взаємодії соціального організму з навколишнім середовищем.

Все це дасть можливість подолати, нарешті, односторонність під час аналізу джерел саморозгортання соціального організму, оскільки тут творчо долається ідеологічна настанова матеріалізму на пошук джерела розвитку тільки всередині соціального явища. Досі саме вона відволікала увагу дослідників від конструктивного аналізу його взаємозв'язку і взаємодії з навколишнім середовищем. Звідси випливало теоретичне й ідеологічне обґрунтування необхідності і можливості існування “залізної завіси” і “берлінського муру” між Сходом і Заходом. На практиці це, як відомо, з тріском провалилося. Тому на прикладі нових країн, що виникли на території колишнього СРСР, чітко видно, що вони не здатні без допомоги більш розвинених партнерів зсунутися з мертвої точки і різко скоротити розрив, що утворився в темпах і рівні суспільного розвитку.

Вивчення зовнішніх зв'язків необхідне для більш повного засвоєння механізму саморуку соціального світу. Для цього треба послідовно застосувати такі ключові категорії аналізу соціального явища, як “еволюція”, “розвиток”, “прогрес”, “регрес”, “трансформація” та інші. Стисло пояснимо це.

Ні у кого з дослідників не викликає сумніву коректність застосування категорії “еволюція” до вивчення явища ноосоціогенезу, під якою будемо розуміти послідовне ускладнення частин і кооперацію соціальних елементів водночас із зростанням загалом структури, з якої вони виходять. Таким чином, еволюція – це зростаюча послідовність “цілих”, від найпростіших організаційних форм до більш розвинутих і просунутих.



Еволюційний процес має свої специфічні механізми. Тому в дослідженні ми не можемо обійтися без застосування відомої дарвінівської тріади: мінливість, спадкоємність і відбір. При цьому важливо встановити їхню специфічну відзнаку від механізмів, що функціонують у першій природі. Адже ясно, що у соціальному організмі процес відбору, наприклад, проходить не так, як в органічному світі. Суспільний розвиток зумовлюється і визначається впливом ідей, що одержують все більшу ясність і стають все більш могутніми, а також впливом технічного і практичного досвіду, що досягає все більшої досконалості.

Вітчизняне суспільствознавство, огульно відмовившись від ідеї вивчення соціального життя як органічної форми існування розумної живої речовини, на практиці лише підтверджує свою ідеологічну відданість марксизму-ленінізму, при цьому катастрофічно втрачає науковість у поясненні законів і закономірностей суспільного розвитку. Соціальна філософія і соціологія сьогодні не можуть пом'якшити муки народження нової України. І причина тут криється в тому, що вони не визнають саму можливість застосування до пояснення закономірностей ноосоціогенезу трьох відомих дарвінівських принципів розмноження живих організмів, а саме: мінливості, відбору і успадкування.

У зв'язку з цим же про соціальні технології проектування суспільних інститутів і системної, або хоча б багатокритеріальної оптимізації їхнього розвитку мова не йде. Навіть ідея спрямованого розвитку як компроміс між процесами самоорганізації і саморегулювання не культивується у вітчизняній філософській і соціологічній літературі.

У той самий час зарубіжна соціологія останнім часом серйозно звернулася до дарвінівської спадщини. Дослідники проблем еволюції соціального життя зрозуміли, що можна черпати натхнення в біологічному еволюціонізмі, і стали розвивати "еволюційну" (але не "еволюціоністську") теорію соціальних і культурних змін, посилено використовуючи деякі результати сучасної біології [209, 137].

Замість колишніх теорій, відомих як "теорії розвитку", або "онтогенетичні теорії", і "теорії стадій", або "теорії органічної диференціації", деякі дослідники суспільних процесів запропонували "теорію природного відбору" і теорії "соціокультурної зміни" і



“вибіркового збереження”. Їх автори переконані, що дарвінівська модель еволюції видів “виявляє аналітичну схожість між біологічною і соціокультурною еволюцією”.

Цим самим еволюційне мислення просунулось з периферії соціальної теорії до її центру. У полі зору дослідників опинилися проблеми еволюції системи правил поведінки людей під час трансформації соціальних систем, дієвість механізму відбору, тобто вибіркового вироблення зразків поведінки і свідомості в межах того чи іншого суспільства, нарешті, причини і характер мутації в сімействі соціальних організмів.

Так, наприклад, Бернс і Дітц розрізняють “р – відбір” (“р – селекцію”), свідомо здійснюваний можновладцями, реформаторами, лідерами, що встановлюють правила для інших; ‘s-відбір” (‘s-селекцію”), ненавмисно створюваний шляхом примушення або завдяки можливостям, що виникають у структурах, які встановилися, ‘m-відбір” (‘m-селекцію”), що “працює” через природні, об’єктивні обмеження матеріального оточення. Наприклад, люди не можуть вводити правила, що порушують закони фізики або біології. Вони ж пропонують і засоби соціального відбору. Одна з останніх їхніх пропозицій – теза про “боротьбу за діяльність”, тобто за звільнення від негативного примушення і розширення позитивної свободи перетворення власного суспільства.

Незважаючи на те, що, як заявляють прибічники неоеволюціоністської теорії соціокультурного відбору, вона ще перебуває “на початковій стадії розвитку в системі соціальних наук”, має ряд переваг. Найважливішими з них є відмова від жорсткого детермінізму, фіналізму, фаталізму, лінійності, поступовості і концентрації уваги на випадковості, ймовірності, багатоваріантності, обмеженості, відкритості (або дисипативності) якісним факторам і вирішальній ролі людської діяльності.

Крім того, категорія еволюції при накладенні на філогенез сімейства соціальних організмів дає змогу розглянути життєдіяльність окремої особини в цьому сімействі як процес доцільної координації взаємодії, що поділяється на кооперацію, інтеграцію і дезінтеграцію. Адже ще П. Кропоткін розглядав взаємодопомогу серед живих істот, а не боротьбу за існування як основну рушійну силу еволюції [102]. Він же вперше висунув кооперативну модель людського суспільства.





У зв'язку з цим треба не тільки значно повніше досліджувати фактори, що пов'язують індивідуальне формоутворення організму (яке йде під знаком прогресивної диференціації) в один цілісний процес, але треба вивчити і фактори, що визначають координацію частин при філогенетичних перетвореннях організму (а ми знаємо, що і ці перетворення йдуть під знаком прогресивного розчленування). І, нарешті, найбільш важливе питання – яким чином історично виникав весь цей зв'язуючий механізм і яка його роль у процесі подальшої еволюції. Це цілий ланцюг зовсім ще не розроблених питань, що мають величезне і теоретичне, і практичне значення. Але всі вони знімаються вирішенням проблеми відбору в сімействі соціальних організмів. “Поняття відбору, – підкреслював О. Богданов, – що проклало собі дорогу раніше всього в біології, тим не менш ... універсальне: організаційна наука повинна застосовувати його по всіх комплексах, їхніх системах, зв'язках, межах” [25, 178].

Отже, у виборі категоріального апарату для вивчення зовнішніх зв'язків соціального організму ми виходимо на необхідність включення в нього таких засобів дослідження, як поняття соціального прогресу і регресу. “Прогрес і регрес – локальні і більш складні випадки мінливості, загальної для всіх організмів і неорганічних тіл. Перетворення в соціальному організмі виражені навіть незрівнянно різкіше, ніж в органічній природі, включаючи сюди людину. Це природно впливає із законів мінливості”, – писав Г. Греєф [63, 207]. Цей аспект проблеми не новий. З літератури впливає, що ідея соціального прогресу налічує за одними твердженнями всього 200-300 років, а за іншими – 2000-3000 років і більше.

Тут ми зіштовхуємося з проблемою вибору критерію для оцінки ефективності саморозгортання соціального прогресу. Пошук цієї класифікаційної підстави є одним з найскладніших моментів у дослідженні. Не заглиблюючись у цю проблему, підкреслимо тільки те, що сьогодні в наявній філософсько-історичній літературі можна знайти різні погляди на цю проблему. Вкажемо на найбільш характерні з них.

О. Конт, як відомо, розглядає прогрес як розвиток порядку, тобто організації. Згодом цю ж ідею розвивали Стюарт Мілль в “представницькому правлінні”, а видатні історики Бокль і Грот



додадуть засіб і теорію вчителя до вивчення давніх і нових століть [63, 155].

За винятком цього органіцистичного погляду на соціальний організм, який намітив ще Арістотель, потім розвивала німецька метафізика, вчення Огюста Конта про безперервний і закономірний прогрес примикає до поглядів Кондорсе і Тюрго, які також вбачали в прогресі людських знань мірило суспільного прогресу. Подібно Канту, Огюст Конт вважає, що цей стан суспільства зумовлено станом, з яким воно пов'язане, як наслідок з причиною, і цей закон соціальної безперервності додається ним до соціальної динаміки. Цікаві також у системі Конта його сходинки людського прогресу, – теорія суб'єктивна, виведена, як і соціологічне його вчення, з помилкової теорії людських здібностей. Тим не менше ці сходинки дають у загальних рисах вірну, хоча і вкрай недосконалу ще класифікацію суспільного прогресу в матеріальній, фізичній, розумовій і моральній галузях [63, 156].

Г. Гегель, як відомо, вважав, що “стан суспільства слід визнати тим досконалішим, чим менше індивіду доводиться робити для себе, відповідно до своєї власної думки, порівнянно з тим, що виконується шляхом загальних заходів” [54, 270]. Це положення, якщо перевести його на сучасну мову, слід розуміти так, що критерієм соціального прогресу є рівень суспільного розподілу праці.

Російський публіцист і мислитель П. Ткачов, наприклад, пише з цього приводу: “Встановлення можливо повної рівності індивідуальностей... І приведення потреб всіх і кожного в повну гармонію із засобами їхнього задоволення – така кінцева, єдино можлива мета людського суспільства, такий верховний критерій історичного соціального процесу. Все, що наближає суспільство до цієї мети, те прогресивне; все, що віддаляє, – регресивне. Будь-яка людина, що діє теоретично або практично в інтересах цієї мети, – прогресист; всякий, хто діє у протилежному смислі, або переслідує будь-яку іншу мету, – ворог прогресу” [180, 508].

Класики історичного матеріалізму вбачали критерій у засобі поєднання робітника з засобами виробництва. Вони ввели в обіг суспільної науки навіть спеціальний термін – “формація”. Це загальновідомий у вітчизняній філософії погляд, тому він не потребує широкого коментаря.



У загальній теорії життя, виходячи з тези про те, що основною інтегративною функцією життя як цілісності в масштабах біосфери є адаптація її до космічного середовища, обґрунтовується погляд про те, що найважливішим моментом є економізація енергії. Г. Югай пише: “Біохімічна адаптація як сутність і тому основний критерій визначення виду, що знаходить своє чітке вираження в економії енергії, головним чином в обміні речовиною” [210, 151].

Оригінальну позицію з цього питання займають сучасні філософи. Так, порівняно нещодавно вони сформулювали “об’єктивний критерій прогресу”, в якому стверджується, що найістотнішим у функціонуванні самокерованих систем є їхня активність до зовнішнього середовища. “Виходячи з цього, можна прийняти за об’єктивний критерій прогресу форм управління ступінь активності самокерованих систем: якщо активність зростає, то має місце прогрес, якщо вона зменшується – регрес” [138, 226].

Наведене формулювання, на наш погляд, уособлює несистемний стиль мислення, і ми згодні з Р. Абдеевим в тому, що воно навіть не дуже коректне. “Активність до зовнішнього середовища” як критерій прогресу навіть звучить некоректно, бо має на думці агресивність до зовнішнього середовища. Справді, при такому критерії за прогрес можна прийняти і хижацьке знищення природи, і злодіяння фашизму. У такому самому плані звучить і відомий вислів: “Ми не можемо чекати милостей від природи, взяти їх – наше завдання”. Все це ніщо інше, як активність до зовнішнього середовища. Р. Абдеев пише з цього приводу: “Сучасна наука ідентифікує розвиненість систем з рівнем відображувальної спроможності, пов’язаної з пізнанням як зовнішнього середовища, його параметрів, можливостей, так і самого суб’єкту, його самопізнання, включаючи і оцінку взаємодії суб’єкту з середовищем” [1, 237]. Тут, як бачимо, побічно, пропонується критерієм розвиненості систем або соціального прогресу вважати прогрес форм управління.

І це далеко не повний перелік наявних у літературі підходів до цього питання. Так що на нас чекає нелегке завдання – або віддати перевагу якомусь з них, або визначити критерієм таку підставу, яка б переважала за евристичними можливостями всі вищенаведені. Логічний аналіз допоможе багато що з’ясувати в цьому питанні.



Поняття “прогрес” і “регрес” однаковою мірою необхідні для вивчення проблеми соціального організму. Тут ми повинні спиратися на закономірності, відкриті у взаємозв'язку між цими категоріями, стосовно до світу фізичних організмів. Останні, як відомо, ґрунтовно розглянуті А. Северцовим.

При цьому очевидно, що без поняття регрес не пояснити мутацію як в онтогенезі, тобто стосовно окремої соціальної особини, так і в сімействі соціальних організмів. Крім того, остання обставина прямо вказує на необхідність застосування в дослідженні такої категорії як смерть соціального організму, оскільки можна тільки дивуватись, з якою послідовністю і внутрішньою закономірністю руйнуються соціальні організми старого і нового часу.

При цьому суть регресу ми вбачаємо в тому, що функція зникає раніше соціального органу або всього соціального цілого. Тут ми обмежимось розглядом цього аспекту висуненням чергової робочої гіпотези, яку сподіваємось перевірити в ході логічного аналізу. Її сенс в тому, що в соціальному організмі явище регресу спостерігається тоді, коли має місце невідповідність темпу розвитку специфічних функцій відносно одна одної. Так, наприклад, залишковий принцип виділення коштів на культуру (читай – розвиток людини) в умовах СРСР призвів до дезорганізації всієї системи. Немовби попереджаючи нас, О. Богданов писав з цього приводу: “Сила організму полягає в точній координації його частин, в точній відповідності поділених і взаємопов'язаних функцій. Ця відповідність зберігається при зростанні технологічних відмінностей, що проходить постійно але не безмежно: настає момент, коли вона вже не може цілком утримуватися і починає йти на спад” [27, 24].

Регрес іде від найбільш часткових і вищих до найпростіших і нижчих соціальних утворень. Тому далеко не випадково в СРСР першою зруйнувалася КПРС, як правляча партія, а вже після цього почався розпад державної і економічної систем. За нормальних умов, якщо можна взагалі назвати саморозпад країни нормальним явищем, вищі органи руйнуються швидше простих. У будь-якому разі, органи переживають свої функції, але тоді вони представляють тільки “уявні органи” [63, 254]. Поразка соціального організму починається з системи саморегулювання. Тому не випадково в ході суспільних



катаклізмів першими зникають політичні форми. Історичні аналогії напрошуються тут самі собою.

Про те, що в ноосоціогенезі безслідно зникають цілі цивілізації, розчиняються країни і відмирають колись сильні держави, добре відомо з історії. Але цей же процес продовжується і сьогодні, оскільки руйнування первинних соціальних організмів в економічній сфері відбувається безупинно. І не тільки в Україні, де виробничі організми з'являються на світ вже мертвонародженими. Ось як про це пише Кадзума Татеїсі, засновник і глава відомої японської корпорації "Омрон", в книзі "Вічний дух підприємництва": "В Японії, наприклад, зникла подібно мильним бульбашкам нескінченна безліч підприємств, які не змогли пристосуватися до змін. Як не дивно, на цей процес ніхто не звернув уваги. На відміну від людини, підприємство, що припинило свою діяльність, не залишає по собі ніякої пам'яті" [85, 59].

Однак регрес окремого органу навіть цілого суспільства не передбачає ще загального зворотного руху соціальної еволюції взагалі, оскільки при цьому регрес одного органу зв'язаний з прогресом іншого органу, який функціонально його замінює. У результаті виходить так, що жодне з надбань колишньої епохи не гине остаточно. Регресують і зникають старі суспільні органи, але взамін виробляються і виникають нові, які за сприятливих умов можуть досягти вищого, порівняно зі старим, розвитку. Тут було б корисно простежити в ході спеціального історичного дослідження, як відбувається видозмінення функцій компонентів соціального організму з тим, щоб уявити цілісну картину регресу соціального тіла. Але цей рух в площині історичного простору і часу. Однак соціальний організм водночас перебуває і в іншому, геологічному або космічному русі.

Для того, щоб розкрити рух соціального організму в іншій площині, а саме в площині космічного переміщення, треба застосувати відому спіраль розвитку. Неясно тільки яку: ту, що поширюється, що запропонована класиками історичного матеріалізму, або ту, що звужується, запропоновану Р. Абдеевим [1, 102-114]. Тому в ході нинішнього дослідження необхідно пояснити їхнє призначення і межі виживання.

Далі логічно в дослідженні розглянути екологічну нішу, в якій протікає життя сімейства соціальних організмів. Ця сукупність



організмів освоїла, як ми покажемо нижче, специфічну сферу, що має не тільки оригінальну природу і властивості, але і свої межі. Вважається, що вперше засіб таксономії було застосовано у вивченні соціальних об'єктів групою дослідників, очолюваних Т. Заславською [173, 520]. Його також використовує В. Налімов. Нам дуже важливо встановити її параметри і основні атрибутивні властивості. Ніша розпадається на таксони, в яких минає життя окремих типів або навіть особин соціальних організмів. Тут доведеться з'ясувати характер взаємодії між соціальними організаціями, які знаходяться в одному і тому самому таксоні, і між тими, які знаходяться в різних нішах ноосфери.

Соціальні організми, завдяки наявності механізму трансформації, тобто зміні деяких параметрів без зміни вигляду, систематично то піднімаються в більш сприятливі таксони, то опускаються в несприятливі для себе умови. Наше завдання – знайти ключ до формування таксонів і пояснити їхню принципову відмінність одне від одного. Тут ми поки що методологічного засобу не маємо. Нам доведеться його створювати дещо пізніше, коли буде зрозуміла межа, що відділяє один тип соціальних організмів від інших.

Нарешті, треба встановити домінуючу тенденцію саморозгортання планетарного соціального організму, в якому концентрується весь доступний для нашого пізнання соціальний світ. Зрозуміло, єдність людства як виду *Homo sapiens* з самого початку людської історії не підлягає сумніву. Але людство як єдиний загальнопланетарний соціальний організм стало формуватися лише починаючи з епохи становлення світового капіталістичного ринку, причому ще і зараз цей процес далекий від завершення. Саме це мав на увазі К. Маркс, коли писав: “Всесвітня історія існувала не завжди; історія як всесвітня історія – результат” [135, 47]. Історія поступово стає всесвітньою, формується єдність “світу людей”.

На кінець ХХ століття стало зрозумілим, що жодна країна світу не є самодостатнім організмом. Тому тільки в філогенезі можна виявити основні закони і закономірності, яким підкоряється життєдіяльність окремого соціального організму.

До інструментальних засобів онтологічного аналізу належать тенденції, що проявляються соціальним світом у ході свого саморозгортання.



Нарешті, останнім елементом, який ми маємо намір обговорити в дослідженні як складову комплексу пізнавально-інструментальних засобів дослідження, є закони філогенезу. Їх треба знайти і обґрунтувати для пояснення поведінки сімейства соціальних організмів у межах не тільки нашої планетарної системи, але і Всесвіту взагалі.

Природно, що під час вивчення процесу розвитку атрибутивних властивостей соціального організму ми будемо активно застосовувати основні закони і принципи діалектики. Однак, не всі ці закони мають однаковий евристичний потенціал у цьому випадку. Стверджуючи це, необхідно бачити те, що закон заперечення в процесах самоорганізації складних інформаційних структур проявляється більш активно, ніж два інших відомих закони діалектики. Це пов'язане з тим, що кількість переходів може тут бути більше трьох, причому саме явище в ході діалектичного заперечення переходить не відразу в свою протилежність, а в проміжний, але більш високий рівень організації, новий якісний стан. Цю тезу ми більш докладно пояснимо в ході логічного аналізу.

Розвиток у природі – це ланцюг діалектичних заперечень, причому не все заперечується однаково. Кожне заперечення, відкидаючи попередні ланки зі збереженням того позитивного, що міститься в них, здійснює негентропійний відбір, створює в кінцевому підсумку порядок, все більш концентруючи у вищих ланках найактуальніші (цінні, живучі) елементи і найдоцільніші живі структури.

Закон заперечення заперечення в процесах самоорганізації ноосфери враховує аспект цілепокладання і здійснює негентропійний відбір, що лежить в основі доцільності і гармонії живої природи, техніки, суспільства і мислення [1, 281].

Отже, в наведеному вище вигляді закон заперечення найбільш повно виражає (і відбиває) діалектичну концепцію розвитку. Однак основні закони діалектики є лише засіб пізнання законів філогенезу, і ми не повинні ні на хвилину забувати про це. Закон філогенезу – це особливий закон. Він виявиться законом, який синтезує закономірності саморозгортання другої природи. Це може бути один закон або їх може бути навіть декілька. Нічого не загадуючи наперед, ми поки що тільки можемо висунути гіпотезу про те, що вони будуть



за функціями схожі з першим і другим законами термодинаміки, що пояснюють життя матеріального світу.

Окрім того, тут існує безліч інших питань, пояснити які можна, тільки усвідомивши спосіб поведінки соціального організму в філогенезі. Найбільш актуальні з них такі: як сумістити інтеграційні процеси в рамках, скажімо, Європи, яка займається будівництвом Загальноєвропейського Дому, з диференціацією соціального матеріалу, що зруйнував такий гігант як СРСР, в координатах Євразійського простору. На яких засадах має будуватись так званий єдиний економічний простір (ЕЕП), що намагаються інтенсивно, щоб не сказати штучно, утворити країни учасниці СНД?

Тільки завдяки законам діалектики можна показати, як на арену виступає якісно нова інформаційна цивілізація. Темпи, з якими вона проявляється, воістину навальні. Започаткована ще в 20-і рр. ХХ століття в надрах індустріального суспільства, вона дала свої перші паростки в 40-і рр., а в 50-і рр. стали говорити про настання інформаційної економіки і перетворення інформації в найважливіший товар. У 60-і рр. з'явилися пророцтва про перетворення індустріального суспільства в інформаційне. На початку 80-х рр. найбільш розвинені країни світу вже вступили на його першу сходинку. Протягом 80-90 рр. ХХ століття сформульовані головні принципи інформаційної цивілізації: інформація, управління, самоорганізація (Тофлер, Мелвіл, Урсул, Абдеев). Інформаційна фаза розвитку зажадала не тільки всебічної і гармонійної, але й універсально розвиненої людини.

Головне її надбання – це виникнення більш універсального морального об'єднуючого зв'язку між людьми, незрівнянно більш широкого, ніж існуючі раніше зв'язки між ними в особі папства або чистогану прибутку – золотого тільця. Але вони повинні відповісти на найголовніше питання: який спосіб або шлях становлення планетарного соціального організму? Знаючи відповідь на це запитання, можна багато що вчасно підправити в функціонуванні і розвитку сучасних соціальних організмів, щоб не наражати себе на зайву небезпеку потрапити знову в жорна геологічної стихії.





## 1.7. Соціальний організм – організаційна форма існування соціального світу

У дослідженні організмової форми існування соціального світу ми виходимо з декількох передумов, що обґрунтовані нами у попередніх працях. **Перша передумова** створення дискурсного простору організмової ідеї полягає в тому, що обґрунтовується гіпотеза про те, що соціальний світ є породженням атрибутивних властивостей людини.

При цьому слід зважити на ту обставину, що соціальне явище детермінується двома чинниками: *підставою та умовами*. Отже, на певному рівні організації Всесвіту в результаті природного добору відбувається “виокремлення” органічного виду – людини, яка стає вихідним пунктом нової, а саме – соціальної фази руху універсуму. У такій якості людина, як і належить підставі, невичерпна. Але істота, що володіє можливістю перетворювати всі умови свого виникнення на засіб власного розвитку, стає самопороджуваною і суб’єктом процесу власного породження. Цим пояснюється унікальність людини на планетарному рівні як підстави соціального світу [19].

Таким чином, відношення субстанції як підстави світу до самої себе у формі сутнісного результату його розвитку являє собою універсальне відношення самої дійсності, суб’єктом якого стає рід мислячих індивідів. Але тоді і квантовий вакуум, що є втіленням тілесності, і сутність індивідів – полюси цього субстанціонального відношення. Воно не тільки необхідна умова буття роду, але також і закон його саморозвитку, внаслідок чого постає як універсальне: без зумовленості ним неможливе буття індивідів як мислячих істот. Образно кажучи, поза цим відношенням вони – **ніщо**, а в його рамках – **усе**. Тому існувати як мислячі індивіди – значить “містити в собі” загальне відношення, бути суб’єктом універсального “поля”.

У силу чого не рід сам по собі є дійсне ціле, але в єдності з космологічним процесом свого становлення, в діалектичному зв’язку з загальною структурою еволюції Всесвіту і його квантовою підставою. Будучи конкретно-тілесними об’єктами, мислячі суб’єкти відтворюють у собі внутрішню суперечливість субстанціонального відношення. У



цьому смислі рід містить “космічний код”, який нам ще належить розшифрувати.

Діалектичне “перетворення” умови на зумовлене, причини – в наслідок, загального – в особливе, підстави – в результат є загальним законом формування цілісних систем – від космологічних до соціальних. Відповідно до цього і відбувається перетворення сукупності біологічних об’єктів і форм їхньої взаємодії у відносно замкнутий світ соціальної дійсності, що безперервно розвивається. Причому, в реальному процесі розвитку загальне підносить всю масу попереднього змісту і не тільки нічого не втрачає від діалектичного руху вперед, не тільки нічого не залишає позаду себе, але несе з собою все придбане і збагачується і загустіває всередині себе” [50, 306-307].

Якщо виходити з робіт В. Вернадського, П’єра Тейяра де Шардена, Е.Леруа, то за підставу соціального світу треба взяти біот живої речовини. Таким чином, можна вважати, що жива речовина є джерелом, яке породжує другу природу. Для цього жива речовина володіє необхідними атрибутивними якостями. Ми маємо на увазі її повсюдну і неупинну активність. В історії філософії активність субстанції і її проявів визначається як “життєвість”, “імпульс до руху” (Гегель); “діяльна сторона”, “діяльне співвідношення” між полюсами діалектичного протиріччя, як “енергійна, напружена форма, що спонукає до розв’язання це протиріччя” (Маркс); “відштовхування”, “активність функціонування”, “самостійна сила реакції” (Енгельс); “рушійна сила” (Ленін).

Однак, виходячи з однієї лише активності живої речовини як атрибутивної якості, підстави мало для того, щоб виник соціальний світ. Необхідно, щоб поряд з цим проявилась повною мірою інша його фундаментальна якість – розумність. У зв’язку з цим плідною виявилась гіпотеза, згідно з якою підставою ноосфери є *розумна жива речовина*, яка має містити в собі соціальність у потенційній формі. Бо засноване, а в цьому випадку йдеться саме про об’єктивований соціальний світ, є лише те, що покинуло свою підставу і розгорнулося в бутті. *Тоді підставу слід розглядати як суб’єктивований соціальний світ, який існує в структурі живої речовини в потенційній формі.*

При цьому *особистість – це системна якість людського організму, провідною функцією якої є включення людини в соціальний*



*світ*. Оскільки особистість є специфічне поле, то й підключатись вона може тільки до такого ж поля або полів. Такі поля можуть виникати в будь-якому куточку Всесвіту. Це означає, що польова або соціальна форма життя повинна володіти універсальністю. Силове поле особистості набуває, як відомо, морфологічного оформлення і стало функціонує в структурі людського організму поряд з фізичним тілом як відносно самостійне ціле

Потенційний соціальний світ завжди неповторність і завжди є результатом активного внутрішнього життя людини, яка продукує ідею оптимального облаштування соціального світу для себе та інших. При цьому, як писав Г. Гегель: “Мислення як суб’єктивне лише спостерігає цей розвиток ідеї як власну діяльність її розуму, нічого зі свого боку до нього не додаючи. Розглядати будь-що розумно означає не привносити ззовні розум в цей предмет, обробляючи його таким чином, але бачити предмет для себе розумним; тут дух у своїй свободі, вища вершина самосвідомого розуму, повідомляє собі дійсність і породжує себе як існуючий світ” [54, 91].

У ході цього міркування про життя і народжується унікальний соціальний світ в єдиному і неповторимому виконанні. Тут доречно нагадати слова Г. Сковороди про те, що людина повинна “прозріти в тілі своєму вічність, яка таїться... мов іскру... Ся іскра інші світи” [165, 148].

Раз виникнувши, потенційний соціальний світ людини існує вже відносно самостійно протягом, як правило, всього її життя. Причому, особистість його ретельно оберігає, оскільки, за словами Г.Гегеля, “природі ж духу ще в більш високому смислі, ніж характеру живого взагалі, властиво скоріше не приймати в собі іншого первісного, інакше кажучи, не припускати в собі продовження будь-якої причини, а переривати і перетворювати її” [48, 213].

На породження *умов* як чинника детермінації соціального світу, теж важливо звернути увагу, оскільки вони можуть бути, як мінімум, двох видів *первинні і вторинні*. Оскільки людина є біологічна цілісність, то до *первинних умов* слід віднести все те, що пов’язане з організацією і протіканням біологічних процесів. Звідси прямо впливає авторитет марксистського постулата про первинність матеріального світу для породження соціального світу, оскільки



справді, для того, щоб діяти, людина повинна мати можливість пити, їсти, спати, дихати і так далі, тобто задовольняти свої первинні витальні потреби.

До них належать розум людини, що з'єднує воедино світовий і індивідуальний розум. Завдяки йому, людина обнаєвлює зміст духовного світу. Останнє відбувається, щоправда, лише в період зрілості дійсності, коли "ідеальне виступає поряд з реальним і буде для себе в образі інтелектуального царства той же світ, досягнутий у своїй субстанції" [54, 56]. Таким чином, підстава має "свій" орган обнаєвлення потенційного соціального світу. Біологічне життя людини є не просто процес опосередкування діалектичної взаємодії матеріального і духовного світів, а є продукуванням специфічного вигляду енергії, з якої формується друга природа.

До *вторинних умов* породження соціального світу належать параметри космічного середовища як детермінанти на цей раз вже біологічної форми існування людини. Нагадаємо, що в якій би конкретній формі не існувала людина у Всесвіті, її найбільш загальні закономірності і властивості будуть залишатися тими ж в силу субстанціональної єдності світу. Це безпосередньо впливає з органічної єдності людського організму з універсумом. Для цього достатньо показати його квантову природу і спроможність підтримувати стійкий, а точніше, природний зв'язок з мікро- і мегарівнями.

Таким чином, людська особистість постає перед нами як абсолютна підстава соціального світу, в якому сутність соціального передусім подана як підстава взагалі для підстави; точніше, людська особистість визначає себе як соціальну форму і соціальну матерію і повідомляє собі соціальний зміст.

*Другою передумовою, на якій формується дискурс організаційного устрою соціальних систем є визнання того, що соціальний світ має квантову-хвильову природу, що обумовлюється субстанцією Всесвіту. При цьому вихід у обґрунтуванні специфіки природи соціального світу ми знайшли з боку джерела продукування соціального явища, тобто з боку атрибутивних властивостей живого людського організму. Бо саме людина являє собою, гегелівською мовою, "якісну вузловатість" об'єктивного світу, стійко,*



закономірним чином пов'язаних феноменологічного, ноуменологічного і соціального світів в цілісну єдність. Природа її відповідає всім трьом реальностям. Таке наше бачення сутності ланки опосередкування. При цьому нагадаємо, що “річ є сила, що може бути породжена тільки іншою силою. Отже, для того, щоб пояснити соціальні факти, потрібно знайти енергії, здатні виробити їх” – справедливо писав Е. Дюркгейм [71, 525-526].

Тут же ми маємо зворотний випадок, коли *є енергія*, а треба пояснити річ і нічого, що під нею розуміється соціальний світ як цілісність. Іншими словами, ми повинні філософськими засобами розрубати цей енергетичний Гордієв вузол на структурні частини і представити докази своєї версії природи соціального світу. Наш методологічний прийом їхнього розмежування ґрунтувався на фундаментальних закономірностях саморуху універсуму.

І ми довели гіпотезу про те, що *критерієм розподілу названих вище процесів життєдіяльності людини є вектори переміщення вхідної субстанції*. Їх таких всього два. Один, умовно, у горизонтальній площині, а другий у вертикальній, знов-таки умовно. У горизонтальній іде процес взаємодії матеріального та духовного початків Всесвіту, а у вертикальній здійснюється переміщення універсуму між мікро -, макро – та мегарівнями.

При цьому слід виходити з того, що цей енергетичний вузол з'явився в структурі людського організму на стадії опосередкування, яка сформувалася в результаті діалектичної взаємодії психофізичного і психологічного. Теоретичний аналіз довів, що у явищі *“інтелектуальне”* знімаються всі протиріччя згаданої вище “якісної вузлуватості”. Нагадаймо, що ми тут маємо справу не з самим соціальним світом, а з особливим типом *енергії*, з якої він виникає. У зв'язку з цим ми тут були змушені розглянути рух сутності поняття *“інтелектуальне”* як деякого самостійного цілого. При цьому ми довели, що під *сутністю інтелектуального слід розуміти оригінальну форму універсуму, що суб'єктивована в живій речовині і тому протистойть йому як істотна*.

За змістом інтелектуальне являє собою нову якість, що виникає на основі органічного синтезу фізичного і духовного Всесвітів. До такого висновку нас підвело дихотомічне бачення підстави світу. Їхній



функціональний стан ми будемо розглядати як *ентелехію*. Це не суперечить тому смислу поняття “ентелехія”, який в нього вкладали основоположники філософії, скажімо, Арістотель та інші.

Необхідно зазначити, що вказаний момент є переходом сутності “інтелектуального” в своє існування у вигляді *рефлексивності* людини, що є винятково важливим і делікатним моментом для усього наступного аналізу проблеми соціального світу. Отже, *інтелект виявляє себе в нашому світі завдяки ентелехії, оскільки, як писав Г. Гегель, “виявляти себе – от її власна діяльність”* [48, 184].

Одночасно ми визнали плідною гіпотезу про те, що енергія і є тим проміжним продуктом, в якому зустрічаються матеріальне і духовне в структурі людини. Але ця енергія не нескінченна. Вона квантирована смислами, тобто має інформаційне походження. У світлі цієї гіпотези нам представляється дуже важливим твердження М. Сетрова про те, що “зрозуміти сутність інформації не можна, не розглянувши її як особливу форму енергетичних процесів”. Про це ж свідчить і функціонально-енергетична теорія інформації, що розвивається “Опис інформаційних механізмів різного рівня, пише М. Сетров, свідчить про те, що інформація, передусім, має енергетичний і функціональний характер” [161, 77].

При цьому підкреслимо ще одну думку. Суть її в тому, що *власне людським є процес опосередкування, що є ніщо інше, як психофізіологічне або просто психічне життя*. Воно, опосередкування, проходить в біологічному організмі як взаємодія психофізичного і психологічного компонентів [105]. Психологи добре знають, що психофізичний компонент пов'язаний з почуттями людини, а психологічний зі смислами. Імпульси ініціюються або “рефлексом мети” (інстинктом), або “критерієм волі” (свідомістю). Названий вище процес взаємодії психофізичного і психологічного в людському організмі досить повно описує М. Амосов [5, 52-53].

При цьому відомо, що перехід енергії із структурного стану в фенотипічну, супроводжується викидами енергії в зовнішнє середовище, а з фенотипічної в структурну забирає енергію ззовні. Ось як про це пише Р. Абдеев: “Інформаційні процеси неможливі без витрати енергії. Цей факт був зайвий раз підтверджений при рішенні відомої задачі з демоном Максвелла. Щоб написати книгу або



зафіксувати інформацію у вигляді креслення, необхідно витратити певну енергію. Відповідно і в живій природі запис, наприклад, генетичної інформації зовсім не обходиться даром” [1, 178]. Навіть знаходячись у стані фізичного спокою, людина витрачає близько 2000 ккал за добу, і ця теплота є “платою” за інформаційні процеси в організмі.

Але не всяка жива речовина здатна освоювати фенотипічну інформацію. До цього воно повинне підійти в процесі висхідного еволюційного розвитку. І в науці вже є версія про те, що “на якомусь етапі, коли у живої речовини з’являється 15-20 мільярдів нейронів, біологічний процес розвитку змінюється розвитком не біологічним” [87, 8]. Так біоценоз замінюється на антропогенез. І у живої речовини з’являються цілком нові якості, оскільки у кожного нейрона є поле, всі вони пов’язані, організовані провідниками. Це комп’ютер провідників. Так виникає *польова форма живої речовини*. Вона може засвоювати інформацію ззовні, визначати її, адаптувати, відтворювати, розмножувати. Польова форма живої речовини не має механічних кордонів. “Вона може сидіти в білково-нуклеїновому житті, а може і вийти з неї”, пише В. Казначеев [87, 8].

Момент появи ідеї польової форми у структурі людини є принциповим переходом до пояснення власне природи соціального світу. Бо тут ми маємо справу з *поясненням якісного стрибка в еволюції живої речовини, що раптом стала розумною живою речовиною*. На це пішло, навіть за найжорсткішими підрахунками, всього-навсього менше однієї чверті відсотків еволюційного часу!

Отже, важко переоцінити цей момент. Це є вершина обґрунтування природи соціального світу. Ми знайшли, нарешті, рух і матеріал, що виводять живу речовину за його межі і перетворюють його в розумну живу речовину. Остання якраз і набуває специфічної атрибутивної якості суб’єктивізувати першу природу і породжувати соціальний світ. Це слабкі електромагнітні імпульси, що утворюють силові поля. Легітимність цього центрального теоретичного положення про природу інтелектуального в бутті ми підтверджуємо результатами багатолітніх досліджень, отриманих в лабораторії біофізики Інституту клінічної і експериментальної медицини СВ АМН СРСР. Так, В. Казначеев стверджує: “Багато “років, вивчаючи надслабке



випромінювання в клітинах і тканинах людини, ми дійшли до висновку, що клітини культури тканини випромінюють кванти електромагнітного поля. Можна припускати, що для клітини випромінювання є необхідний прояв її життєдіяльності, тобто йдеться про своєрідні електромагнітні поля. Вони для самої клітини є внутрішньою системою передачі інформації, без якої життя клітини неможливе. Таке припущення було висловлене не раз. Очевидно, це універсальна закономірність розповсюдження живої речовини в космосі” [87, 28].

Жива речовина, а тим більш, розумна, вступаючи в контакт із зовнішнім, а точніше космічним середовищем, може одержувати з нього різноманітні продукти, серед яких насамперед слід назвати пронизуючий потік протонів – основного “будівельного” матеріалу Всесвіту. Воно стає активним, збирає і розподіляє в біосфері отриману в формі випромінювання енергію, перетворюючи її кінець кінцем у земному середовищі у *вільну енергію*, здатну виробляти роботу. Це означає, що ми знайшли умови, за яких розумна жива речовина може створювати соціальний світ [105].

**Треття передумова** формування дискурсу існування організаційної форми соціального світу полягає у відтворенні сутності явища соціального явища. У ході додаткового дослідження ми довели, що “соціальне” – це поняття, що висловлює засіб, яким універсум (а людство є лише його узагальнений суб’єктивний образ), являє себе в умовах Землі. Суть його полягає в тому, що універсум спочатку виступає як квантово-корпускулярне (енергетичне) поле, що пульсує, що виникає на основі інтеграції інтелектуальної (органічної) енергії індивідуумів, що проявляється в бутті як тотальний процес обміну діяльністю між людьми, що виявляє і затверджує себе на практиці шляхом колективізму.

Теоретичне пізнання сутності соціального світу підводить нас до формалізації основного закону його розвитку, оскільки “закон і сутність поняття однорідні”, що виражають поглиблення пізнання людиною явищ, світу. У нас є всі підстави вважати основним законом саморозгортання соціального світу інтенсифікацію процесу обміну діяльністю між людьми, а підсилення кооперативних початків у житті планетарного людства розглядати як його закономірний практичний





результат. По-іншому, сутність соціального світу – процес і продукт тотальної взаємодії людей.

Четвертою передумовою визнання організаційного устрою соціального світу є теоретичне обґрунтування специфіки його змісту. Під змістом соціального світу розуміється не самий по собі субстрат соціального, а його внутрішній стан, сукупність процесів, що характеризують взаємодію утворюючих соціальний світ елементів, між собою і з середовищем і зумовлюють їхнє існування, розвиток і зміну; в цьому сенсі самий зміст соціального виступає як процес.

При цьому як аксіома постає такий погляд на світ, коли все доступне раціональному мисленню і ірраціональному спостереженню, постає як соціальне, що перебуває в польовій формі. Водночас відзначимо, що соціальний світ, як впливає з розглянутого вище матеріалу, складається немовби з двох частин: суб'єктивованої і об'єктивованої, які зароджуються на мікрорівні, розташовуються на макрорівні і переходять на мегарівень.

Тепер у нас є всі підстави вважати, що суб'єктивована частина цієї суперечливої єдності знаходиться в структурі людської особистості і перебуває в потенційній формі. Її зміст частково розглянуто вище, де соціальний зміст подано як особистість або як сукупність соціальних ролей, які мають виконувати людські особистості у суспільному житті. Але ми розглядаємо не голі соціальні ролі, оскільки вони скоріше тільки зовнішні ознаки соціальної якості, а в єдності з їх духовним складником, який назовні виходить у вигляді ефіру.

Інша частина змісту соціального об'єктивована в зовнішньому середовищі. Вона являє собою добре відому нам об'єктивовану реальність. Її зазвичай називають соціумом. На превеликий жаль, вітчизняній філософській думці цей термін мало що говорить. Він просто випав з її проблемного поля. Довгий час ми вважали його “знахідкою” західної філософської думки. Для нас було достатньо оперувати категорією “суспільство”, яка була продуктивним засобом матеріалістичного аналізу соціальної реальності. Втішно те, що сьогодні це поняття, нарешті, стає предметом уваги і російської і вітчизняної соціальної філософії [29; 101; 146; 157; 163].

Отже, аналізувати зміст соціального краще всього на рівні об'єктивованого соціального світу. Це пов'язано з тим, що саме на



цьому рівні пізнання соціум постає зовнішнім для дослідника предметом. У цьому випадку він постає як соціальна річ, яку можна відтворити як сторонню дослідникові. Для того, щоб вивести його складники, треба уявити соціальний світ як “дійсний процес формоутворення в його різноманітних фазах” [132, 526].

Отже, об’єктивований соціальний світ або соціум є продуктом подвійної детермінації: підстави і умов. При цьому підстава породжує зміст соціального світу в процесі самоорганізації субстрату “соціальне”, а умови квантують його в специфічні вузли – згустки соціального змісту – інтелігібельної матерії.

Тут є сенс зробити ще декілька важливих зауважень. Споконвічна спроможність універсуму до самоорганізації полягає у формувальних силах, які притаманні універсуму як такому, бо без них взагалі не можливе виникнення відмінної за конфігурацією чи зчепленням матерії чи то сенсигібельної чи інтелігібельної. Однак саме тому, що сила, яка формує універсум панує і в першій природі, в другій природі – до неї має приєднатися начало, яке підносить її над першою.

Такий якісний стрибок можливий, на нашу думку, лише за рахунок колективного мислення, яке, на відміну від мислення окремої людини, вже втрачає риси негентропійності. Колективне мислення, як це впливає з викладеного вище, прямо причетне до продукування інтелектуальної енергії колективною людиною. Це пов’язане з тим, що колективний суб’єкт здатен у процесі мислення продукувати наукові знання, надаючи інформації однорідний фенотипічний характер.

Оскільки вище ми вже обґрунтували факт існування обміну знаннями між учасниками суспільного процесу, то тут слід виходити з цього факту як зі звичної обставини, яка зумовлює розумну взаємодію між людьми. Побіжно зауважимо, що саме знання, як логічні конструкції, зумовлюють внутрішню напругу в певному просторі, який займає актуалізований соціальний світ. Це досягається за рахунок того, що знання, являють собою сенси, квантовані й упаковані в ідеї. Між ними й виникають енергетичні поля. Але для цього повинна скластися критична маса мислительного матеріалу. Тоді родове життя етносу набуває єдиного русла розвитку, з яким у кожного його учасника виникає тривкий прямий і зворотний зв’язок. Діючи спонукальною причиною, смислове поле стає центром кристалізації людських думок, що спрямовують їхні дії на досягнення певних цілей.



Так з думок людей формується своєрідне смислове ядро, що стає атрактором процесу породження локального соціального світу. Внаслідок цього стихійно виникають локальні поля (осередки) соціальності, які займають, як правило, ті частини простору, в яких зосереджена еліта цього етносу.

Отже, вихідним пунктом процесу об'єктивації слугує відчуження людською особистістю, а точніше всіма проживаючими на планеті людьми, потенційного змісту соціального світу в зовнішнє середовище. Тут продукт індивідуального виробництва, що відчужується, набуває вигляду специфічного продукту, що отримав назву умонастрою народу. У тому, що самопородження соціуму починається саме з умонастрою народу не може бути ніякого сумніву. “У державі дух народу – звичаї, закони – є панівним початком” [57, 243], – справедливо писав Г. Гегель.

При цьому він у відомій роботі “Філософія права” переконливо показав, що умонастрій народу треба розглядати як “те, що може для себе слугувати початком і витікати з суб'єктивних уявлень і думок” окремого народу, етносу або, нарешті, суперетносу [54, 292]. І саме нерозвинутість російської державності, як відомо, він пов'язував з відсутністю середнього класу масового продуцента духовного матеріалу для будівництва суспільного життя. Тут же він пише про те, що умонастрої народу є тим, що “в звичайному стані і звичайних життєвих умовах призвичаїлася знати держава як субстанціональну підставу і мету” [54, 292].

Таким чином, зміст соціального світу розкривається як рух потенційних соціальних світів викликаний їх іманентним прагненням вийти назовні і проявитися, тобто придбати кінцевість у реальному вимірі нашої планетарної системи. Але це тільки одна причинна частина соціального світу, інша ж, як вище було підкреслено, пов'язана з умовами нашої планетарної системи.

Тепер настала пора розглянути місце і роль умов як другої детермінанти формоутворення змісту соціального світу. Умови, як відомо, це те безпосереднє, з чим підстава співвідноситься як зі своєю істотною передумовою; тому реальна підстава по суті своїй зумовлена. Визначеність, що міститься в ньому, є інобуття його самого.

Умови займають по належності до детермінованого підставою соціального змісту немов би сторонню позицію. У зв'язку з цим вони,



умови, володіють і специфічною функцією в цьому процесі. Її суть полягає в квантируванні соціального змісту. Вони немов би дозують його за відомим їм принципом і справно вкладають його в різноманітні організаційні упаковки. Якщо міра порушується, то тоді відбувається порушення і ми маємо справу з мутацією соціального змісту. Про це переконливо написано у К. Маркса [121, 70-78].

Умови мають для цього оригінальний виконавчий орган і механізм. Робочим органом умов є найближче навколишнє середовище, в якому безпосередньо відбувається взаємодія людей між собою. Як відзначає В. Афанасьєв, “в силу різноманітного впливу зовнішнього середовища на систему звичайно розуміють середовище і в широкому смислі як всю дійсність, навколишню систему, і в вузькому смислі як істотне, необхідне оточення системи, те саме, у взаємодії з яким система виявляє свої властивості, свою цілісність, визначеність, і не тільки визначає, але і формує певні властивості – властивості, що дозволяють їй не розчинитися в середовищі, а функціонувати і розвиватися відносно самостійно” [10, 151]. Тут більш плідною є думка О. О. Богданова, який розглядав його як “сукупність зовнішніх впливів, під тиском яких знаходиться система, але взятих саме по відношенню до неї. Тому інша система – інше середовище” [27, 110].

З викладеного вище випливає розуміння того, що умови (навколишнє середовище) відіграють у самоорганізації соціуму на мікрорівні ту ж роль, що в першій природі виконує людський (біологічний) організм, тобто вони стають повноправним суб'єктом геологічного процесу, породжуючи об'єктивовану на макрорівні соціальну дійсність.

Особливістю процесу дозування соціального світу є те, що він виконується силами, що знаходяться у зовнішньому по відношенню до соціального змісту середовищі. За походженням – це сили породжені, з одного боку, атрибутивними властивостями самого ж соціального змісту, а з іншого умовами, в яких він реалізується. Тому найближче середовище є продукт змісту, що ґрунтується, і умов, і, як ми відзначали ще в методологічній частині роботи, воно є полем можливих шляхів саморозгортання соціального світу. При цьому таке середовище лише спонукає соціальний зміст до розвитку. Його



основна функція – створювати умови для необмеженої індивідуалізації соціального змісту.

Тут треба сказати більше. Об'єктивований соціальний світ або соціум слід розглядати як гігантський організм, що, функціонуючи як ціле, набуває принципово нових якостей, властивих розумній живій істоті. При цьому організм соціума влаштований за таким же принципом, як і людський організм, але тільки навпаки. У ньому є об'єктивована духовна частина, життя якої протікає у формі хаосу, на відміну від точного порядку в цьому елементі в структурі людського організму. Є об'єктивована матеріальна частина, життя якої протікає в “точному порядку”, оскільки йдеться про ноосферу. І є середня частина, яка опосередковує їхню взаємодію – соціальне середовище. Остання є глибинною стороною життя соціуму.

Специфіка функціонування соціального тіла соціума як цілісності полягає в тому, що в сфері суспільної свідомості володарює хаос, а в матеріальному компоненті, навпаки, все чинно і суворо організоване, як і повинно бути в ноосфері. Дуже чітко ці риси органічного цілого зафіксував Ф. Шеллінг: “Зміна, звернута на саму себе, приведена в спокій, це якраз і є організованість. Спокій є вираженням органічного утворення (структури), хоча постійне відтворення такої заспокоєності можливе лише завдяки зміні”, що безупинно відбувається всередині” [204, 209-210].

Аналіз показує, що тут повинне мати місце функціональне додання. І воно є. Такий приріст якості знайшов широке відбиття в науковій літературі. Щоправда, дослідники називають її по-різному. Найбільш часто ця функціональна якість згадується як “колективна особистість”, “групова особистість”, “корпоративна особистість”, “умовна особистість”, “народна особистість”, “соборна особистість”, “збірна особистість” (колективне “Я”), “жива Всеросійська Особистість”, “особистість держави”, “територіальна особистість”, “вселюдство” та інші [33, 159-160, 209, 228-229, 235-236, 243, 249, 290, 463]. Збірну особистість В.Бехтерев, наприклад, розглядав як суспільне тіло, як ціле, що складається з частин, у ролі яких виступають окремі індивіди, всі соціальні утворення. Навіть у вищому ступені умовні, розглядаються у нього як колективи. Під це поняття підпадають, в принципі, будь-які утворення, що складаються з індивідів, які мають



щось загальне – від натовпу до держави [22, 87]. К. Маркс, як відомо, людство і суспільство теж розглядав як суб'єкт [135; 21, 38].

З аналізу випливає, що людина протистоїть соціуму, який можна з повним правом називати колективною людиною. Це означає, що окрема особистість протистоїть колективній особистості. Тут взаємодія іде по лінії “Я” – “Ти” або “Ви”. Не можна не помітити, що тут ще недоречно вживати термін “Ми”, в якому окрема особистість і колективна особистість мають щось загальне, що дозволить їм бути інтегрованими в цілісність.

Тепер, нарешті, ми можемо розглянути форму організації соціального світу і довести, що вона має організаційний вигляд. Буття сутності “соціального” і прояв змісту соціального світу говорить про те, що тут маємо справу з соціальною формою. Для обґрунтування цієї тези достатньо вказати на те, що до форми належить взагалі все певне. При цьому відомо, що визначення соціального світу є водночас і визначення соціальної форми, оскільки воно щось установлене і завдяки цьому відмінне від того, форму чого воно складає; визначеність соціального як якості єдина зі своїм буттям.

Оскільки в цьому випадку йдеться про другу природу, то ми маємо справу відповідно не з натуральною формою, в якій перебуває перша природа, а з формою перетвореною, причому двічі. Перший раз натуральна форма зазнає змін, розкриваючись в голові людини, а другий в суспільній свідомості.

При цьому слід нагадати, що перетворена форма нам знайома. Її зв'язують, як правило, з відбиванням явищ об'єктивного світу або його окремих предметів в голові людини. З філософів її найбільш тонко відчув М. Мамардашвілі, який в своїх філософських роботах спирався не тільки на аналіз К. Марксом явищ економічного фетишизму й ідеології, але і на психоаналіз, на юнгівську концепцію “архетипів”, на сучасні дослідження міфології і символізму. “Перетворена форма існування, – пише М. Мамардашвілі, – є продукт перетворення внутрішніх відносин складної системи, що відбувається на певному її рівні і що приховує їхній фактичний характер і прямий взаємозв'язок побічними виразами. Ці останні, являючись продуктом і відкладенням перетвореності зв'язків системи, у той же час самостійно побутують у ній у вигляді окремого, якісно цілісного явища, “предмету”, поряд з іншими” [116, 269-270].



Для того, щоб більш глибоко розібратись з явищем подвійної перетвореної форми, в якій живе і функціонує соціальний світ, нам важливо встановити основні атрибутивні якості простих перетворених форм. Важливим моментом є те, що перетворені форми не втрачають предметності, яка була присутня у вхідних зовнішніх формах. Але, звичайно, предметність також виступає не в своїх вхідних, а в перетворених формах. М. Мамардашвілі характеризує останні в структурі людини як квазісубстанціональні об'єкти, як квазіпредмети, предмети-фантоми. Складність їхнього дослідження полягає в тому, що перетворені форми – це не просто видимість, а внутрішня форма видимості, тобто стійке і відтворююче ядро. Він спеціально підкреслює, що перетвореність “є якісно нове дискретне явище, в якому передуючи проміжні ланки “стиснулись” в особливий функціональний орган, що володіє вже своєю особливою квазісубстанціональністю (і, відповідно, новою послідовністю акціденцій, часто зворотній дійсній)” [76, 275].

Ця обставина значно ускладнює викладення матеріалу дослідження, оскільки складну перетворену форму соціального життя треба розглядати як чинники еволюції та інволюції. Іншими словами, складні перетворені форми – новоутворення, будь вони результатом впливу середовища або спонтанних змін підстави, ми розглядаємо як специфічний механізм саморозвитку планетарного людства, що перешкоджає його тривалому застиганню в досягнутих формах цивілізації (або безкультур'я). У наступному викладенні проблеми ми розкриємо це більш докладно.

Далі відзначимо, що у процесі вивчення натуральних форм ми маємо справу з доцільною діяльністю людини, а точніше – з працею і спілкуванням; під час вивчення простих перетворених форм ми стикаємося з природними (соціальними) сутнісними силами людини, під час вивчення складних перетворених форм ми маємо справу з суспільними відносинами, а під час вивчення натуралізованих складних форм ми стикаємося з “залізною людиною” К. Маркса.

Про взаємозв'язки між діяльністю, сутнісними силами і суспільними відносинами написано багато, і нам тут нового додати нічого. Ми тільки розводимо ці поняття по рівнях явища, що аналізується. Водночас є всі підстави вважати, що вивчення цього ряду перетворень форми, можливо більш точно життя форм і їхнього



розвитку, здатне не тільки пояснити виникнення явищ ірраціональності, синкретності, що проявляються як в пізнанні, так і в поведінці людини, але і розкрити метаморфози, які спостерігаються в соціальному світі, точніше встановити специфіку взаємопереходів форми між першою природою, людиною і другою природою.

Виходячи з такого розуміння подвійного перетворення форми, послідовно розглянемо хоча б у загальних рисах, співвідношення соціальної форми і сутності “соціального”, соціальної форми і субстрата (матерії) соціального світу, соціальної форми і змісту соціального світу.

Сутність “соціального” має певну форму і визначення форми. Лише як підставу соціального світу, сутність, під якою ми вище представили обмін діяльністю між учасниками загального життєвого процесу, володіє міцною безпосередністю, інакше говорячи, є субстрат.

Обмін діяльністю між людьми як співвіднесений субстрат є вже нами визначена сутність соціального світу; у силу цієї покладеності вона за своєю сутністю має в самій собі форму суспільних відносин. Якби сутність “соціального”, тобто види діяльності чи суспільні відносини, була невідрізненою, то обмін не міг би мати місця в принципі, оскільки цей процес має сенс тільки в тому випадку, коли його учасники обмінюються такими видами діяльності, які доповнюють один одного. Тому визначення форми (суспільних відносин) – це, навпаки, такі визначення, які перебувають в самій сутності “соціального”; сутність полягає в їхній підвалині як невизначене, байдуже їм у своєму визначенні; вони мають у ній свою рефлексію в себе.

Рефлектовані визначення видів діяльності, скажімо, матеріальної і духовної або економічної і політичної утримуються в самих собі і є самотійними величинами; але їхня самотійність – це їхній розпад; таким чином, вони мають цю самотійність в іншому; але цей розпад сам є ця тотожність з собою або підвалина стійкості, яку вони собі надають.

Таким чином, притаманні сутності “соціального” визначення форми як рефлектованої визначеності є тотожність і відмінність, тотожність як деяка безлика діяльність, а відмінність як різниця чи як





протилежність видів діяльності, що становлять сутність чи предмет процесу обміну.

Але крім того, до них належить і відношення підстави, оскільки це відношення, хоча і є зняте рефлексорне визначення, але завдяки йому сутність дана в той же час як щось покладене. До форми ж тотожність, яка підставу має всередині себе (сутнісні сили людської особистості), не належить, а саме (не належить те), що покладеність як знята і покладеність, як така, підстава і засноване це одна рефлексія, що складає сутність як просту основу, яка є утриманням форми. Але це утримання форми “соціального” покладене в особистості як в підставі соціального буття; інакше кажучи, ця сутність сама по своєму змісті дана як певна діяльність; тим самим вона знов – такий момент відношення підстави і момент форми. “У тому-то і полягає абсолютне взаємовідношення форми і сутності, – писав Г. Гегель, – що сутність є проста єдність підстави і заснованого, але в цій єдності якраз сама вона визначена або є негативна і відрізняє себе як основу від форми, але таким чином сама стає в той же час підставою і моментом форми” [48, 76].

Тому форма “соціального” є завершене ціле рефлексії; вона містить і визначення рефлексії бути знятою; тому форма, будучи також єдністю свого процесу визначення, рівним чином співвіднесена зі своєю знятістю, з іншим, тобто з обміном діяльністю як активністю живого взагалі, яке саме не є форма, але до якого вона належить. Як істотна, співвіднесена сама з собою негативність, форма на протилежність цьому простому негативному є те, що покладає і визначає; проста ж сутність “соціального” це невизначена і недіяльна підстава, в якій визначення форми утримуються або мають рефлексію в собі.

Зовнішня рефлексія за звичай задовольняється цим розрізненням сутності і форми; розрізнення це необхідне, але саме це розрізнення є їхня єдність, рівно як ця єдність підстави є сутність “соціального”, яка відторгає себе від себе і яка робиться покладеністю. Форма “соціального” це сама абсолютна негативність, або негативна абсолютна тотожність з собою, саме через яку сутність “соціального” не є буття соціального світу, а його сутність. Ця тотожність, взята абстрактно, є сутність, яка протистоїть формі, так само, як



негативність, взята абстрактно як покладеність, є окреме визначення форми “соціального”.

Тому форма соціального світу має в своїй власній тотожності сутність соціального світу, так само, як сутність має в своїй негативній природі абсолютну форму. Отже, не можна запитувати, яким чином форма приєднується до сутності: адже вона лише видимість сутності всередині самої себе, іманентна їй власна рефлексія. Так само і форма в самій собі є саморефлексія або тотожна сутність, що повертається в себе; в процесі свого визначення форма перетворює визначення в покладеність як покладеність. Тому форма завжди істотна, а сутність завжди оформлена.

Вислів “форма визначає сутність” означає, отже, що форма соціального світу в своєму розрізненні знімає саме це розрізнення і є тотожність з собою, яка є сутністю, що утримує визначення. Соціальна форма є протиріччя: в своїй покладеності вона знята і в цій знятості вона утримується; завдяки цьому вона підстава як сутність, тотожна з собою, коли вона визначена і піддана запереченню. Ці відмінності форми соціального світу і його сутності зміст тому лише моменти самого простого відношення форми. Але їх слід розглянути докладніше і зафіксувати.

Вже саме визначення сутності соціального світу як “обміну діяльністю між людьми” вимагає присутності не просто форми, а її розумної модифікації, оскільки цей процес за характером доцільний, то він обов’язково супроводжується виробництвом специфічних розумових продуктів. Причому наявність у сутності категорій “процес” і “продукт” також вимагає для свого розмежування різні види форм, а саме: процесуальну і морфологічну. Докладніше цей момент ми розглянемо нижче.

Визначальна форма соціального світу співвідноситься з собою як знята покладеність; завдяки цьому вона співвідноситься зі своєю тотожністю як з чимось іншим. Вона покладає себе знятою; завдяки цьому вона передбачає свою тотожність; сутність соціального світу є у відповідності з цим моментом те невизначене, для якого формою є інше.

Таким чином, сутність соціального світу не є такою, що в самій собі є абсолютна рефлексія, а вона визначена як позбавлена форми



тотожність; вона є те, що в філософії за звичай називають інтелігібельною матерією, а точніше польовою формою універсуму.

Сутність стає матерією, коли її рефлексія визначає себе так, що вона відноситься до сутності як до позбавленої форми певного. Отже, матерія є проста, позбавлена відмінностей тотожність, що є сутністю, за визначенням бути іншим форми. Тому вона і власна підстава або субстрат форми, оскільки становить рефлексію в собі соціальної форми або ж те самостійне, з яким вони співвідносяться як з позитивним утриманням себе.

Матерія є, як відомо, дещо цілком абстрактне. Її польова форма не є виняток. І для нас принципово важливо те, що вчені-природознавці дійшли висновку про те, що “живу речовину слід розглядати як особливе поєднання потоків матеріально-енерго-інформаційного змісту” [87, 59]. Поза такими потоками земного життя не існує. Виходячи з цього, сукупна жива речовина (моноліт) може бути визначена як особливим чином організована матеріальна цілісність.

Якщо абстрагуватися від усіх визначень соціальної форми, то залишиться невизначена інтелігібельна матерія. Нагадаємо про те, що термін “інтелігібельна” (від лат. *intelligibilis* – розумовий) означає лише те, що цей вид матерії, або її польова форма, досягається тільки розумом або інтелектуальною інтуїцією [187, 149] на основі, як сьогодні прийнято говорити, слабких екологічних, а ми говоримо, інтелектуальних, взаємодій людей між собою.

Водночас це означає, що наші уявлення про соціальну форму залежать тільки від рецептивності людського організму, з яким вони себе ототожнили шляхом електромагнітного поля (або слабких інтелектуальних зв'язків), і в залежності від відмінності цієї рецептивності або чутливості так званих “духовних почуттів” [134, 122], у нас спочатку розвивається спроможність розрізняти олюднену природу, а після цього і цілеспрямовано формувати різні її форми. Ясно, що тут рецептивність розуміється як фізіологічно здійснюване рецепторами людини сприймання матеріального і семантичного Всесвітів і перетворення енергії подразників у нервові збудження [187, 149].

Отже, інтелігібельна матерія не сприймається звичайними п'ятьма зовнішніми почуттями, що є результатом роботи всієї історії,



яка передує всесвітній. Для її сприймання необхідна наявність специфічних внутрішніх або, за висловом К. Маркса, духовних почуттів, практичні почуття (воля, любов і т.ін.) [134, 122]. Сюди ж слід віднести і ті почуття, які дослідники пов'язують зі спроможністю сприймати соборну єдність, що базується на внутрішньому, глибокому, що раціонально не формулюється, невимовному і не пояснюваному зв'язку. С. Франк, наприклад, бачив її в почутті співналежності до єдності “ми”, в довірі, що народжується при зустрічі двох пар очей. В усьому тому, що важко і навіть неможливо висловити словами, але без чого неможливе жодне людське єднання, ні на основі мимовільного погодження особистих прагнень і дій, ні за договором або підкоряючись будь-чій особистій волі. Тому робота по олюдненню почуттів, а точніше, створення власне людських почуттів, відповідних багатству природної людської сутності є справа майбутнього етапу всесвітньої історії.

У такому стані взаємодії людини із зовнішнім середовищем, і, насамперед, з іншими людьми, стають принципово іншими. Вона немов би “виходить” із звичного нам земного, ньютонівського простору. На можливий вплив цього простору людина відповідає мінімально, чутливість його рецепторів, центрів до цих чинників змінюється (знижується). Зате його життя з домінуючою польовою формою живої речовини прискорюється, надзвичайно зростає чутливість до навколишнього електромагнітного (польового) космопланетарного середовища, межі його життєдіяльності в цій формі (виді) інтелектуальних зв'язків надзвичайно поширюються, прагнуть до нескінченності: організм функціонує як частка безмежного космопланетарного електромагнітного середовища, простору, його польової організації. Цей висновок впливає з органічної єдності світу, яку ми обґрунтували в ході аналізу природи соціального світу.

Отже, соціальна форма припускає інтелігібельну матерію, з якою вона співвідноситься на основі слабких інтелектуальних взаємодій людей між собою. Але це не значить, що соціальна форма та інтелігібельна матерія протистоять одна одній зовні і випадково; ані матерія, ані форма не самосутні, іншими словами, не вічні. Матерія байдужа до форми, але ця байдужість є визначеність тотожності з собою, в яку форма повертається як в свою основу. Соціальна форма



припускає інтелігібельну матерію саме тому, що вона вважає себе знятою і завдяки цьому співвідноситься з цією тотожністю як з чимось іншим. І навпаки, соціальна форма припускається інтелігібельною матерією, бо матерія не проста сутність, що сама безпосередньо є абсолютна рефлексія, а сутність, певна як позитивне, саме як те, що дане лише як зняте заперечення.

Але, з другого боку, оскільки соціальна форма покладає себе матерією, лише оскільки вона сама себе знімає і завдяки цьому передбачає матерію, то матерія також визначена як позбавлене підстави утримання себе. Тож інтелігібельна матерія не визначена як підстава соціальної форми; бо матерія покладає себе як абстрактна тотожність знятого визначення форми, але вона не тотожна як підстава, і тому форма по відношенню до неї позбавлена підстави.

Завдяки цьому соціальна форма та інтелігібельна матерія визначені, і та й інша, не як покладені одна одною, не як підстави одна одної. Інтелігібельна матерія є, скоріше, тотожність підстави і заснованого як підстава, що протистоїть цьому відношенню соціальної форми. Це загальне їм визначення байдужості є визначення матерії як такої, і складає також взаємовідношення їх обох. Так само і визначення соціальної форми бути їх співвідношенням як розрізнених є інший момент їхнього взаємовідношення.

Інтелігібельна матерія, те, що визначене як байдуже, є пасивне на протилежність соціальній формі як тому, що діяльне. Соціальна форма як самовіднесене з собою негативне є протиріччя всередині себе, є тим, що розпадається, відторгає себе від себе і тим визначає себе. Соціальна форма співвідноситься з інтелігібельною матерією і покладена так, щоб співвідноситись з цим утриманням себе як з іншим. Матерія, навпроти, покладена так, щоб співвідноситись тільки з самою собою і бути байдужою до іншого; але в собі вона співвідноситься з соціальною формою, бо містить зняту негативність і є матерія через це визначення.

Вона співвідноситься з формою як з іншим лише тому, що форма в ній не покладена, що вона форма лише в собі. У ній в прихованому вигляді міститься форма, і лише вона абсолютна сприйнятливність до форми, що абсолютно має її всередині себе і що таке її в собі сутнісне визначення. Тому інтелігібельна матерія повинна прийняти соціальну



форму, а соціальна форма повинна матеріалізуватись, повідомити собі в матерії тотожність з собою, інакше кажучи, стійкість.

Тому соціальна форма визначає інтелігібельну матерію, а інтелігібельна матерія визначається соціальною формою. Це означає те, що, по-перше, соціальна форма і інтелігібельна матерія припускають одна іншу. Ця єдність сутності і форми, протилежних одна одній як соціальна форма і інтелігібельна матерія, є абсолютна підстава, яка визначає себе.

По-друге, соціальна форма як самостійна є, окрім того, протиріччя, що саме себе знімає. Вона з самого початку покладена як протиріччя, бо вона в один і той же час і самостійна, і за своєю суттю співвіднесена з іншим, завдяки цьому вона знімає себе. а через те що вона сама двобічна, то і це зняття має дві сторони: по-перше, вона знімає свою самостійність, перетворює себе в щось призначене, в щось що знаходиться в іншому, і це її інше інтелігібельна матерія. По-друге, вона знімає свою визначеність по відношенню до польової форми матерії, своє співвідношення з нею, завдяки цьому усуває свою покладеність і цим повідомляє собі стійкість.

Отже, діяльність соціальної форми, якою визначається інтелігібельна матерія, полягає в негативному відношенні форми до самої себе. Але й навпаки, вона завдяки цьому відноситься негативно і до матерії; однак ця визначеність інтелігібельної матерії є тією ж мірою власним рухом самої соціальної форми. Форма вільна від матерії, але вона знімає свою самостійність; але її самостійність і є сама матерія, бо в ній соціальна форма має свою істотну тотожність. Оскільки вона, таким чином, перетворює себе в призначене, то це подібне тому, що вона перетворює матерію в щось певне.

Але розглядувана з другого боку, власна тотожність соціальної форми в той же час стає зовнішнім, інтелігібельна матерія є її інше; оскільки матерія стає і невизначеною, від того, що форма знімає свою власну самостійність. Але інтелігібельна матерія самостійна лише по відношенню до соціальної форми; якщо негативно знімає себе, знімається також і позитивно. Отже, через те що форма знімає себе, то відпадає також і визначеність, якою інтелігібельна матерія володіє по відношенню до соціальної форми, бути невизначеною тривалістю.

Те, що являє собою діяльність соціальної форми, є, далі, тією ж мірою власний рух самої інтелігібельної матерії.



По-третє, завдяки руху соціальної форми та інтелігібельної матерії, їхня первісна єдність, з одного боку, відновлена, а з другого – є тепер покладена єдність. Інтелігібельна матерія настільки ж визначає саму себе, наскільки цей процес визначення є для неї зовнішня дія соціальної форми; і, навпаки, соціальна форма настільки ж визначає лише себе або має визначену нею в самій собі інтелігібельну матерію, що в процесі свого визначення вона відноситься до іншого; і те, і інше – дія польової форми і рух польової матерії одне і те ж, тільки перша є дія, тобто негативність як призначена, а другий рух або становлення, негативність як покладена, а друга – рух або становлення, негативність як в собі сутнісне визначення. Результат тому єдність в собі буття і покладеності. Інтелігібельна матерія, як така, визначена або необхідно має деяку соціальну форму, а соціальна форма – це просто матеріальна, (польова) форма, що утримується.

Соціальна форма, оскільки вона припускає інтелігібельну матерію як своє інше, кінцева. Вона не підстава, а лише те, що діяльне. Рівним чином і матерія, оскільки вона припускає соціальну форму як своє небуття, є кінцева матерія; вона також не підстава своєї єдності з соціальною формою, а є лише підстава для соціальної форми. Але і ця кінцева (польова) матерія і кінцева (польова) форма не має істини; кожна співвідноситься з іншою, інакше кажучи, лише їхня єдність є їхня істина.

Польова матерія, що прийняла форму або форма поля, що утримується є не лише зазначеною вище абсолютною єдністю підстави з собою, але й покладена в бутті єдність. Саме в розглядуваному русі абсолютна підстава (взаємодіюче людство) являє свої моменти як такі, що знімають себе і завдяки цьому ж покладають один одного. Інакше кажучи, зливаючись з собою, відновлена єдність і відторгає себе від самої себе, і визначає себе; адже її єдність як здійснена через заперечення є також негативною єдністю. Тому єдність соціальної форми та інтелігібельної матерії як їхня підстава, але як їх певна (електромагнітна) підстава, якою є набула соціальної форми інтелігібельна матерія, яка в той же час байдужа до форми і матерії як до знятих і несуттєвих. Ця єдність є зміст соціального світу.

Соціальна форма протистоїть, по-перше, сутності соціального світу; у цьому випадку вона взагалі є відношення підстави, і її визначеності це і підстава і засноване. Вона протистоїть, по-друге,



інтелігібельній матерії; у цьому випадку вона визначальна рефлексія, і її визначення це саме рефлекторне визначення і його утримування. Нарешті, вона протистоїть соціальному змісту; у цьому випадку її визначення це знов-таки вона сама і матерія. Те, що раніше було тотожним з собою (спершу підстава, потім утримування як таке і, нарешті, матерія), підпадає під владу форми і знову є одне з її визначень.

Загальновідомо, що соціальний зміст, будучи визначальною стороною другої природи як органічного цілого, являє єдність всіх основних елементів соціального світу, його властивостей, внутрішніх процесів, зв'язків, протиріч і тенденцій, а соціальна форма є спосіб існування і вираження цього змісту.

Тому соціальний зміст має, по-перше, деяку форму і деяку (інтелігібельну) матерію, що належать йому і істотні для нього; він і є їхня єдність. Але оскільки ця єдність є в то же час певна або визначена, то й соціальний зміст протистоїть соціальній формі; форма складає покладеність і по відношенню до змісту несуттєва. Тому зміст байдужий до форми; соціальна форма охоплює і форму як таку, і матерію; і соціальний зміст тому має і деяку форму, і деяку матерію, основу яких вона складає і які для неї лише покладеність.

Соціальний зміст, по-друге, це й те, що тотожне і формі й матерії, бо соціальна форма й інтелігібельна матерія зміст немов би лише байдужі зовнішні визначення. Вони є покладеність як така, що, однак, у своєму змісті повернулася у свою єдність або в свою підставу.

Тотожність змісту соціального світу з самим собою є, тому, з одного боку, означена байдужа до соціальної форми тотожність, а з другого – тотожність підстави. Підстава передусім зникає в змісті; але зміст є в той же час негативна рефлексія в себе визначеної форми; його єдність, що спочатку лише байдужа до форми, є тому також формальна єдність або відношення підстави, як таке. Ось чому соціальний зміст має це відношення своєю істотною формою і, навпаки, підстава має деякий зміст (потенційний соціальний світ).

Отже, зміст підстави це підстава, що повернулася у свою єдність з собою; підстава це передусім сутність, тотожна з собою в своїй покладеності; як різна і байдужа до своєї покладеності сутність є невизначена матерія; але як зміст вона в той же час набула форму тотожність, і ця форма стає відношенням підстави тому, що





визначеності її протилежностей покладені в змісті як такі, що не підлягають запереченню. Зміст далі визначений в самому собі не тільки подібний матерії як байдуже взагалі, але і як набула форму матерія, так що визначеностями форми стає притаманною матеріальна, байдужа усталеність.

Завдяки цьому підстава взагалі стала певною підставою, і сама певність (визначеність) двояка: вона, по-перше, певність змісту і, по-друге, певність форми. Перша певність соціального змісту, який притаманний підставі це є соціальне життя, взяте як сукупність всіх видів діяльності або суспільних відносин. Друга певність соціальної підстави бути взагалі зовнішньою змісту, який байдужий до цього відношення, – є соціальний організм.

Момент визначеності у визначенні змісту соціального світу настає в зв'язку з проявом у дійсності специфічної інформації знання, що породжується людиною для обслуговування процесів другої природи. Завдяки саме інформації, соціальний світ або інтелігібельна матерія починає опановуватися духовними почуттями олюдненої людини. Сукупність відчуттів утворює чуттєвий зміст предметних образів реальності, виступає джерелом і передумовою пізнавального відношення. При взаємодії інформації з органами сенсильної матерії виникає сукупність переживань від дії зовнішнього подразника, а при впливі цього сигналу на органи інтелігібельної матерії, яке має місце при розгортанні цього же сигналу в іншій площині – вибудовується образ об'єктивної реальності. Розвинутістю взаємопереходу сигналів між площинами пояснюються, на нашу думку, слова К. Маркса про те, що “почуття суспільної людини суть інші почуття, ніж почуття несупільної людини. Лише завдяки предметно розгорнутому багатству людської суті розвивається, а частково і вперше породжується багатство суб'єктивної, людської чутливості” [134, 122].

Друга природа, яка раніше сприймалася людиною здебільшого через механізм інтуїції, тепер постає у вигляді різноманітного соціального світу, і вона починає осягати його, поступово переходячи від менш складних його польових елементів суспільних органів до системного відбивання цілісної польової форми або соціального життя, що має, як відомо, процесуальний характер.



При цьому зміст соціального світу, який раніше ми розглядали як органічну єдність інтелігібельної матерії і соціальної форми, розщеплюється на дві частини: потенційний соціальний світ, прихований в структурі людського організму з якої він і виступає як з своєї підстави; і зреалізований соціальний світ – соціум, який виник на підставі самостійного функціонування колективної інтелектуальної енергії, відторгнутої учасниками загального життєвого процесу в зовнішнє середовище.

Потенційний соціальний світ у структурі людської особистості, тобто в-собі-бутті явлений сутнісними силами, які ми й можемо розглядати як суб'єктивну форму суспільних відносин (особистість). Водночас зреалізований, вироблений людьми соціальний світ виступає як засноване або як об'єктивна форма суспільних відносин (суспільство). Взаємоперехід між ними, як між суб'єктивним інгредієнтом і об'єктивним інгредієнтом органічного цілого вчиняється завдяки, як було сказано вище, функціонуванню знання як специфічної форми інформації. Наявність знання у структурі людини фіксується особливими її якостями, відомими як інтелігентність, а їхня присутність в структурі суспільства, можна припуститися, фіксується особливою якістю сил слабкої взаємодії – мислячим ефіром (егрегором). Злиття інтелігентності окремої людини з інтелігентністю колективної особистості або егрегором (мислячим ефіром) є нова якість, яку й можна називати розумом.

Тут цілком логічно запропонувати робочу гіпотезу про те, що розум є окультурена інформація, продукт Семантичного Всесвіту. Аналогом тут може виступати, наприклад, техніка яка є не чим іншим як окультуреною речовиною – продуктом Фізичного Всесвіту. Ця аналогія впливає з того, що на планетарному рівні Семантичний Всесвіт явлений інформацією, аналогічно тому як речовина в техніці репрезентує Фізичний Всесвіт. Якщо подивитися на речовину і інформацію через систему спеціальних ідеологічних настанов, так званих семантичних фільтрів, то виявиться, що їх цілком можна подати як дух і матерію. Тоді розум можна визначити як дух, що явився у явищі .

Таким чином, людська особистість як підстава ця негативно співвіднесена з собою тотожність, яка в силу цього стає покладеністю; ця тотожність негативно співвідноситься з собою, будучи в цій своїй



негативності тотожною з собою; ця тотожність є підстава або зміст соціального, що таким чином складає байдужу або позитивну єдність відношення підстави і того, що її опосередковує специфічного польового життя, яке системно відбивається фенотипічною інформацією.

У цьому змісті зникає передусім визначеність підстави (потенційного соціального світу) і заснованого (зреалізованого соціального світу) по відношенню один до одного. Але опосередковане є, крім того, негативна єдність. Негативне, яке міститься в цій байдужій основі, є її безпосередня визначеність, завдяки якій особистість як підстава має певний соціальний зміст. Але тоді негативне є негативне співвідношення форми з самою собою. Покладене, тобто соціальне буття, з одного боку, знімає саме себе і повертається у свою підставу, тобто в особистість; підстава же як істотна самотійність співвідноситься негативно з самою собою і стає покладеним. Це негативне опосередкування підстави і заснованого є характерне опосередкування форми як такої, тобто формальне опосередкування.

Отже, обидві сторони форми саме тому, що кожна з них переходить в іншу, завдяки фенотипічній інформації, покладають себе тепер спільно в одній тотожності як зняті; чим вони в той же час цю тотожність покладають. Вона – певний зміст, з яким формальне опосередкування співвідноситься через самого себе як з позитивним опосередкуючим. Цей зміст є тим, що тотожне в них обох польове або соціальне життя, і, оскільки вони різноманітні, але кожна в своїй відмінності є співвідношенням з іншою, цей зміст є їхнє утримування, утримування кожної як цілий в собі. Як це відбувається, ми показали при аналізі змісту соціального світу. При цьому все починається з особистості і нею ж закінчується.

Звідси стає очевидним, що в людині, як підставі соціального життя взагалі, є наступне: по-перше, той або інший певний соціальний зміст, який необхідно розглядати з двох сторін: оскільки він покладений як підстава (потенційний соціальний світ) і оскільки він становить підставу (соціальний світ, що реалізувався). Самий зміст байдужий до цієї форми; в обох випадках він взагалі лише тільки визначення. По-друге, сама підстава (потенційний соціальний світ) є такою ж мірою моментом форми, як і засноване ним (зреалізований



соціальний світ); це їхня формальна тотожність. Це одна і та ж сама субстанція, що перебуває в двох різних формах, і отже, приречена на взаємодію з самою собою. Оцю їх взаємодію ми й спостерігаємо як соціальне життя.

При цьому цілком байдуже, яке з цих двох визначень роблять першим, тобто байдуже, переходити чи від одного як заснованого до іншого як його підстави або ж від одного як підстави до іншого як заснованого. Засноване (зреалізований соціальний світ), розглянуте окремо, є зняття самого себе; завдяки цьому воно й постає, з одного боку, заснованим, а з другого – як покладання підстави (потенційного соціального світу). Той же рух є підстава (потенційний соціальний світ) як така; він перетворює себе в засноване (зреалізований соціальний світ) і завдяки цьому стає підставою дечого, тобто воно є в цьому русі і як засноване, і як те, що тільки тепер наявне як підстава. Підставою того, що саме є підставою, слугує засноване, і, навпаки, тим самим підстава виявляється чимось заснованим.

Опосередкування починається стільки ж від одного (особистості), скільки і від іншого (суспільства); кожна сторона є настільки ж підстава, наскільки й засноване, і кожна є все опосередкування або вся форма. Тому питання про те, що первинне – особистість чи суспільство – за характером таке ж, як і загальновідомий спір, про те, що з'явилося раніше – яйце чи куриця.

Далі, вся ця форма як щось тотожне з собою, сама є підстава тих визначень, що складають обидві сторони підстави (особистості) і заснованого (суспільства); таким чином, форма і зміст одна і та сама тотожність соціального життя. Тому немає нічого в підставі (особистості), чого не було би в заснованому (в суспільстві), так же, як немає нічого в заснованому (суспільстві), чого немає в підставі (особистості).

Визначеність підстави, як виявилось, є, з одного боку, визначеність основи або визначення змісту, а з іншої інобуття в самому відношенні підстави, а саме розрізненість її змісту і форми: співвідношення підстави і заснованого має місце як зовнішня форма по відношенню до змісту, байдужого до цих визначень. Але насправді обидва названі моменти не зовнішні один одному, бо зміст це тотожність підстави з самою собою в заснованому і заснованого в підставі. Виявилось, що сторона підстави (особистість) сама є щось



засноване, а сторона заснованого (грубо – суспільство) сама є підстава: кожен з моментів аналізованої нами цілісності в самому собі є тотожність цілого. Але оскільки вони в той же час і належать до форми і складають її певну відмінність, то кожна в своїй самовизначеності є тотожність цілого з собою. Кожна, таким чином, має відмінний від іншої зміст. Або, якщо розглядати їх з боку змісту, оскільки зміст є тотожність з собою як тотожність відношення підстави, то він за своєю суттю містить у самому собі цю відмінність форми і як підстава він інакший, ніж засноване.

Але тим, що підстава (потенційний соціальний світ) і засноване (зреалізований світ) мають різний зміст, відношення підстави перестало бути формальним: повернення в підставу і повернення з неї до заснованого вже не є тавтологія; підстава реалізована.

Це співвідношення дає собі подальше визначення. А саме, оскільки обидві його сторони мають різний зміст, вони байдужі одна до одної; кожна є безпосередня, тотожна з собою певність. Далі, будучи співвіднесеними одна з одною як підстава і засноване, підстава постає рефлексивним у собі і в іншому як у своїй покладеності; таким чином, зміст, який містить у собі сторона підстави, буде також і в заснованому; засноване як те, що покладене, має лише в підставі свою тотожність з собою і свою усталеність (визначеність, певність). Але окрім цього змісту підстави (окремої особистості) засноване віднині має ще і свій, лише йому притаманний, зміст (як сукупний продукт колективного продукування вільної енергії) а, отже, є єдність двоякого змісту.

Завдяки цьому підстава, визначаючи себе як реальне, розпадається на зовнішні визначеності через відмінності змісту, що становить її реальність. Обидва співвідношення істотний зміст як проста безпосередня тотожність підстави і заснованого, а потім і співвідношення тепер вже розрізненого змісту дві різні підстави; зникає тотожна з собою форма підстави, те ж саме, що одного разу як істотне, а іншого як засноване; відношення підстави стало, таким чином, зовнішнім самому собі.

Ось чому саме зовнішня підстава (соціальний світ, що реалізувався) поєднує в собі різні змісти і визначає, який з них підстава і який те, що покладено підставою; ні в тому ні іншому змісті цієї визначеності немає. Реальна підстава є тому співвідношення з



іншим: з одного боку, вона є співвідношення змісту з іншим змістом, а з другого – співвідношення самого відношення підстави (форми) до свого іншого, а саме до чогось безпосереднього, не неї покладеного.

Коли про соціальну природу говорять, що вона є підстава соціального світу, то тоді те, що називають природою, є, з одного боку, тим же, що і світ, а соціальний світ не що інше, як сама природа. Але вони також і відмінні між собою, оскільки природа є більшою мірою невизначеним або принаймі сутністю світу, певною лише в загальних відмінностях у законах і тотожна з собою; і, для того, щоб природа стала світом, до неї ззовні приєднується ще розмаїття визначеностей. Але ці визначеності мають свою підставу не в природі, як такі; вона скоріше байдужа до них як до випадковостей.

Повернення самої реальної підстави в свою підставу призводить до відновлення в ній тотожності підстави і заснованого або до відновлення формальної підстави. Виникле (знов) відношення підстави є тому повне відношення, що містить у собі разом і формальну і реальну підставу і опосередковуюче ті визначеності змісту, які в реальній підставі безпосередні по відношенню одна до одної.

Тим самим відношення підстави визначилося повніше і саме в такий спосіб. По-перше, дещо має деяку підставу; воно містить в собі те визначення змісту, яке є підставою, і ще інше визначення як покладене підставою. Але як байдужий зміст перше є підставою не в самому собі, а друге не в самому собі є заснованим першим; це співвідношення зняте і покладене в безпосередності змісту і, як таке, має свою підставу в іншому співвідношенні. Це друге співвідношення як розрізнене лише за формою має той же зміст, що і перше, та саме обидві визначеності змісту то і є їхній безпосередній зв'язок.

Обидві вони, тобто потенційний і зреалізований соціальні світи, виявилися, таким чином, двома різними відношеннями змісту. Вони знаходяться між собою в тотожному формальному відношенні підстави; вони один і той же зміст в цілому, а саме обидва визначення змісту і їхнє співвідношення; вони розрізняються лише способом цього співвідношення, що в одному є безпосереднє відношення, а в іншому – покладене, внаслідок чого одне відрізняється від іншого лише за формою як підстава і засноване.



По-друге, це відношення підстави не тільки формальне, але і реальне. Формальна підстава, як виявилось, переходить у реальну; моменти форми рефлексують себе в самих себе; вони самостійний зміст, і відношення підстави також має особливий зміст як підстава, оскільки воно суб'єктивна форма суспільних відносин і особливий зміст як заснований, оскільки ж воно і об'єктивна форма суспільних відносин. Зміст складає передусім безпосередню тотожність обох сторін формальної підстави; як такі, вони мають однаковий соціальний зміст, який відбивається в колективній свідомості суспільними відносинами.

Але соціальний зміст має також форму в самому собі і є, таким чином, двоякий зміст, стосовно як підстави і як заснованого. Одне з двох означених визначень змісту обох (дещо) соціальних світів визначене тому не тільки як загальне їм згідно з зовнішнім співставленням, але як їх тотожний субстрат і підстава їхнього співвідношення.

На протилежність іншій визначеності змісту вона є істотна визначеність і підстава цієї іншої визначеності як заснованого, а саме заснованого в тому дечому, співвідношення якого є засноване співвідношення. У першому дещо, яке є відношення підстави, ця друга визначеність змісту також безпосередньо і в собі зв'язана з першою визначеністю змісту. Друге ж дещо містить лише одну визначеність в собі як те, в чому воно безпосередньо тотожне з першим дещо, іншу ж визначеність воно містить як покладену в ньому. Перша визначеність змісту є підстава цієї покладеної визначеності, бо воно в першому дещо первісно зв'язане з іншою визначеністю змісту.

Інакше кажучи, реальний соціальний світ містить лише одну визначеність у собі як те, у чому він безпосередньо тотожний з потенційним соціальним світом, іншу визначеність він містить як покладене в ньому. Перша визначеність змісту є підстава цієї покладеної визначеності, бо вона в першому дещо первісно пов'язана з іншою визначеністю змісту.

Реальна підстава виявляється як зовнішня собі рефлексія підстави; повне її опосередкування є відновлення її тотожності з собою.

Відношення підстави в своїй "цілокупності" є завдяки цьому за своїм змістом тим, що припускає рефлексія; формальна підстава



припускає безпосереднє визначення змісту, а це визначення як реальна підстава припускає форму. Отже, підстава це форма як безпосередній зв'язок, але так, що вона відторгає себе від самої себе і скоріше припускає безпосередність, співвідноситься в ній з собою як з чимось іншим.

Соціальну реальність у її визначеностях, як вона подана нами у вигляді сукупності суспільних процесів, які протікають одночасно, тепер вже не можна уявити існуючою без специфічної соціальної структури, яка формалізує і зберігає в цілості потоки речовини, енергії, та інформації, доки вони знаходяться в соціальному просторі і здійснюються у вимірі соціального часу. Побіжно зауважимо, що обґрунтування другої природи як енергосилового поля зовсім повному ставить питання про простір, час і рух. Це питання вимагає окремого розгляду. А поки відзначимо, що такою організаційною формою для забезпечення нормальної течії соціального життя є соціальний організм.

Тут ми підійшли до того, щоб розглянути місце і роль форми для існування соціального світу або другої природи. З розглянутого нами раніше матеріалу стає зрозумілим, що зміст конкретного соціального світу, оскільки це розвинута до певного ступеня зрілості розумна жива речовина, вимагає для повного самоздійснення організмової форми, що, з одного боку, забезпечує збереження основних атрибутивних якостей інтелігібельної матерії, а з другого – досягає необхідної і достатньої потенції реалізувати свою специфічну генеральну (стадійну) функцію – породжувати космічну форму життя. Як біологічна форма “знімається” соціальною, так тепер і соціальна форма з необхідністю знімається космічною формою життя. Тут термін “космічна форма життя” не зовсім точний. Пізніше він, безумовно, буде уточнений.

Тут цілком правим виявляється Ф. Шеллінг, який писав: “Організм є не шляхом матеріальної субстанції, що постійно змінюється, він є організм тільки шляхом вигляду або форми свого матеріального буття. Життя залежить від форми субстанції, іншими словами, істотним для життя стала форма. Тому мета діяльності організму не безпосереднє збереження своєї субстанції, але збереження субстанції в тій формі, в якій вона є форма існування більш високої потенції.





Організм тому так називається, що всуперч тому, як здавалось спочатку, він існує не сам для себе, в ньому лише знаряддя, орган більш високого” [206, 482].

Вище ми вже показали, що за своїм походженням соціальний організм є безперестанно плинний енергетичний потік, породжений людиною. Це інтегративне силове поле етноса.

Виявляється, що для інтелігібельної матерії, тобто такої, що сприймається на рецептивному рівні, рух є така ж атрибутивна якість, як масивність для сенсигбельної (лат. *sensus*) матерії, тобто здатна бути сприйнятою звичайними почуттями. Інтелігібельний організм виник у процесі надорганічного, хоча і спонтанного за характером протікання, органічного синтезу фізичного і духовного засад людини – цього суб’єктивного і кінечного образу об’єктивного і нескінченного універсуму. Особливість життя взагалі полягає в тому, що воно є. А що таке дійсна життєвість? Не що інше, як цілісний організм. Таким чином, реальність соціального життя полягає в тому, що воно являє собою цілісний соціальний організм [56, 561].

Інакше кажучи, соціальний організм породжений у результаті діалектичної взаємодії організмів феноменологічного і ноуменологічного світів. Це дуже важливо, бо організм від системи відрізняється тим, що він повинен бути породжений іншим організмом або іншими організмами. Тому філософська ідея соціального організму і є ця усвідомлена в інтелектуальному явищі тотожність двічі перетвореної форми феноменального і ноуменального світів. Вона є вісник Семантичного Всесвіту, і сенс поняття “організм” виявляється тут “як велика архітектонічна споруда, як ієрогліф розуму, що висловлює себе в дійсності” [54, 322].

При розгляді співвідношення форми і змісту в соціальному світі, вище ми вже вказували на процес породження вихідного матеріалу для організації космічної форми життя. Цим ми довели наявність у соціальному організмі основної атрибутивної властивості – здатність породжувати життя, а отже, і інші оригінальні організми. Тому правомірність і коректність вживання до цієї форми самовизначеного соціального змісту терміну “організм” є доведеним.

Аналіз показує, що всі види спільного співіснування матеріального і духовного світів у розвиненому стані набувають



організменої форми. Так було при їхньому первинному взаємопроникненні, яке виступило на поверхню біологічним організмом, зараз те ж має місце при їх вторинному взаємопроникненні, коли породжується соціальний організм, і тепер вже зрозуміло, що так відбувається при їх третинному, четвертинному і т. ін. взаємопроникненні. Тут породжуються такі живі системи – організми, назви яким ми поки дати не можемо. Вони для нас поки переходять за термінами Бог, Космос та ін.

Під субстанціональною сутністю соціального організму ми розуміємо людський розум, що у своєму конкретному значенні забезпечує єдність форми і змісту соціального світу, “бо форма у її найконкретнішому значенні, як писав Г. Гегель, є розум, який осягає світ у поняттях, а зміст є розум як субстанціональна сутність моральної і природної дійсності; усвідомлена тотожність обох є філософська ідея” [54, 55].

При цьому слід підкреслити, що йдеться про вищий тип розуму, тобто такий розум, що усвідомлюється людиною. Це є не що інше як знання. Ми про це розмежування розуму на усвідомлюваний і неусвідомлюваний вже писали вище і наводили відповідні аргументи на користь цієї концепції, посилаючись на результати досліджень Ф. Шеллінга, Г. Гегеля, З. Фрейда, А. Пуанкаре, С. Пейперта та інших мислителів.

Отже, ми почали вирішувати проблему філософського осягнення другої природи з теоретичного образу соціального організму як з безпосереднього “цілого”, ідея якого витала перед дослідниками суспільного життя протягом багатьох сторіч і яке вивчалось в його необхідності з поняття “соціальний організм”. Під образом тут розуміється інтелектуальний суб’єкт як ціле, взяте виключно в його співвідношенні з самим собою. Це було необхідно для того, щоб ми могли в ході філософського дослідження позбавитися від всього несуттєвого, привнесеного зміною конкретних умов.

Цей образ став для нас початком процесу теоретичного пізнання проблеми соціального організму і на цей момент вже зіграв свою позитивну, і треба прямо відзначити – значну, евристичну роль. З його допомогою нам вдалося підійти до того, щоб соціальний організм постав перед нами як вже існуючий, тобто як такий, що здійснюється з



реального, доступного нашому розумінню і теоретичному аналізу специфічного процесу – обміну діяльністю між людьми.

На цьому гносеологічний аналіз не закінчується, оскільки ми тепер маємо розглянути соціальний організм як діалектичне протиріччя.



## РОЗДІЛ 2

### Соціальний організм та його атрибутивні характеристики

#### *2.1. Соціальний організм як протиріччя між особистістю і суспільством*

Змістом філософського аналізу соціального явища має бути пояснення смислу, який вкладається у поняття “соціальний організм”. У нас є декілька варіантів для того, щоб формалізувати соціальний організм як протиріччя. Один варіант прямо впливає з розглянутого вище матеріалу. Для цього достатньо поглянути на людську особистість і соціум як на самодіяльні суб’єкти історичної дії.

Інші варіанти – це немов би варіації першого. Один з них – це “зведення” до органічної системи функціональних продуктів людини і соціуму. Тут ми маємо на увазі, звичайно ж, індивідуальну людську особистість як похідну від людини і колективну особистість, як похідну від соціуму. Після цього можна розглянути агентами діалектичної взаємодії суб’єктивований або потенційний, і об’єктивований або актуалізований соціальні світи.

Є ще один підхід до вирішення цієї проблеми: звернутися до наявних наукових джерел і подивитися на це питання крізь призму досвіду людської історії, оскільки таке глобальне протиріччя не могло залишитися в історії непоміченим, принаймні для соціальних філософів і соціологів.



Аналіз показує, що дослідники протилежними моментами такого протиріччя розглядають особистість і суспільство. Причому, людство давно “помітило” це протиріччя і протягом тривалого історичного періоду намагається його пояснити. Перші згадки про нього знаходимо вже в працях філософів і вчених античної Греції, які звернули увагу на зміну ролі особистості в суспільному розвитку. Але злитність людини з суспільством, на яку вказували Платон і Арістотель, була в їхню епоху ілюзорною. Вже в філософії софістів, Сократа і в грецькій трагедії (Софокл) відбивається факт розщеплення індивідуальної самосвідомості. Формула софіста Протагора “людина є міра всіх речей” кидала виклик не тільки давнім богам, але і традиціям общинного життя.

Значний вклад у піднесення почуття особистості, а через неї і в становлення соціального організму, внесло, як відомо, християнство. Зародження капіталізму і розрив старих соціальних зв'язків викликали серйозні зміни у взаємовідносинах особистості і суспільства. Приватне підприємництво було неможливе без особистої ініціативи і підприємливості. Протест проти феодального типу взаємовідносин між особистістю і суспільством набуває форми вимоги свободи особистості.

Просвітителі 17-18 ст. розглядають саме суспільство і державу як продукт договору між індивідами. Капіталізм додав сюди ще вимогу свободи приватної власності і майна.

Наявність у структурі суспільного організму двох видів цінностей – матеріальних і духовних – вустами німецьких класичних ідеалістів поставила питання про несумісність буржуазних суспільних відносин зі свободою особистості. Кант слідом за Руссо показав, що в буржуазному суспільстві людина не може бути моральною і в той же час бути щасливою, моральність і благополуччя – взаємовиключаючі одне одного поняття.

Спираючись на ґрунт емпіричної дійсності буржуазного суспільства з його індивідуалізмом і утилітаризмом, Кант визнає суспільство як світ досвіду, в якому особистість є лише засіб. Гегель розглядав особистість не як ізольовану монаду, а як момент загального, роду. Особистість реалізує не суб'єктивні, а об'єктивні цілі: вона єдина не тільки з родом, але і з усім світом, бо сутність всього світу та ж, що і сутність особистості – дух. Але і Гегель не в змозі був



роз'яснити зв'язок особистості і суспільства. І якщо на той час гегелівський панлогізм мав консервативний політичний сенс, то в науковому плані він був геніальний, оскільки дійсність, яку ми спостерігаємо, являє собою саморозгортання Людського Розуму, або, говорячи гегелівською мовою, постає як “здійснення божественного розуму”.

Проблема інтеграції індивіда з соціальною групою – головне питання соціологічної концепції Е. Дюркгейма. У тлумаченні Ф. Ніцше розв'язання цього протиріччя набуло нісенітного характеру, оскільки його “надлюдина” – це образ Левіафана як чудовиська, симбіоз особистості і суспільства. З розвитком діяльності як явища в часі відбувся розподіл суспільної праці на окремі функції, відчужені від особистості. На цій основі суспільна мета діяльності індивіда відривається від самої діяльності його і навіть протиставляється їй в якості зовнішньої сили, що змушує людину виконувати функції, смисл яких для нього втрачений.

У результаті індивід не може ототожнити себе ні з однією з своїх ролей, які сприймаються ним як нав'язані ззовні, і його самоствердження набуває форми конфлікту особистості і суспільства, за яким у дійсності стоять протиріччя самого соціального життя.

Найбільш коректно і науково точно це протиріччя описали К. Маркс і Ф. Енгельс. Вже у “Німецькій ідеології” вони показали, що абстрактна протилежність особистості і суспільства і її етичне вираження – протиріччя між егоїзмом і альтруїзмом є лише ілюзорне відбиття соціальних протиріч капіталістичного суспільства. “Ця протилежність є лише уявною, тому що одна з її сторін, так зване “загальне”, постійно породжується іншою стороною – приватним інтересом, а зовсім не протистоїть останньому як самостійна сила, що має самостійну історію” [121, 236]. Вони ж тут запропонували і засіб його зняття. Розв'язання цього протиріччя вони бачили тільки одне: перетворення буржуазного “громадянського” суспільства” в “людське суспільство або усупільнене людство” [121, 4].

Ось що з обговорюваної тут проблеми пише Г. Греєф: “Індивіди і суспільство подібно клітинам людського тіла і всьому людському організму, зв'язані загальними відношеннями, тотожними інтересами і відомим співвідношенням, завдяки якому тільки їхній союз і являє собою організм” [63, 169].



Наш аналіз показує, що треба погодитись з тим, що особистість і суспільство можуть і повинні розглядатися протилежностями діалектичного протиріччя. З цього приводу у нас, окрім історичного погляду на суть основного соціального протиріччя людської історії, є, що найменше, ще три аргументи. Перший аргумент полягає в тому, що особистість і суспільство є продукти одного і того самого процесу – формоутворення соціального світу. А крайнощі, як відомо, можуть змикатись між собою. Інакше кажучи, родові продукти суб'єктивованого і об'єктивованого порядку здатні утворити цілісність, яку слід називати родовим соціальним організмом.

Другий аргумент полягає в тому, що вони мають щось “загальне”, що їх ріднить більше, ніж те, що їх роз'єднує. Проблема “загального” і “одиночного” є, по суті, вже з часів Платона, предметом тривалої суперечки між “номіналістами”, які заперечують реальність “загального”, і “реалістами”, які його утверджують. Питання про онтологічні основи особистості і суспільства перебуває під пильною увагою двох течій у світовий філософській думці – “індивідуалізму” і “колективізму”, що в суспільній науці приховані шляхом чисто абстрактно-філософських термінів “сінгуляризму” (“соціального атомізму”) і “універсалізму”. Вони намагаються відповісти, – як писав С. Франк, – на запитання про те “чи є суспільство не що інше, як назва для сукупності і взаємодії між собою окремих людей, ні що інше, як нами створюване штучне, тобто суб'єктивне, підсумовування реальності окремих людей, чи суспільство є деяка справді об'єктивна реальність, невичерпна сукупність індивідів, які входять до її складу?” [189, 38]. Ці два напрямки постійно борються і змінюють один одного в історії соціально-філософської думки. С. Франк, наприклад, вирішуючи це питання в суто теоретичному смислі, прийшов до висновку про те, що суспільство є “справжня цілісна реальність, а не похідне об'єднання окремих індивідів; більш того, воно є єдиною реальністю, в якій нам конкретно дано людину. Ізольовано мислимий індивід є лише абстракцією; лише в соборному бутті, в єдності суспільства справді реальне те, що ми називаємо людиною” [189, 38].

Нарешті, третій аргумент пов'язаний з тим, що особистість і суспільство мають специфічні механізми входження в свою протилежність і засоби опосередкування своєї взаємодії, а отже, і утримання одне одного в складі цього протиріччя. Тут ми маємо на



увазі наявність таких явищ, як хронотоп у структурі особистості і *habitus* на стороні суспільства. Судячи з функцій, *habitus* скоріше інваріантний російському терміну “традиція”, ніж дослівному “звичка”. При цьому ми виходимо з визначення традиції, даної В. Воловиком, як відносно стійких, загальноприйнятних форм, що повторюються, засобів, прийомів, методів діяльності, що історично склалися в рамках конкретної соціальної спільноти [45, 13].

Стисло пояснимо, що тут мається на увазі. Почнемо з поняття “хронотоп”, що допомагає зрозуміти взаємопереходи між сенсильною і інтелігильною матеріями. Поняття “хронотоп”, як відомо, активно використовувалося в гуманітарних науках, передусім М. Бахтіним. Своєрідність хронотопу полягає в тому, що він поєднує в собі, здавалось би, нез’єднуване, а саме просторово-часові в фізичному смислі цього слова тілесні обмеження з безмежністю часу і простору, тобто з вічністю і з нескінченністю. Тому в ньому містяться водночас і Фізична, і Семантична Вселенні. Це, як відзначає М. Каган, орган опосередкування їхньої взаємодії [84, 114]. К. Маркс для пояснення подібних переходів, часто користувався синтетичними категоріями – поняттями: “практично-духовне” засвоєння дійсності, “чуттєво-надпочуттєве” щодо властивостей товару, “сутнісна єдність природи і суспільства” щодо людини.

Хронотоп важко уявити через те, що простір і час зазнали в ньому діяльнісно – семіотичної переробки. Вони виступають у ньому в перетвореній формі аж до того, що реальний рух у просторі трансформується в зупинений час, а останній в свою чергу трансформується в простір, що рухається. Отже, особистість володіє атрибутивною спроможністю вступати за своєю ініціативою у взаємодію із суспільством.

Суспільство, в свою чергу, має механізм впливу на особистість. Ф. Гіддінс писав про це так: “Суспільство є організація, що впливає певним чином на своїх членів” [2, 313]. Розмірковуючи за аналогією, можна стверджувати, що це свого роду соціальний хронотоп, за яким функціонує ціннісно-смілова інформація, в тому числі – і цінності моральної свідомості, відтиснені імперативом “вижити”.

Механізм такого впливу отримав у сучасній філософсько-соціологічній літературі найменування *habitus*. Цей феномен є центральним поняттям соціологічної концепції П. Бурдьє. Сам термін





зустрічається вже в творах Г. Гегеля, яким він позначає “туманне уявлення про весь вигляд” роду [48, 266].

Шляхом *habitus*'а соціальна структура управляє практикою, причому не в дусі механічного детермінізму, а в рамках спонукань і меж, заздальгідь накладених на її винаходи. Це пов'язано з тим, що культура є не тільки смислонесучий і смислопередаючий аспект людської практики і її результатів, але і смислоположний і смислотворний акт, що дає змогу людині сприймати своє соціальне життя і цим актом реалізувати в ньому власну самість.

Все викладене вище дає нам право говорити, що, завдяки хронотопу особистості і традиції (соціальному хронотопу), межі між суб'єктивним об'єктивним і об'єктивним суб'єктивним не існує. Вони вільно переходять одне в одне, за допомогою спеціальних засобів, так званих медіаторів.

Виходячи з наявності в суспільстві двох опосередковуючих систем матеріального і духовного походження, є сенс говорити і про два типи медіаторів: духовний і фізичний. Інакше кажучи, ми виходимо з того, що в соціальному організмі існують специфічні засоби для передачі смислу від колективної особистості до особистості і навпаки.

Сучасна психологія такі продукти опосередкування показує в понятті “предмети-посередники” або медіатори духовного спілкування [77, 311-324]. До них належать Знак, Слово, Символ і Міф. Психологи пропонують їх розглядати як акумулятори живої енергії, свого роду енергетичні згустки. Згідно з А. Лосевим, особистість – міф. Ісус Христос теж в певному смислі може бути ідентифікований як Міф.

Вони можуть розглядатися і як резонатори, на частоту яких налаштовуються живі істоти. Останні не тільки засвоюють ці частоти, але і генерують нові, підзаряжають своєю енергією медіатор [77, 315].

Нагадаємо, що процедуру опосередкування в матеріальному світі найдокладніше описано в роботах К. Маркса. Ми просто через таку методологічну настанову на продукти праці, а точніше – товари на ринку, ще не дивилися, але від цього опосередковуюча роль останніх не випарувалася. Тепер вона чітко визначилася, і ми повинні її досліджувати як елемент соціального організму.



Особливе значення для соціального організму мають інформаційні і грошові потоки. Поступово створюється єдина інфраструктура для всіх неречових потоків: інформаційних і грошових. Мова йде про створення повноцінних електронних грошей – посередників (е – мани), а не просто пластикових карток. “Вже сьогодні через світові електронні інформаційні мережі щодня проходить 2,3 трл. дол.” – пише В. Костюк [98, 26].

Отже, у нас цілком достатньо підстав для того, щоб поняття “соціальний організм” розглядати як діалектичне протиріччя між особистістю і суспільством. Тут необхідно сказати навіть більше – єдність і боротьба особистості і суспільства є основним протиріччям соціального світу.

Тепер для того, щоб завершити вивчення цього поняття, треба показати як ці сили – особистість і суспільство – взаємодіють між собою як органічне ціле, що, власне кажучи, тільки і слід називати соціальним організмом. Це можна зробити, знов - таки, завдяки процедурі формоутворення.

Це означає, що з самопородженням особистої компоненти в структурі людського організму, як підстави соціального світу, і соціума, процес самоорганізації соціального змісту не зупиняється, а розвивається в напрямку інтеграції потенційного світу і об’єктивованого світу в органічне ціле – соціальний організм. Тому соціальний організм на макрорівні постає як органічна єдність суб’єктивних і об’єктивних суспільних відносин в момент їхньої діалектичної взаємодії між собою.

Таке визначення соціального організму збігається з висновком В. Храмової, яка писала, що “соціальний організм – це структурна єдність суспільних відносин (економічних, соціальних, політичних, культурних, сімейно-шлюбних), об’єднуючих його елементи (реальних діючих людей) у органічне ціле, що протистоїть як природному середовищу, так і аналогічним соціальним утворенням” [195, 196]. Наведене визначення суті соціального організму В. Храмовою – єдине у своєму роді, тому, що у літературі до цього нічого іншого не має.

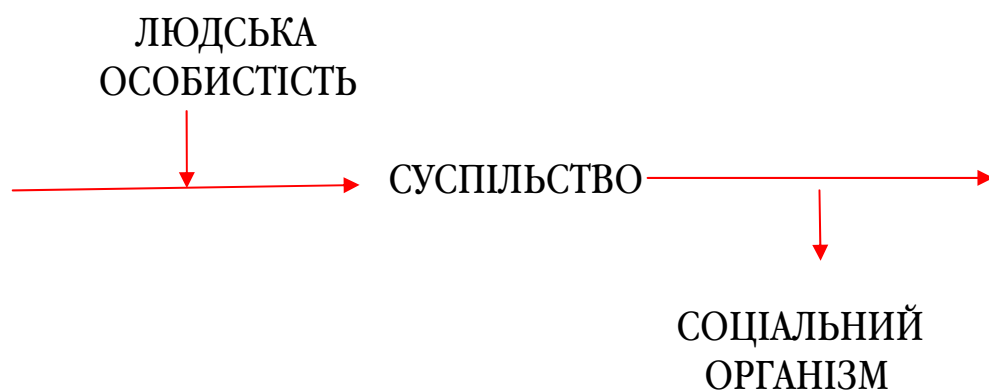
Зрештою, тут має місце контакт не тільки особистості і суспільства. У взаємодії беруть участь на рівних всі три родових продукти біологічного організму людини, з одного боку, і всі три



продукти соціума, з другого боку. Але оскільки процес виробництва і відтворення родових продуктів йде на мікрорівні, то він нам не видимий. Ми освоюємо його завдяки введенню в соціальний аналіз категорії латентних функцій та ірраціональних засобів пізнання соціального явища.

Самостійне функціонування означених родових соціальних продуктів, відторгнених у зовнішнє середовище, призводить до стрибка в соціальній формі руху універсума. Те, що було приховане на мікрорівні, тепер стає видимим на макрорівні. Макрорівень оживає, оскільки соціальне життя, зародившись в надрах мікросвіту, розгортається і набирає тут життєву силу для наступного прориву на мегарівень.

Отже, обидві сторони цілого, умова і підстава, це одна і та сама істотна єдність і як зміст, і як форма. Вони переходять одна в одну завдяки самим собі, інакше кажучи, будучи рефлексіями, вони покладають самі себе як зняті, співвідносять себе з цим своїм запереченням і взаємоприпускають себе [рис. 2.1].



*Рис. 2.1. Формоутворення соціального організму*

Виходячи із загального розуміння структури формотворчого процесу, неважко визначитися з функціями його складових елементів. Зрозуміло, що особистість грає тут роль продукту першого формотворчого процесу, оскільки вона є підставою, з якої виникає другий або основний формотворчий процес і його продукт – суспільство. Причому, суспільство в цьому випадку розуміється в найзагальнішому значенні цього слова. Ми звертаємо тут увагу на те,



що суспільство не породжує потенційний соціальний світ людини, з якого воно саме виникло, а тільки різко і багатократно його збагачує об'єктивованим змістом інших потенційних світів, відкинутих у зовнішнє середовище... Воно працює за принципом трансформатора, який не виробляє струм, але здатний багатократно його підвищувати або знижувати. На цю обставину звернув увагу, як відомо, Дж. Тойнбі.

Тут треба мати на увазі той факт, що у виході на стадію функціонування особистість і суспільство, причина і наслідок помінялися місцями. Процес змінив знак. Про те, що процес “пішов” у зворотному напрямку, свідчить хоча б той факт, що те, що раніше було обґрунтованим, суспільство, тепер стало підставою, а те, що було підставою, знов спрощуючи, скажемо, особистість, раптом стало обґрунтованим.

Однак, на фазі функціонування діалектичного протиріччя оцінки дослідниками місця і ролі особистості і суспільства розрізняються. Одні дослідники вважають, що провідною в соціальному житті є особистість, а інші – суспільство. До перших належить, наприклад, Дж. Тойнбі, який писав: “Суспільство не є і не може бути нічим іншим, окрім як посередником, з допомогою якого окремі люди взаємодіють між собою. Особистості, а не суспільства створюють людську історію” [181, 254].

У той же час інша частина наукового світу стверджує прямо протилежне. Так, наприклад, Е. Дюркгейм пише: “Якщо б соціальне життя було лише продовженням індивідуального буття, то воно не так поверталось б до свого джерела і не заволодівало б ним настільки бурхливо. Якщо влада, перед якою схиляється індивід, коли він діє, почуває або мислить соціально, так панує над ним, то це означає, що вона – продукт сил, які переважають його і які він не може пояснити. Цей зовнішній тиск, що зазнається ним, виходить не від нього; отже, його неможливо пояснити тим, що відбувається в ньому” [72, 492].

Далі він вказує, де треба шукати відповідь на це запитання. “Якщо ж залишити збоку індивіда, – пише Е. Дюркгейм, – залишиться лише суспільство; отже, пояснення соціального життя треба шукати в природі самого суспільства. Справді, оскільки воно нескінченно переважає індивіда як у часі, так і в просторі, воно в змозі нав'язати йому спосіб дій і думок, освячені його авторитетом. Цей тиск, що є



відмінною ознакою соціальних фактів, є тиск всіх на кожного” [72, 492-493].

Обмеженість цих підходів очевидна. Складність аналізу функцій особистості і суспільства в складі соціального організму зумовлюється, на нашу думку, тим, що дослідники не проводять межі між різними типами зв'язків у соціальному явищі. Тут зв'язки породження плутаються зі зв'язками функціонування. У цьому випадку відбувається те ж саме, що і з оцінкою причинно-наслідкових залежностей між економікою і політикою. Провідна сила у взаємодії відрізняється від провідної сили у породженні соціального явища. У здійсненні зв'язків породження провідною є особистість, а на стадії функціонування соціального організму, навпаки, пріоритет за суспільством.

Але якщо ввести в концепцію ідею циклічності розвитку соціальної реальності, то це протиріччя переборюється. Крім того, первинне і вторинне між особистістю і суспільством знімається під час їхньої діалектичної взаємодії. Причому, у кінцевій причинності ці дві частини відносяться одна до одної як діючі. Їхнє протиставлення є механічним. У взаємодії ж ця механічність знімається, бо воно містить у собі, по-перше, зникнення зазначеного вище первісного збереження безпосередньої субстанціональності, а по-друге, виникнення причини і тим самим першопочаток як опосередковуючий себе з собою запереченням. При цьому, як писали К. Маркс і Ф. Енгельс, “без деякого змішування причини з наслідком справа обійтись не може, бо причина і наслідок у взаємодії втрачають свої відмінні риси” [124, 214].

Оскільки суб'єктивний і об'єктивний інгредієнти один для одного водночас є причиною і наслідком, то вони утворюють оригінальну організацію соціального життя, яка взагалі виражає не щось саме по собі існуюче, а тільки певну форму їхнього буття, щось загальне, зумовлене низкою спільно діючих причин.

Отже, в соціальному організмі особистість і суспільство, як протилежності, в боротьбі поєднуються і в єдності борються. Вони приречені на повсякденну і повсюдну боротьбу, тому що розв'язання даного протиріччя є саме соціальне життя, як вторинне, тобто в результаті об'єктивації людиною свого внутрішнього соціального світу, розірвана на дві частини форма універсуму. Нагадаємо, що перше роздвоєння пройшло по лінії матеріальне – духовне, але коли



інтелектуальне зняло його, то універсум знов потрапив у складну ситуацію через те, що тепер інтелектуальне виявилось розірваним на індивідуальне і колективне. Тому точно так, як матеріальне і духовне спрямовані назустріч одне одному в першій природі, індивідуальне і колективне інтелектуальні поля шукають одне одного для возз'єднання в другій природі.

Процес возз'єднання, а, отже, і взаємодії інтелектуальних полів відбувається скрізь, де для цього виникають формальні і неформальні умови. Ця взаємодія повинна бути розповсюджена повсюди, хоча соціальний організм виникає лише там, де знаходить певну рецептивність соціального тіла. Так, причина магнетизму існує повсюди, але діє тільки на деякі тіла. Потік магнетизму виявляє непомітну голку і у відкритому, вільному морі, і в закритому приміщенні; і там, де він її знаходить, він надає їй спрямування до полюсу. Так і потік соціального життя, звідки б він не прийшов, знаходить сприятливі до нього органи і надає їм там, де він їх знаходить, життєву діяльність. Цей розумний початок обмежений в своїх діях тільки рецептивністю людини, з якою воно себе ототожнило, і, залежно від відмінності цієї рецептивності, повинні були виникати різні форми соціальної організації. Таким чином, соціальний організм є мікрокосм, що набув буття для себе, центр другої природи універсуму, в якому вся соціальна реальність об'єдналася і ідеалізувалася.

Далі слід звернути увагу на те, що соціальний організм треба водночас розглядати як соціальну особину або річ і як соціальний процес. При цьому в філософському дослідженні соціального організму треба виділяти три аспекти: морфологічний, функціональний (в тому числі і саморегуляційний) і еволюційний. Це означає, що оскільки нормальний стан універсуму є постійним відтворенням вихідної субстанції або безперервним рухом становлення, то соціальний організм слід розглядати як суб'єкт або тільки як нескінченну діяльність. Але оскільки соціальний організм має тривалість, то його треба розглядати і як об'єкт, а, отже, можна говорити про його морфологічну будову [205, 197-198].

При цьому в бутті найважливішим є продукт або соціальне життя як об'єкт, а в філософському аналізі домінує функціональний аспект або функціонування і розвиток соціального життя. Складність цієї



процедури полягає в тому, що прикласти принципи буття треба до вільного енергетичного поля, в якому необхідно виділити елементи, органи, структури, механізми і т. д.

Нарешті, слід зауважити, що субстанцією вираження річ виступає як предмет, субстанцією відбивання – як продукт; предмет і продукт постають, отже, як стани соціальної речі.

## ***2.2. Морфологічний аспект соціального організму***

Дещо вище вже було висловлено думка про те, що матеріал, з якого створюється тіло організму, що нас цікавить, є розум. У цьому слід особливо підкреслити, що одночасне існування всіх модифікацій розуму перетворює їх всі в єдину субстанцію, що перебуває у вічній взаємодії з самою собою. Особистість або суб'єктивність, згідно з якою надорганічне є одиничне, таким способом “розвивається в об'єктивний організм, в образ як в деяке тіло, розчленоване на частини, що розрізняються одна від одної” [56, 398]. Це – абсолютна організація або соціальний організм. Вони, будучи різними, можуть перебувати в єдності тільки як зняті. Отже, соціальний організм – це вища потенція категорії взаємодії, що мислиться в загальній формі, ця категорія веде до поняття другої природи або загальної організації, щодо якої всі одиничні утворення є акціденціями або випадковостями.

Для пояснення механізму формоутворення соціального світу вельми перспективно, на наш погляд, застосувати принцип поля, який ввів у біологію А. Гурвич і який відстоює нині Б. Кузін, – вони розповсюдили його на відношення між індивідами [47, 148-164]. “Головне значення принципу поля полягає в тому, що він пояснює погоджену поведінку численних компонентів організму, який розвивається або структури, а також погоджені дії окремих частин функціонуючого органу або всього організму” [47, 148]. Це пояснюється на підставі ієрархії полів, в основі якої лежить поле клітки.



Вагомий вклад в застосування ідеї польової організації до пояснення соціального світу вносить наприкінці ХХ століття М. Сетров, який розробив основи функціональної теорії організації і успішно застосував її для пояснення соціальних процесів [154; 158].

Таким чином, вважаємо доцільним розповсюдити принцип поля на соціальну форму життя, оскільки останній є хід розвитку, переміщення частин і діяльність органічного цілого: індивіда, колективу, людства як виду, а також і інших таксономічних груп, тобто хід філогенезу. У всіх цих випадках виникають свої структури, створюється форма. На її здійснення і збереження спрямовані процеси розвитку і регулювання, що протікають відповідно до законів морфогенних (динамічних), морфофілактичних (стабільних) і філогенетичних полів [47, 156].

При цьому важливо відзначити, що філософська ідея “соціальний організм” є усвідомлення єдності форми і змісту соціального світу, “бо форма в її конкретнішому значенні є розум як осягаюче в поняттях пізнання, а зміст є розум як субстанціональна сутність моральної і природної дійсності” [54, 55].

Але саме соціальне життя як таке, є динамічним аспектом явища, що вивчається, оскільки суть соціального взагалі, як було показано вище, є діалектичного взаємодією людських інтелектів між собою. Інакше кажучи, вивчаючи соціальне життя, що протікає в організменій формі, ми маємо справу з полем, яке постійно змінюється – егрегором, що слід розуміти як інтелігібельну матерію.

Об’єднувальною силою тут слугує субстанція Семантичного Всесвіту або смислозміст Розуму як загальна атрибутивна властивість духовної взагалі і перетворюючої індивідуальної і колективної свідомості, зокрема. Самоздійснення смислу, прихованого в продуктах – повідомленнях колективної та індивідуальної свідомості якраз і проявляється як зовнішній тиск на окремого суб’єкта. Звідси логічно витікає пояснення того, як і чому ідеї, як відзначав О. Конт, або емоції – продукт сприймання нами навколишнього світу, як говорив Г. Спенсер, правлять суспільством.

Серед продуктів соціального походження, що здатні чинити тиск на людину, слід виділити смисли і об’єктивний процес колективного мислення, як пербуваючу в стані зміни форму ноуменального буття основоположної субстанції. Підкріплюючи свою дослідну позицію, ми





знов пошлемося на обґрунтовану Е. Дюркгеймом у роботі “Метод соціології” специфічну властивість соціальних фактів – чинити зовнішній тиск на людину. Він писав: “Така, виходить, категорія фактів, що відрізняються вельми специфічними властивостями; її складають способи мислення, діяльності і почування, що перебувають поза індивідом і наділені примусовою силою, внаслідок якої вони йому нав’язуються” [72, 413].

Причому існує, в силу подвійності підстави, два види тиску на учасників об’єднувального процесу, а саме: психологічне на стадії породження соціального світу та інтелектуальне на стадії функціонування. Вони проявляються у діаметрально протилежних площинах. Та й засоби тиску тут різні. Якщо психологічний пов’язаний насамперед з архетипами, символами, тобто з ірраціональним, то інтелектуальне – з продуктами розуму – знаннями. Їхня наявність у соціальному процесі потребує додаткового пояснення, оскільки це, очевидно, два різновиди зв’язків між особистістю і суспільством, оснований на смислі як змісті духовного світу.

Про психологічний аспект цієї проблеми можна багато корисного добути з класичної спадщини психологічної науки, наприклад, у К. Юнга. З сучасних авторів ми можемо тут вказати на оригінальну роботу Є. Донченко “Соціетальна психіка” [70].

Значно складніше з поясненням інтелектуального типу тиску колективного на індивідуальне. Механізм його ще слабо розроблений в соціальній філософії. При цьому індивідуальна і колективна свідомість на практиці, як правило, відносяться одна до одної як протилежності, що не можна усунути, але розвиток однієї з них обов’язково пов’язаний з обмеженням іншої.

Одну з найбільш вірогідних версій пояснення, як працює механізм інтелектуального тиску, ми знаходимо у В. Налімова і В. Биченкова. Так, наприклад, В. Биченков з цього приводу пише: “Вийшовши за межі свідомості, ставши матеріально закріпленим текстом, духовний продукт набуває самостійності навіть по відношенню до свого творця. У такому вигляді він виявляється здатним виконувати роль посередника у відносинах і зв’язках між людьми. Текст – це фактично відчужена форма соціальної дії, тобто сама дія, відчужена від свого суб’єкту і тому здатна викликати зміни в



свідомості і поведінці іншого суб'єкту з відомим часовим лагом" [33, 757].

Суспільство, чинячи тиск на особистість, змушує її вступити з ним у взаємодію. У цьому випадку виникає кругообіг інтелігібельної матерії в локальних межах. Так формується своєрідна петля зворотного зв'язку на етапі функціонування соціального світу. Це локальний зворотний зв'язок, що належить соціальному руху універсуму. Поворот, що ми щойно відкрили, заплутав багатьох дослідників у питанні, що ж первинне: особистість чи суспільство? Тепер відповідь про функції особистості і суспільства в соціальному організмі стає, на наш погляд, більш зрозумілою.

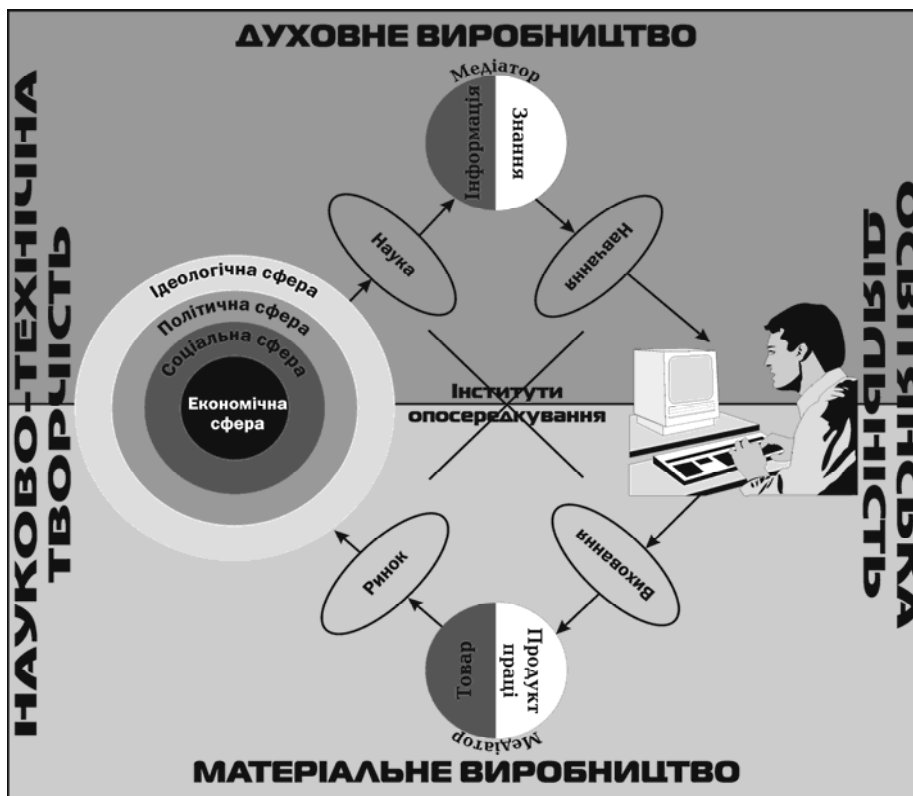


Рис. 2.2. Механізм взаємодії людини і суспільства

Отже, в нинішньому дослідженні ми виходимо з того, що особистість і суспільство – це дві протилежності одного і того ж протиріччя, яке ми називаємо соціальним організмом.

Визначення соціального організму як діалектичного протиріччя є закономірним кроком і навряд чи здатне сьогодні викликати у будь-кого серйозні заперечення, особливо після наведеного нами вище. У



цьому діалектичному протиріччі особистість є негативною протилежністю революційного характеру, оскільки прагне його зруйнувати. Суспільство, навпаки, є позитивною протилежністю консервативного характеру, оскільки прагне його зберегти.

При цьому треба звернути увагу на те, що соціальний організм як об'єкт і процес має декілька параметричних характеристик. Протиріч між ними немає, оскільки категорії логіки перетікають одна в одну. Це добре показав, наприклад, К. Маркс, який визначав суспільні відносини як форми діяльності людей в процесі виробництва: "Ці матеріальні відносини суть лише необхідні форми, в яких здійснюється їхня матеріальна і індивідуальна діяльність" [133, 403]. У той же час відомо, що діяльність він розглядав як процес втілення сутнісних сил людини в предметні форми.

У зв'язку з цим соціальний організм, як оригінальний зміст другої природи (соціального світу), має декілька форм проявів, а саме: сутнісну – у вигляді взаємодії людей між собою; функціональну – у вигляді людської діяльності; онтологічну – у вигляді суспільних відносин; логічну – в вигляді знань; субстанціональну – у вигляді інтелігібельної матерії; ноуменологічну – у вигляді фенотипічної інформації; суб'єктивовану – у вигляді природних або сутнісних сил особистості; об'єктивовану – у вигляді соціуму; фізичну – у вигляді слабкого електромагнітного (лептонового) випромінювання. Природно, що під час системного аналізу слід користуватися всіма його модифікаціями, в той же час під час видових аналізів потрібно дотримуватися саме тієї форми, в якій перебуває в цей момент соціальне явище.

Є ще одна надзвичайна обставина, на яку треба звернути особливу увагу у розгляді соціального організму. Суть її полягає в тому, що як жива цілісність він повинен складатися з системи морфологічних одиниць – органів. З літератури ясно випливає, що органами, які забезпечують йому якості розумної живої істоти, виступають різні види соціальних інститутів. Саме соціальні інститути забезпечують різноманітність функцій у соціальній системі. Завдяки їм, особистість у суспільстві багатократно вступає в взаємодії з іншими людьми у формальній і неформальній обстановці.

Нагадаємо, що під соціальними інститутами Е. Дюркгейм, наприклад, розумів "всі вірування, всі засоби поведінки, встановлені



групою” [72, 405], а Т. Веблен, зокрема, вважав, що “інститут – це сформований образ мислення, закріплений у звичаях або порядку, керуючись якими живуть люди” [35, 201-202].

У сучасній вітчизняній літературі соціальні інститути розуміються як сукупність різноманітних форм організації і регулювання суспільних відносин, спеціальних установ, системи норм, соціальних ролей, що забезпечують реалізацію функцій, необхідних для існування і розвитку соціальних спорідненостей або суспільства в цілому. Соціальними інститутами є, наприклад, держава, політичні партії, армія, суд, родина, право, мораль та ін. Виникнення соціальних інститутів зумовлене об’єктивною потребою суспільства в спеціальних процесах виробництва і регулювання соціальних відносин або сфер діяльності.

Інакше кажучи, в морфогенезі соціального тіла є момент, коли у нього з’являються власні засоби саморозвитку. Серед них ми виділяємо соціальні інститути. Їх по-іншому можна сміливо віднести до утворень внутрішньоорганізованого походження. Їхня функція – створювати тканину соціального організму. Людина не може уникнути контактів з соціальними інститутами. Вони супроводжують її все життя.

Отже, соціальні інститути як функціональні органи соціуму ми називаємо первинними за часом виникнення, внутрішньоорганізованими за способом життєдіяльності, тканевими за призначенням і найпростішими за влаштуванням.

Морфогенез соціального світу на останній стадії визрівання суспільного організму завершується утворенням соціального тіла. При цьому субстанціональність соціального організму полягає в тому, що він є таким рівнем саморуху універсуму, який засновано на універсальній матеріально – духовній взаємодії людей, організованих у соціальні спільноти. Цьому сприяє наявність двох різноманітних систем знарядь праці, що використовуються у двох видах фундаментальних взаємодій людей між собою. Одна з них протікає в горизонтальній площині, а друга, оскільки суб’єкт розміщений на різних рівнях, у вертикальній площині.

Оскільки соціальний організм можна уявити як окрему особину, що володіє морфологічним тілом, то для завершення розгляду морфогенетичного аспекту треба розглянути її топологію.



### 2.3. Топологічний аспект соціального організму

У філософському дослідженні важливо встановити не тільки духовну природу соціального організму, треба визначити і його топологію, тобто місцезнаходження, і ту систему координат, в якій можна спостерігати цей унікальний інтелігібельний суб'єкт. Те, що соціальний організм – явище духовне, ми вже показали вище. На підтвердження можна навести ще слова С. Франка, що писав: “Що таке є родина, держава, нація, закон, господарство, політична або соціальна реформа, революція і т.інш., словом, що таке є соціальне буття, і як відбувається соціальне явище – цього взагалі не можна углядіти у видимому світі фізичного буття, про це можна дізнатися лише через внутрішню духовну співучасть і співпереживання невидимої суспільної дійсності. У цьому полягає абсолютно непереборна межа, покладена вічному соціальному матеріалізму, будь-якій спробі біологічного або фізичного тлумачення суспільного життя. Суспільне життя в самій суті своїй духовне, а не матеріальне” [190, 126].

За Г. Зіммелем, суспільство “існує там, де у взаємодію вступає безліч індивідів” [148, 37]. Найменше або найпростіше суспільство, на його думку, могло б складатися з двох людей [148, 38]. При цьому нагадаємо, що “будь-яка взаємодія людей здійснюється як обмін їхніх індивідуальних діяльностей” [145, 118]. Тут, як писав К. Маркс: “Діяльність і користування її плодами, як за своїм змістом, так і за засобом існування, мають суспільний характер: суспільна діяльність і суспільне користування” [134, 118].

І той факт, що суспільство, як продукт або підсумок соціальної взаємодії, перебуває між його агентами, зафіксований різними галузями наукового і ненаукового знання. При цьому Г. Зіммель тонко підмітив, що такого роду твердження спирається, по суті, на подвійний смисл слова “між”. С. Франк писав, що “ми можемо, вживаючи його в буквальному просторовому смислі, розуміти під ним те, що справді знаходиться в проміжку між двома просторово розрізненими реальностями; і ми можемо разом з тим означити цим словом



взаємний зв'язок двох явищ, який не припускає ніякої третьої реальності “між ними” [190, 67].

Цю сферу, що вважається існуванням людини як Людини і понятійно ще не осягнуту, М. Бубер називає сферою “між”. Саме цю сферу він вважає первісною категорією людської дійсності. Цю дійсність локалізовано не у внутрішньому житті самотньої людини і не охоплюючому особистості конкретному взагалі світі. Вона фактично виявляється “між” ними. Згідно з М. Бубером, “між” не є допоміжною конструкцією – навпаки, це місце і носій міжлюдської подієвості, тобто соціальної морфи: воно не привертало до себе особливої уваги, тому що на відміну від індивідуальної душі і навколишнього світу не виявляє просту континуальність; навпроти, в міру людських зустрічей, залежно від обставин, воно ще раз конститується, внаслідок чого, природно, все, що належне між, дослідники пов'язували з континуальними елементами, людською душею і світом [9, 94].

Тут ми стикаємося з парадоксальною, на перший погляд, ситуацією, коли енергоінформаційне поле водночас належить всім рівною мірою. Тому суспільне життя, як соціальне явище, “не тільки охоплює завжди відразу багатьох, але в зв'язку з цим і не обмежена тривалістю життя окремої людини: держава, закон, побут та інш. За загальним правилом довше окремого людського життя; єдине, чисельно тотожне суспільне явище може охоплювати багато генерацій,” – писав С. Франк [190, 67].

Виявляється, що суспільство є специфічним об'єктом, оскільки існує самостійно відносно учасників взаємодії і незалежно від них. Воно перебуває в унікальному (топологічному) просторі, а його окремі елементи підкоряються законам топологічної логіки. У термінології цієї логіки неможливо виразити точно місце одного з висловлювань, а можливо тільки виразити відносне місце двох поглядів в ряду істинності. За законами останньої, як відомо, немає виділених і невиділених значень істинності. Тут можливо три і більш значень істинності, тому у кожної людини своя правда [97, 601-602]. Фактично суспільство є семантичним континуумом.

Окремо тут слід зупинитися на часі існування топологічного об'єкту. Справа в тому, що категорія часу збігається з дією, і час тут присутній тільки в той момент, коли протікає процес взаємодії. Тому будь-яка соціальна система, або нашою мовою, соціальний організм,



має свій специфічний час. Він перетворюється в дію або реально перетворюючу силу. Однак те, що ми сформулювали тут відносно часу – це лише робоча гіпотеза, що вимагає подальшого осмислення.

Для розуміння суті морфогенезу соціального тіла дуже важливо те, що взаємодія тут відбувається по лінії “людина-людина”. У ході гносеологічного аналізу ми показали, що взаємодія можлива тільки між конкретними людьми.

Учасники соціальної взаємодії володіють специфічними атрибутивними властивостями, що забезпечують ефективність взаємодії їх як членів суспільства. Це цілком відповідає ідеям діалогічної і поліфонічної природи свідомості за М. Бахтіним. Це ж стосується і ідей Л. Виготського, який викривив природу інтрасуб’єктивності в інтерсуб’єктивності, і ідей А. Ухтомського про “домінанту на особу іншого”, без якої не можна говорити про людину як про особу. Ця сфера заповнюється власними і запозиченими у медіаторів “силовими лініями”. Недаремно О. Мандельштам писав, що “слово є плоть діяльна, що розв’язується в події”. У порушенні діалогізму або “діалогіки”, на думку М. Бубера, мова цієї сфери стискається до крапки, людина втрачає людське.

Вище було показано, як саме між людськими істотами відбувається слабка інтелектуальна взаємодія, або за термінологією М. Бубера “щось” таке, рівне чому не можна відшукати в природі. Мова для цього “щось” – лише знак і медіум, через “щось” викликається всякий духовний вчинок [32, 92]. Тут ми приходимо до висновку про те, що коли одна людина вступає в елементарні стосунки з іншою людиною, то в цій інтелектуальній взаємодії, здійснюваній в площині “людина-людина” утвориться, як писав М. Бубер, “тонкий простір особистого Я, що вимагає наповнення іншим Я” [32, 92]. Це взаємоперехрещення двох “Я” і є морфа об’єктивного соціального тіла.

М. Бахтін висловився більш конкретно з приводу “залишків”, що виникають у процесі соціального спілкування. Він писав: “Знак може виникнути лише на міжіндивідуальній території, причому ця територія не “природна” в безпосередньому смислі цього слова... Необхідно, щоб два індивіди були соціально-організовані” [12, 13-14].

Процес взаємодії людей між собою з прирощенням нової якості, звичайно ж, давно помічено і відображено у світовий філософській



думці. Так, наприклад, поняття міжіндивідуальної взаємодії – центральне поняття теорії символічного інтеракціонізму Дж. Міда [148, 211], а міркування Мюнха будуються навколо поняття “взаємопроникнення”, що можна вважати розвитком ідеї функціональної інтеграції [148, 59]. Ця слабка інтелектуальна взаємодія є не що інше як зачаток колективного інтелекту.

При цьому зрозуміло, що морфогенез призвів до формування соціального тіла, що не тільки займає “свою” нішу у Всесвіті, але і стійко функціонує, породжуючи специфічні ефекти. Площина, в якій розгортається тіло соціальної особини, є найважливіша характеристика соціального світу. Звичайно дослідники прагнуть розглянути соціальне життя в координатах фізичного простору і часу, немов би не помічаючи попередження деяких учених про те, що ці категорії, принаймні в тому значенні, в якому вони застосовуються для першої природи, тут не прийнятні. При цьому достатньо вказати на відмінності між геометричним і соціальним простором, відбиті в роботі П. Сорокіна [170, 297-300].

Відомо, що топологія визначається координатами простору, тому для визначення місцезнаходження соціального організму важливо уявити характеристику соціального простору. Про “дивацтва” соціального простору нас попереджав і В. Вернадський, який писав: “Серед нових загальних понять, викликаних актом описового природознавства, повинні звернути на себе увагу, мені здається, особливо два: по-перше, стан простору і по-друге, правизна і лівизна. Вони тісно пов’язані, основним з них є стан простору” [36, 257].

Свого часу ще Гельмгольц підкреслював, що фізичний простір відрізняється від геометричного, якщо володіє своїми власними характеристиками – правизною і лівизною. Так що виникнення і функціонування в нашому політичному житті правих і лівих партій є матеріальним вираженням властивостей соціального простору.

При цьому відомо, що “геометричні правизна і лівизна можуть проявлятися тільки в просторі, в якому вектори полярні і енантіоморфні. Мабуть, з цією геометричною властивістю пов’язана відсутність прямих ліній і яскраво виражена кривизна форм життя,” – підкреслював В. Вернадський [36, 31]. А це означає, що ми маємо справу всередині соціальних організмів з простором, що не відповідає простору Евкліда, а що відповідає одній з форм простору Рімана.





Виходячи з квантово-хвильової природи соціального світу такий простір повинен пульсувати, тобто стискатися і розширюватися з частотою джерела слабкої інтелектуальної взаємодії. Це означає, що практичне життя людей повинне проявлятися, з одного боку, як процеси, що навально розвиваються, а з другого – мати періоди застою і навіть руйнування, повернення до старого.

Далі необхідно уявити площину саморозгортання соціального організму і якомога повніше охарактеризувати її координати. Для їхнього наочного подання логічніше всього спиратися на параметри підстави соціального світу, тобто людину. Якщо виходити з морфології людської особистості, то він повинен розгортатися, як ми показали раніше, в двох площинах: теоретичній і практичній. Перша з них характеризується координатами “цінність – смисл”, а друга “потреба – дія”.

Однак, виявляється, так прямолінійно підходити до пояснення параметрів площини саморозгортання соціального явища не можна, але без такої аналогії неможливо показати зв'язки, існуючі між явищами на недосяжному звичайними чуттями сприймання мікрорівні. Що достеменно відомо, так це те, що площина саморозгортання соціального світу, як і будь-яка інша, має, умовно говорячи, горизонтальну і вертикальну складові.

Ці складові виявляються як окремі площини, тоді можна умовно говорити про горизонтальну і вертикальну площини саморозгортання соціального світу. Стисло викладемо свій підхід до їхнього походження і призначення, дотримуючись особливо почуття міри і обережності і не так в робочих гіпотезах, як у висновках.

Саморозгортання соціального світу в горизонтальній площині забезпечує виробництво і відтворення матеріальних благ і послуг, призначених для задоволення потреб фізичної людини. Звідси впливає настанова на превалювання матеріального чинника в нашому житті і матеріалістичне розуміння історії взагалі. Цей тип взаємодії людей між собою нам, звичайно ж, більш близький і зрозумілий, оскільки його ґрунтовно описали К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін і їхні послідовники. Його функціональне призначення полягає в задоволенні наших потреб: витальних і соціальних, матеріальних і духовних. Тут немає необхідності докладно зупинятися на характеристиці даного аспекту, оскільки висвітлення праці як



специфічного типу взаємодії людей є, як вище було вже підкреслено, стрижнем добре знайомої нам марксистської доктрини.

У вертикальній площині, як відомо, внутрішній зміст людини розгортається по лінії “цінність – смисл”. На підставі цього ми намагаємося довести, що ціннісно-смысловий характер зберігається і у вертикальному сходженні соціального світу, але тільки процес, що протікає тепер у зовнішньому середовищі, має дещо інший зміст, а отже, і найменування.

Якщо в горизонтальній площині механізмом перетворення виступала праця, то тут цю функцію виконує мислення людини, яка поступово освоює названі вище рівні сходження універсуму. Він робить це шляхом засвоєння інформації, а точніше – перетворення її в знання. На рівні об’єктивованого соціального світу цей рух досягається завдяки колективному мисленню і колективній рефлексії. Об’єктивується це все у вигляді форм суспільної свідомості. Реально виходить так, що сходження людини у вертикальній площині здійснюється за рахунок накопичування форм свідомості. При цьому їхня кількість повинна відповідати числу рівнів сходження розуму від неусвідомленої до Абсолютної форми або чистого Розуму.

Отже, виходить, що в межах людини або в координатах “потреба – дія” і “смысл – цінність” соціальність може перебувати тільки в потенційній формі. Тому соціальність, що виступила назовні, вимагає “своїх” координат. Отже, ціннісно-смыслову площину, що підтримується мисленням колективного суб’єкту, можна уявити як теоретичну компоненту, а потребнісно – утилітарна площина, що підтримується працею, може замінити те, що прийнято називати практикою.

Інакше кажучи, розглянутий вище алгоритм розвитку соціального організму як зняття протиріччя між метою і його практичним станом наштовхує нас на висновок про те, що постійне перебування суб’єкту в стані подвійності є: по-перше, його нормальним станом, оскільки без цього не було б розвитку соціальної цілісності; по-друге, життя соціальної особини і навіть всього соціального світу протікає в координатах “слово і діло”, “теорія і практика”, тому що “в основі функціонування будь-яких форм психічної активності лежить робота саморегуляційного комплексу, в якому об’єднуються спонукальний і виконавчий компоненти” [159, 63].



Нагадаємо, що Гегель розглядав пізнання і практику як дві сторони діяльності ідеї [55, 410]. Ідею нерозривності теоретичного і практичного для соціального світу оригінально сформулював В. Белінський, який писав: “Сонце розуму зійде над людством, і ніхто з тих, хто носить ім’я людини, не буде виключений з дарів всім рівно притаманного духу людського, і для всіх свідомість буде життєм, а життя свідомістю, думка справою і справа думкою, і для всіх буде нова земля і нове небо” [14, 353]. У цьому він бачив квінтесенцію нової суспільної соціальності. Тому можна вважати теоретично доведеним, що соціальний світ розгортається в системі координат “теоретичне” – “практичне”.

Це дуже важливий висновок для розуміння топології соціального тіла і алгоритмів соціального руху взагалі. При цьому підкреслимо, що процес саморозгортання соціального світу в горизонтальній площині більш повно відображено в творах представників матеріалістичного крила філософської думки – К. Маркса, Ф. Енгельса і В. Леніна, а в вертикальній площині – в творах Г. Гегеля та інших представників так званого ідеалістичного крила світової філософської думки. Як тепер стає очевидним, протиставлення К. Маркса і Г. Гегеля досі було не зовсім коректним, і не стільки через різницю методологічних підходів до пояснення світу, але і площин аналізу об’єктів, які вони вивчали. К. Маркс пояснював горизонтальний, а Г. Гегель – вертикальний рівень саморозгортання світу.

Розуміння теорії і практики як основних координат, в яких протікає соціальне життя, є найважливішим чинником для розуміння і пояснення причин кризи соціальних систем взагалі, і в СРСР зокрема. Особливих доказів того, що в колишньому СРСР існував розрив між словом і ділом, не вимагається. Це було видно і за якістю п’ятирічного планування, і за рівнем виконання постанов і рішень партії та Уряду, які приймалися, і по “дугій” звітності, і, нарешті, по культивуванню у суспільстві подвійної моралі.



## 2.4. Функціональний аспект соціального організму

Тепер можна розглянути спосіб, яким здійснюється те, що прийнятно називати соціальним життям. Суть руху соціального організму або його соціальне життя полягає в процесі глобального метаболізму об'єктивованими процесами і продуктами.

Аналіз показав, що в соціальному світі слід виділяти два напрямки обміну об'єктивованими продуктами і чотири його різновиди, тобто по два в кожному з напрямків. Напрямки обміну збігаються з векторами саморозгортання універсуму. На наявність взаємодії в різних площинах вказують і дослідники сучасного періоду, однак вони трактують його

по-своєму. Так, наприклад, Ю. Прилюк, виділяє горизонтальний обмін, що систематизується за видами соціальної взаємодії (матеріальне і духовне виробництво), і вертикальний – за соціетальним рівнем соціального спілкування: індивід – група, група – маса (клас) [27, 108].

З практики добре відомо, наприклад, не тільки про існування цих двох потоків обміну, але і про те, що в структурі людської особистості превалює духовна складова, а матеріальна складова має немов би похідний характер. Водночас, відомим фактом є розуміння того, що на боці суспільства, навпаки, превалює матеріальна складова, в той час як її духовна протилежність функціонує нестійко, і виступає назовні немов би фрагментарно. Звідси недооцінка на практиці культури і всього того, що пов'язане із забезпеченням розвитку духовності в суспільстві. Останнє в повсякденному житті матеріалізується в принципах поведінки керівників шляхом культивування остаточного принципу фінансування духовної сфери.

Як показав історичний аналіз, в житті людини, що не охоплює все багатство мікрорівня саморуху універсуму, було властиво концентрувати свою увагу на окремих його моментах продуктивності, і тоді ми маємо абсолютизацію або його ноуменальної фракції, або його феноменальної фракції процесу продуктивності. Як пише В. Шмаков: “Якщо суспільство штучно центрується тільки на



ноуменальному, виникає церква, якщо ж тільки на феноменальному – виникає економічна держава. Але як та, так і інша – суть лише тільки утопії, абстрактні ідеї, бо в дійсному житті завжди виявляється і ноуменальне і феноменальне в органічній сполученості” [207, 186]. При цьому вельми не важко вказати ряд відповідних цим двом випадкам історичних прикладів.

До власне соціальної взаємодії на нашу думку належать праця і спілкування, що включають людину в горизонтальний кругообіг об’єктивованого універсуму. У своїй сукупності вони обидва утворюють те, що ми називаємо виробництвом матеріального і духовного призначення. Всі разом вони утворюють специфічний процес, який ми називаємо соціальним метаболізмом, оскільки в ньому йде обмін об’єктивованими продуктами.

Обмін, що протікає у вертикальній площині, здійснюваний у інформаційній формі, ми досі просто повною мірою не розуміли і, природно, недооцінювали. Інформаційний метаболізм якраз дає можливість оцінити місце і роль соціального організму в саморозвитку Всесвіту. Нам ще належить усвідомити функцію інформації, перетвореної інтелектом людини в форму ідеї, упакованої в смислові одиниці – кванти знання і відіслану за межі планети. Відносно того, як ми будемо освоювати інформаційний метаболізм, буде зростати розуміння космічного характеру і призначення планетарного життя.

У порівнянні цих двох метаболічних потоків між собою виявляється, що провідну роль грає все той же обмін, що протікає у вертикальній площині. Особливо актуальним, виявляється, може бути вивчення через цю настанову робіт Н. Бердяєва, який вважав планетарний світ похідним [17, 150-152].

Стійке функціонування соціального тіла, як було вже не раз показано, супроводжується проявом функціональної прибавки. Прибавка – це функціональна якість родового продукту, а раз так, то він повинен мати принципово іншу якість, ніж особистість і соціум.

Виходячи із закономірностей функціонування розумної живої речовини, доречно буде обґрунтувати робочу гіпотезу про те, що в процесі спільного функціонування особистості і суспільства з’являється якісно нова надрозумна речовина, яку можна назвати



найчистішою соціальною реальністю. Для пояснення її носія треба освоїти якісно новий рівень соціальної реальності – надколективний.

Інакше кажучи, аналогічно тому, як в процесі функціонування людського організму з'явилася особистість, а в ході саморозгортання соціума проявився ефект колективної особистості, так тепер настає черга виходу на перший план надколективних соціальних утворень. Життя останніх протікає в формі слабкої взаємодії, що породжується пульсацією “безкровних” колективних соціальних конструкцій.

Інакше кажучи, досі ми мали справу з соціальними утвореннями, які цілком можна описати категоріями “Я” і “Ти” або “Ви”. Але ми добре знаємо, що ще повинна існувати і область самореалізації “Ми”. Тоді “Ми” якраз і є рівень надколективних соціальних утворень, що продукують найчистіший соціальний зміст.

Цей рівень російська філософська, і особливо теологічна думка, освоює шляхом категорії “соборність”. Виходячи з концепції, що нами розвивається, життєдіяльність надколективних соціальних утворень – це форма існування соціальної реальності на мегарівні. Ось як цей момент описує С. Франк, який співвідносить поняття соборності не з будь-яким конкретним суспільством, типом освіченості, культури, соціального устрою або церковного життя, а з будь-яким суспільством, незалежно від його якісної визначеності. Він, зокрема, пише: “Феноменологічно і завдяки цьому онтологічно людина набуває своєї самосвідомості, існує як “я” тільки через протиставлення себе іншому “я” – “ти” і є залежним членом цього двоєдінства. У силу цього, відношення між “я” і “ти” не похідне від незалежного буття окремих “я”, а, навпаки, вперше його створює. Інакше кажучи, “я” існує лише в складі “ми” як споконвічної і непереборної єдності. Єдність “ми” настільки ж первинна, як і єдність “я”. Людська особистість мислима лише як член духовного організму суспільства” [191, 321].

Соборність не є колективна реальність, що стоїть над людиною і йому велить і, на думку М. Бердяєва, вона “є вище духовне існування людей, є входження в спілкування живих і мертвих” [15, 229]. З цієї причини колективізм, за Бердяєвим, є відчуження, екстериоризація свідомості і совісті, перенесення їх на фіктивну реальність, псевдореальність, якою є колектив.

Людська свідомість, вважає С. Трубецкой, не зводиться до особистої свідомості окремої людини. Людська свідомість –



колективна функція людського роду, живий і конкретний універсальний процес. Внутрішня метафізична соборність здійснюється в думці і слові, і тому “органічна соборність людської свідомості припускає не тільки родову єдність, але і особисте живе спілкування між людьми, – і не тільки рід і індивід, але особливий надособистісний початок, в якому приміряється родове з індивідуальним” [182, 498].

Наявність цього надколективного рівня в об’єктивованому соціальному світі інтуїтивно відчувається дослідниками, оскільки він, в силу своїх атрибутивних властивостей соціального, чинить на нас тиск. Розвиваючи ідею соборності свідомості, Трубецкой приходиться до своєї знаменитої формули: “Свідомість не може бути ані безособовою, ані одноособовою, бо вона більш ніж особиста, будучи соборною” [182, 498].

Все викладене вище означає, що на цьому рівні суб’єктивоване соціальне, ввібравши в себе зміст потенційного соціального світу, що знаходиться в структурі людської особистості, і зміст соціума, об’єктивованого на макрорівні, створює оригінальний продукт, зваблюючий його на мегарівень. Тут ми маємо справу з рафінованим соціальним змістом, який відіграє у нашому житті інтегруючу роль, об’єднуючи і згуртовуючи людей в різного роду соціальні цілісності. Це конструкції логічного походження. Все викладене вище, мається на увазі абстрактний рівень, якісно інший соціальний зміст, свідчить про те, що ми маємо справу, якщо оцінити, що відбувається, в категоріях макрорівня, з надсвідомістю соціального організму.

Якщо ж звернутись до категорії суб’єктивності, то ми тут маємо справу з абстрактною особою. У ній сходяться і ведуть відносно самостійне життя безліч “Я.” Особа – це публічний образ “Я”, що утворить нейтральне “Воно”, то є нейтральна – Особа. “Воно може бути створене особистими зусиллями індивіда, а може бути дароване йому іншими, воно може бути придбане і може бути втрачене. З Особою так або інакше пов’язані смисли, що циркулюють в соціальній комунікації. Це і міжособистісна комунікація, і автокомунікація, коли виникає напруга між Я – концепцією і Особою: тоді одна з складових цього утворення сама набуває особистих рис, персоніфікується (“Даймоній” Сократа, “неукротима Совість” А. Ахматової, “сім Я”.



А. Вознесенського і т.д.)” – цілком справедливо стверджує Л. Бляхер [24, 25].

Це означає, що в теоретичному аналізі змісту соціального світу ми вийшли на розуміння необхідності і об’єктивності існування особливого класу суб’єктів, не володіючих білково-нуклеїновими субстратами.

Тепер зобразимо соціальний організм у такому вигляді, в якому він виявився перед нами у ході філософського сходження по східцях руху універсуму [рис. 2.3].

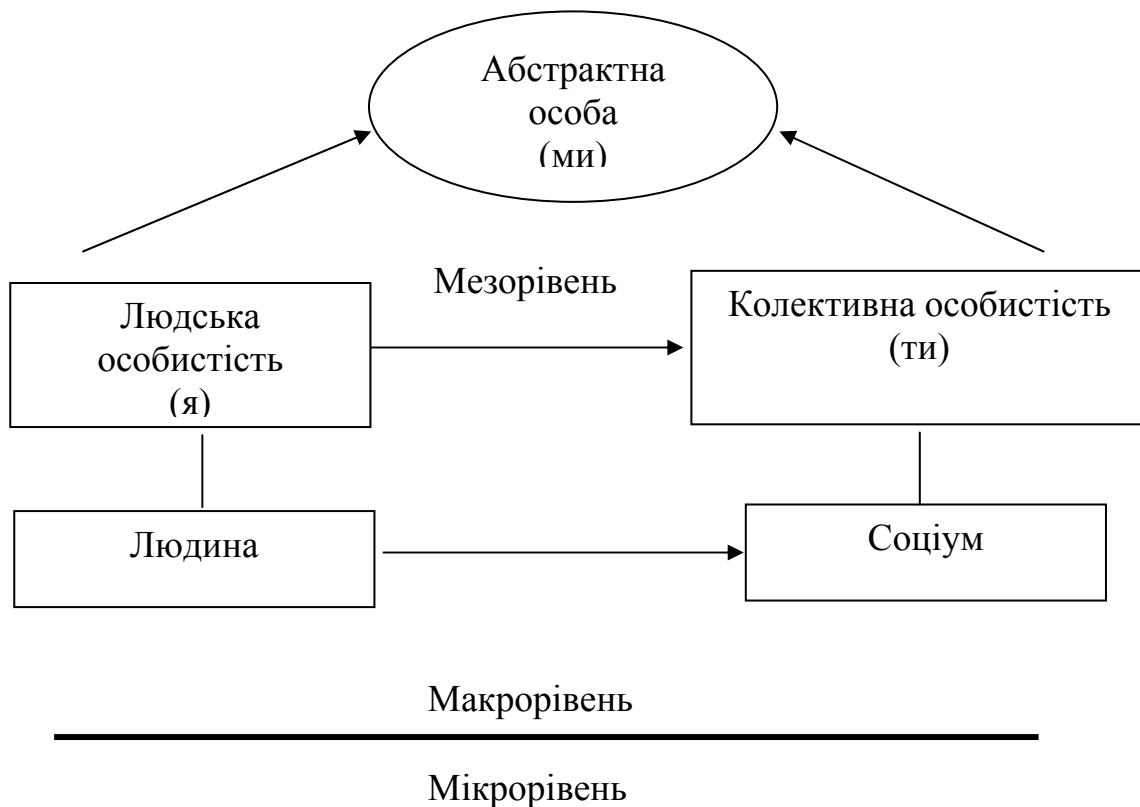


Рис. 2.3. Генетична модель соціального організму

Це зовсім не зайві питання. З приводу останнього зауваження, наприклад, думки дослідників розходяться. У філософсько-соціологічній літературі, наприклад, широко розповсюджений погляд, що заперечує наявність ще будь-яких стадій у саморозгортанні універсуму. Основна аргументація тут полягає в тому, що “людина, суспільство є вищим (найвищим) східцем розвитку матерії” (В. Орлов), “здатної до нескінченного розвитку, не виходячи за свої





межі” (А. Ласточкін). У той самий час А. Урсул, наприклад, пише, що “на певному етапі розвитку повинна з’явитися нова форма на основі соціальної, яку можна умовно назвати “надсуспільною” або “постсоціальною” [183, 205].

Саме наявністю в соціальному світі класу абстрактних соціальних осіб слід пояснювати багато парадоксів суспільної свідомості. При цьому в міру того, як соціум олюднюється, самі індивіди “перетворюються” в якусь подобу неорганічного тіла, машини або її деталі, “коліщатко” або “гвинтик”, чим більше абстракція набуває конкретно-людських якостей, тим більшою мірою самі люди немов би втрачають їх, “стирають” свій людський вигляд, стаючи всього лише деякою соціальною “рiччю”. Соціум, абстракція, здавалось би абстрактні поняття, починають жити своїм особливим, самостійним життям. Завдяки цьому в суспільній психології соціум і індивід максимально відсуваються одне від одного: соціум стає “великою людиною”, людина ж у кращому випадку – “маленькою машиною”. У цьому ж слід вбачати і пояснення принципу дії “невидимої руки”. Питання становлення в суспільстві безособової влади докладно розроблено французькими інституціоналістами, наприклад, Бурдо і Веделем, пізніше його ґрунтовно досліджував і Д. Левін.

Отже, якщо слідувати принципу Реді, то ми підійшли впритул до розуміння походження існування космічної форми життя на Землі. Третя природа не фантазія, а двічі об’єктивована реальність соціального матеріалу. Це вже не соціальна природа. Прямим аналогом тут виступає друга природа щодо першої природи. І та і інша – універсум, але такий, що перебуває на різних фазах саморуху.

## ***2.5. Саморегуляція соціального організму***

Теоретично пояснити появу якісно нового рівня в саморозгортанні соціального світу ми можемо, якщо тільки доведемо



робочу гіпотезу про те, що це знадобилося соціальному організму для відправлення специфічної функції, що знімає протиріччя його внутрішнього життя. Інакше кажучи, треба вказати на внутрішню потребу соціального організму, для задоволення якої потрібне на більш високий рівень саморуху універсуму.

Тобто, цілком логічно припустити думку про те, що у соціального організму є стан, на який він повинен мати можливість поглянути немов би збоку, корегуючи свій внутрішній зміст як системи, що саморозгортається. Тут важливо вказати на риси системи, що саморозгортається. Виходячи з літератури, можна погодитись з тим, що “суспільство є таким, яке саморозвивається, якщо процеси в ньому швидко минають весь цикл, характерний для вищезначеної системи. Інакше кажучи, процеси швидко піднімаються з рівня нижнього шару до рівня верхнього (відбиваються в ньому) – в підсумку утворюються засоби самозмін (з підтримуючої або заперечувальної моралі, права) і виконавчо – перетворюючих можливостей (техніка, матеріальні ресурси). Ці засоби самозмінення починають корегувати те що відбувається у суспільстві, зміцнюючи його існування, породжуючи потрібні йому для виживання і розвитку нові якості. Завдяки цьому воно прагне піднятися до статусу системи, що саморозвивається” [159, 171-172].

Тепер логічно уявити, що для відправлення таких функцій якраз і знадобився більш високий рівень абстракції, на якому міг би сформуватися морфологічний орган – її реалізатор. Згадаємо про те, що у живих організмах спочатку з’являється потреба в певній функції, а тільки після цього поступово формується морфологічний орган, що її забезпечує. При цьому ще раз підкреслимо, що соціальний організм, незважаючи на всю свою “примарність”, є розумною живою системою. На це вказував ще Діоген Лаерцій, який, посилаючись на відомого представника середньої Стої Посидонія, писав про те, що “світ влаштовується розумом і провидінням” і що весь “світ є жива суть, одухотворена і розумна, а провідна частина в ньому – це ефір” [67, 287]. Дослідники сучасного періоду називають цей стан, це живе соціальне утворення по-різному, одні, наприклад, називають “життєдайною системою” (С. Бір), інші – “динамічним цілим” (В. Келасьєв).



Одним з аргументів цього є вже теоретичне обґрунтування легітимності соціального життя взагалі. Але це факт, встановлений з боку теорії, а тепер наведемо свідоцтва цього ж з боку практики. Тут ми маємо безліч свідоцтв, що соціальний організм володіє колективними почуттями, легкозбудимою психікою, пам'яттю, спроможністю відбивати і рефлексувати. Так, наприклад, у науковій літературі існують прямі вказівки на те, що соціальний організм володіє спроможністю колективної рефлексії. Тут достатньо послатися на роботу В. Бехтерева "Коллективна рефлексология", що вийшла ще у 1921 році [22]. Ще раз нагадаємо про вже відому нам роботу Є. Донченко "Социетальная психика". У 1993 році В. Казміренко в монографічному дослідженні "Соціальна психологія організацій" ґрунтовно викладає проблеми становлення і функціонування соціально-психологічного регулювання даної цілісності [86].

Існування всіх цих настанов і алгоритмів поведінки не залежить від ставлення до них окремого індивіда. "Отже, – пише Е. Дюркгейм, – ці засоби мислення, діяльності і чуттєвості володіють тією ж визначною властивістю, що існує поза індивідуальними свідомостями" [72, 412], тобто вони складають специфічну властивість соціальної системи.

При цьому він доводить, що в соціальному організмі існує специфічна форма пам'яті, що все це зберігає і видає всякий раз, коли це потрібно для підтримання порядку в соціальній системі. "Ці типи поведінки і мислення не просто знаходяться поза індивідом, але і наділені примусовою силою, внаслідок якої вони нав'язуються йому незалежно від його бажання" [72, 412]. Таким чином, наявність у цій цілісності таких психічних властивостей, як колективні почуття, переживання, соціальні рефлексії, інстинкти, рецептивність, рефлексивність, пам'ять, колективна або загальна воля, свідомість, самосвідомість, надсвідомість, соціальний інтелект і багатьох інших елементів духовності фактично однозначно визнається дослідниками. Тут питання полягає в тому, щоб концептуально пояснити їхнє походження, функціонування і розвиток.

У науковій літературі також чітко просліджується прагнення дослідників обґрунтувати засобами теоретичного аналізу необхідність існування морфологічного органу, що здійснював би оперативне управління внутрішнім життям соціального організму. Його різні



автори називають по-різному. От тільки деякі його формулювання: “Соціальний Розум”, “керівний розум”, “колективні центри свідомості”, “Загальносоціальний розум”, “загальний збірний мозок”, “Єдиний соціальний розум”, “Глобальний мозок людства”, “асоційований розум”, “суспільний інтелект”, “рефлексія соціума” та ін. Зрозуміло, що наведені поняття не синоніми, і розвести їх – справа спеціального дослідження, а поки що дослідники оперують ними як чимось само собою зрозумілим і інтуїтивно усвідомленим.

Частота вживання, наприклад, поняття “колективний розум”, наростає по експоненті, але тільки останнім часом з’явилися спроби дати його визначення. Так, наприклад, санкт-петербурзькі дослідники пишуть: “На нашу думку, під колективним розумом слід розуміти спроможність соціальної системи до адекватного відбивання ситуації, що склалася як в логіко-науковій, так і в морально-оцінній формі” [159, 152]. Змістовно колективний розум соціального організму висловлюється у “вигляді деякого поля ідей, що носять векторний, виборчий характер” [159, 152].

Морфологія такого органу, як впливає з літератури, складається шляхом підпорядкування основних соціальних процесів і відповідно діючих в них індивідуальних розумів єдиному соціальному Розуму [33, 776].

Отже, все говорить про те, що в соціальному організмі є елементи, здатні забезпечити процес відбивання протиріч його внутрішнього життя по вертикалі. Процес відбивання себе у досягненні певного рівня призводить до якісного стрибка, оскільки соціальний організм починає усвідомлювати і вести себе як рефлексуюча особина. Так виникає “Я” соціального організму, що відділить його від соціального середовища. Таке усвідомлення суміщає її власні рухи, дії з фактом наявного буття. Новою якістю соціального організму, що виконує таку функцію суміщення, є колективна самосвідомість, самовідбиття.

Суміщення колективної самовідомості із смыслом, “викликаним” з континуума Семантичного Всесвіту і таким, що виступають як критерій протікаючих відбиттєвих процесів у соціальному організмі, призводить не тільки до того, що останній починає усвідомлювати факт власного буття, але і трактувати його як “гарне” або “погане”. При цьому зрозуміло, що жодній іншій ланці, окрім як почуттю “Я”,



якість “добре”/”погано” адресована бути не може. Але з таким адресуванням воно водночас передає “Я” свій смисл. Виходить, що якість “добре”/”погано” нашаровується на “Я”, що породжується, і завдяки цьому робить його бажаним або небажаним для соціальної цілісності. Сполучення цих двох типів системних ефектів дасть принципово нову якість – оцінне самовідбиття. При цьому елемент “Я”, помножений на морально-оціночний компонент, є серцевиною процесу самоорганізації, оскільки наслідком їхньої взаємодії є бажання соціальної особи щось переробити або навіть створити щось нове, чого раніше ще не було.

І взагалі, з початку відбивання, у соціальному організмі лавиноподібно виявляється ефект мультиплікації. Те, що ми тут вибудовуємо, є лише основна сюжетна лінія розвитку соціальної цілісності.

Завдяки процесу відбиття, у соціальному організмі відбувається диференціація соціальної речовини. Одна частина залишається на колишньому рівні, а інша – прагне на верхній рівень. Так формуються дві принципово нові його підсистеми – що відбивається і що відбиває, з’являються специфічні потоки внутрішньої інформації, виникає орган управління, який діє на цій інформації, і виробляє директивну інформацію, нарешті, формується механізм гомеостазу.

При цьому зміст процесу відбивання, а це смисл того, що відбувається у внутрішньосистемній конструкції, знятий і зосереджений в інформації, що рухається каналами вертикальної комунікації; мірою ж його якості є її цінність. Остання тим важливіше, чим точніше в ній зафіксований стан структур, які відбиваються.

Відбиваюча система посилає інформацію про процес, який відбивається з допомогою певних сигналів. Сигнал спрямовується в знаковій формі. Він несе в собі гносеологічний образ структури, яка відбиває – знакового предмету, який за своєю структурою є двошаровим – поряд з конкретно-чуттєвим відображенням фактури знаку він містить деяку надбудову, що відображає його значення.

Однак матеріальний об’єкт або процес при цьому тільки в тому випадку може бути сигналом, якщо він у своїй структурі відбиває особливості структури, що його надіслала. У той же час між тією, що відбивається і тією, що відбиває, системами інформація передається з допомогою багатьох сигналів, і якщо б між ними не було відбивання,



тобто якщо б між ними не відбувався процес послідовного формування відповідних структур, не могла б відбутися і сама взаємодія соціальних систем. “Яке б явище взаємодії ми не розглядали, – пише Н. Кивенко, – скрізь виявляється, що дія однієї системи на іншу передається з допомогою проміжних структур, що є сигналами, що несуть цю інформацію” [91, 136].

Звернемо тут особливу увагу на ту обставину, що сигнали є такими енергоінформаційними продуктами, що несуть інформацію про стан структур, які відбиваються, з одного рівня саморуху універсуму на інший. Необхідність перехідних структур (сигналів) диктується тим, що вищезазначені рівні недосяжні один для одного. У зв'язку з цим для передачі інформації використовуються проміжні структури і механізми.

Очевидно, у взаємодії рівнів універсуму між собою, вони не “переживають” всі проблеми інших, а враховують тільки кінцеву силу їхнього впливу. Тут працює принцип паралелограма для інтеграції у вектор руху сукупності духовних процесів або сил.

Відбивання є відповідною реакцією соціального організму на вплив середовища. Слово “відбивати” означає “протистояти”, “давати опір”, “разити”, “відштовхувати”, “перемагати”, “відкидати”, “заперечувати”. Воно складає невід’ємну і основну частину всякого руху (взаємодії), і пов’язане з процесом формування структури і функції системи. “Структура, – пише Н. Кивенко, – що є основою будь-якої системи (цілого), своїм виникненням і специфікою характеру зобов’язана руху і відбиванню, що зумовлюють побудову системи. Механізм формування структури цілого безпосередньо спрямовується як самим процесом відбивання в цілому, так і його властивостями” [91, 142]. Як впливає з наведеного положення, відбивання є атрибутивна властивість соціального організму, оскільки прямо пов’язана з формуванням структури соціальної цілісності.

Суть відбивання полягає в тому, що воно передбачає таку залежність між двома процесами, у якій особливості першого процесу відтворюються у відповідних особливостях другого. Це означає, що між взаємодіючими структурами, завдяки властивості відбивання, встановлюється причинно-наслідкова залежність. Причому, у впливі нижче розташованої структури на ту, що розташована вище, відбивання в останній фіксується у вигляді семантичного сигналу, а у



зворотному впливі – вища структура змінює морфологію нижчої структури. Отже, відбивання, що протікає в зворотному напрямку, має іншу властивість. Воно відоме в літературі як управління.

Сигнал набуває сили тільки в соціальній цілісності, яка досягла певного ступеня виробленості, тобто, коли є в наявності певні різновиди структур і коли вони вже мають хоча б найпростішу початкову конфігурацію, тобто, коли між ними склалися функціональні зв'язки, порушення яких згубно відбивається на здоров'ї соціального організму. Існування в природі спільності структур пов'язане також з тією обставиною, що сигнали, які несуть інформацію від однієї системи до іншої в процесі відбивання, є безпосереднім чинником управління останньої.

Оскільки ми вже встановили, що орган управління знаходиться на вищому рівні, то це означає, що система, яка відбиває, реагує у відповідь на отриману інформацію характерним для неї чином, у напрямку, “заданому” шляхом інформації системою, що відбивається. Вочевидь, отримана з нижніх шарів інформація порівнюється зі смислами або ідеальними зразками, витягнутими з континуума Семантичного Всесвіту, і на підставі розбіжностей між ними приймаються рішення, обов'язкові для виконання структурами нижнього рівня. Ця специфічність відповідної реакції у відбиванні дає змогу говорити про відбиваючу систему як про ту, що управляє.

При цьому система, яка відбивається, стосовно системи, яка розкриває є керуючою системою, бо вона посиляє їй інформацію, що є чинником управління. Як доведено, для всіх систем матеріального світу характерно те, що вони, взаємодіючи між собою і взаємовідбиваючи одна одну, обмінюються інформацією про процеси, що в них протікають. Ця ознака є загальною для всіх видів управління і свідчить про аналогію в структурній організації якісно різноманітних об'єктів.

Інформація, як специфічна форма зв'язку, являє собою засіб впливу чинників навколишнього середовища на керовану систему. Не можна говорити про управління, не маючи при цьому на увазі наявність обміну інформацією між системами, і немає сенсу говорити про існування інформаційних потоків, не мислячи їх елементами певного процесу управління [91, 126].



Процес управління завжди вчиняється на основі прийому, зберігання, передачі, і перетворення інформації і здійснюється такою схемою: керована і керуюча системи, між якими виникає інформаційна залежність. Інформація, яка надходить від керуючої системи до керованої, і являє собою чинник, що здійснює управління.

До яких наслідків може привести надмірна активність керуючої системи в соціальному організмі видно з роботи В. Іванова “Легіон і соборність”. Скупчення перетворених на безликих істот людей в цілісність “повинно розвинути колективні центри свідомості. Немовби загальний збірний мозок, який негайно оточить себе найскладнішою і найтоншою нервовою системою і втілиться в подібність суспільного звіра, обдарованого страшенною силою і неабиякою доцільністю найдрібніших рухів свого строго супідрядного і зосередженого складу. Це буде еволюцією частини людства до Надзвіра... Це буде разом апофеозом організації, бо звіром буде максимально зорганізоване суспільство” [77, 99-100].

Тепер, коли нам відомо про існування соціального організму як живої суті або цілісності, наведені вище факти можна прокоментувати по-іншому. На нашу думку, процес відбивання є рух інформації з нижнього рівня на верхній, а зворотний рух – процес управління. Це два досить відмінних процеси, що реалізуються навіть різними органами соціального організму.

Це означає, що у вертикальному русі універсум сформував керовану та керуючу підсистеми, які для нормальної своєї взаємодії зажадали і створили принципово новий вид інформації – управлінську інформацію. Остання, в свою чергу, поділилася відповідно на виконавчу (звітну) і директивну. Між органом, якому притаманна функція управління і керованим тілом складаються відношення субординації.

З урахуванням викладеного вище можна стверджувати, що тут ми маємо справу не з виокремленими процесами відбивання і управління, а з більш складним і тонким процесом, який слід би було називати саморегулюванням соціального організму як здатної до саморозвитку системи.

Отже, процес саморегулювання породжується в ході вертикального руху універсуму. Алгоритм дії названого механізму, за Н. Кивенко, можна уявити так: кожен сигнал, представляючи собою





той чи інший соціальний процес, фіксує в своїй структурі (безпосередньо або опосередовано) особливості системи або органу, що надіслали його. Між структурою цієї системи і структурою сигналу існує специфічна відповідність. Потім цей сигнал, досягнувши системи, наражається на зустрічний вплив, вступаючи з нею у взаємодію. Між ними теж формується відношення структурної відповідності. Структура відображаючої системи стає подібною структурі сигналу, а через неї і структурі впливаючої на неї системи. Зміна структури цієї системи змінює певною мірою і в певному напрямку її природу, характер її взаємодії з навколишнім середовищем.

Оскільки ми маємо справу зі структурованими речами, які взаємодіють із середовищем не як ціле, а окремими своїми сторонами, то ми мусимо перейти на інший рівень абстракції. Тут зміну внутрішніх зв'язків слід розглядати як рух внутрішнього, а дію – як “зовнішнення” зміни, прорив її за межі речі назовні, або навпаки, як “овнутрішнення” зовнішнього впливу. Цей аспект мусить бути присутнім в теоретичному аналізі, бо соціальний організм як соціальний суб'єкт обов'язково спрямований своєю активністю у зовнішнє середовище, оскільки він за своєю природою мусить взаємодіяти з подібними собі соціальними одиницями. Згадаємо, що тиск на інших і взаємодія з іншими є атрибутивною властивістю будь-якого соціального утворення. У зовнішній взаємодії дія, доведена до крайньої своєї форми, покидає межі соціального організму або окремої його частини, тобто вона виявляється (відчужується) від свого джерела. Тут ми маємо справу з надсвідомістю соціального організму.

Таким чином, соціальний організм як соціальна річ є єдністю властивостей і відношень, як існування є єдністю зміни і дії. У зміні соціальний організм перебуває сам по собі, а в дії він виходить за межі самого себе. На основі відбивання і управління виникає система саморегулювання, що покликана контролювати і спрямовувати зовнішні зв'язки соціального цілого і його рух у зовнішньому середовищі.

Раціоналізація поведінки соціального організму в зовнішньому середовищі диктується тим самим сенсом, породженим ще процесом відбивання задля оцінки стану внутрішніх зв'язків. Тепер вже, завдяки активізованому сенсу, система саморегулювання автоматично



виходить на управління можливостями соціального організму. Сенс, виступаючи як елемент системи саморегулювання, здійснює вирішальний вплив на всі наявні у соціального організму можливості, утверджуючи примат цілісності над всім, що відбувається в її складі.

При цьому сенс не зводиться до одиначної мети, а є “певною траєкторією мети, точніше – певним смисловим простором, що як “аттрактор” каналізує, консолідує окремі доцільні дії і спонування в єдине смислове русло, з яким виникає зворотний зв’язок” [159, 181].

За рахунок такого зворотного впливу сенсу породжених системних ефектів на можливості соціального організму настає пора його самозмін як цілісності. Усвідомлена необхідність самозмін починає “гнати” процеси у зворотному напрямку – від вияву потреб до прояву можливостей, властивостей системи. Органом управління “обирається” з безлічі наявних можливостей тільки та, що відповідає збудженому сенсу і загальній ситуації у системі. Це призводить на практиці до того, що реалізація обраного варіанту змін потребує найменші з необхідних для задоволення актуальних потреб енергозатрати соціального організму.

Тепер ми можемо уявити модель соціального організму в новій якості, тобто у розрізненні в його складі керованої і керуючої підсистеми [рис. 2.4].

Про відносну самостійність органу управління соціального організму свідчить його власне життя, що створюється за специфічними законами інформаційного спілкування. Механізмом підтримання динамічної сталості функціонування управлінської системи соціального організму в заданих межах формується особлива управлінська структура в органі управління, що отримала в науковій літературі назву гомеостат. Гомеостат – це базисне функціональне поняття механізму переробки інформації. Він реалізується на різноманітних матеріальних носіях інформації.

Модель гомеостата і її властивостей розроблено Ю. Горським і викладено в монографіях, численних публікаціях засідань школи-семінару з гомеостатики, на конференціях, міжнародних симпозіумах та конгресах [60, 63]. У багатоклітинних живих системах гомеостат, на відзнаку від речовинної одиниці життя – клітини, виступає як інформаційна одиниця життя, тобто, тільки за його наявністю забезпечується кругообіг нежиття.

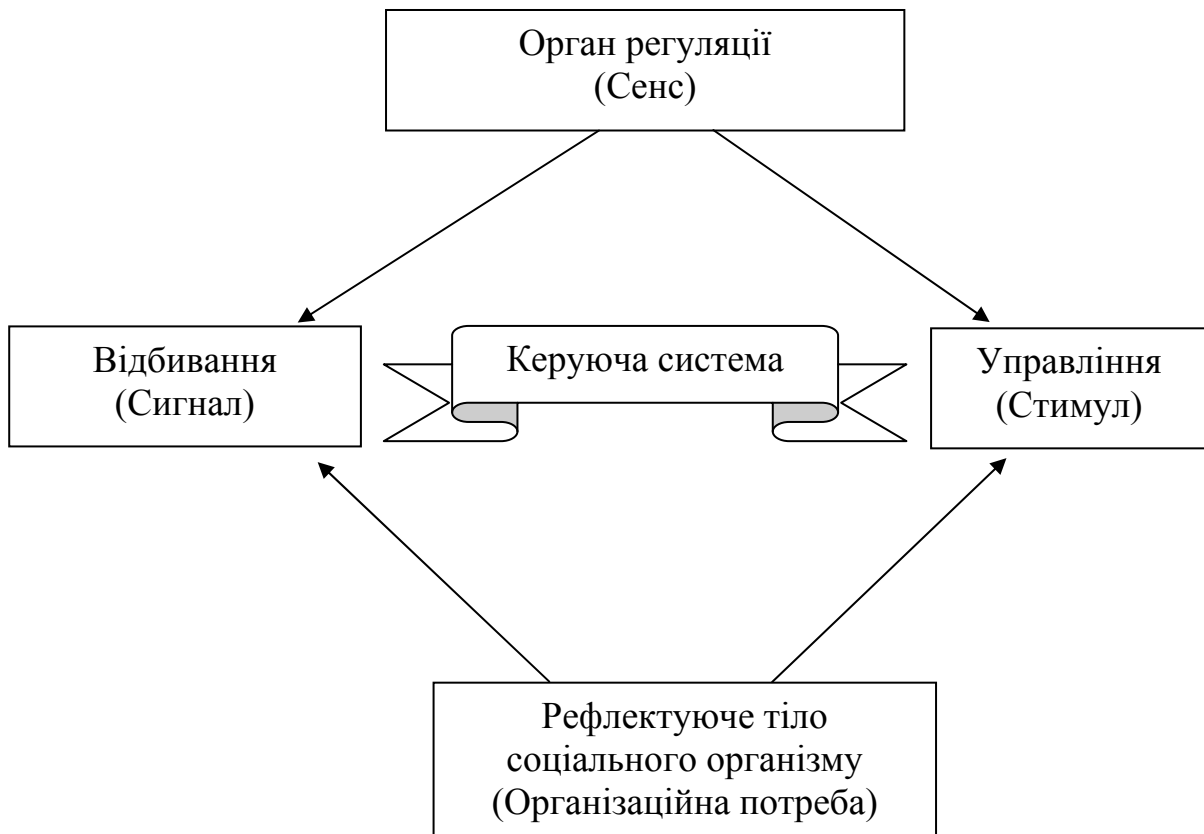


Рис. 2.4. Модель системи саморегулювання соціального організму

Для системи саморегулювання фактично характерні декілька джерел детермінації: одне – з боку чисто зовнішніх впливів, друге – з боку її власної внутрішньої динаміки, третє – з боку її минулого (пам'яті). Тому поведінка соціальної особини надто складна для прогнозування, тому що вона, образно кажучи, “сама часом не знає”, як буде вести себе. На цій цікавій обставині акцентовано і в літературі з саморганізованих систем [202, 37-55].

На практиці виявляється, що саморегулювання являє собою найбільш складний вид вертикальної взаємодії суб'єктів або структур між собою. Під загальним визначенням поняття “регулювання” (регулятивний процес) ми розуміємо упорядкування соціальних процесів. При цьому під упорядкуванням процесу мається на увазі збільшення нерівнозначності імовірностей можливих змін параметрів штучно створеної людиною реальності, тобто такий вторинний процес, який, використовуючи поняття ентропії, найчастіше



характеризують як антиентропійний або як процес зменшення ентропії [8, 207-208; 47, 19].

Регулювання, будучи процесом вторинним, завжди здійснюється відносно певних первинних процесів і значною мірою залежить від природи цих первинних процесів, а також від специфічної різноманітності видів упорядковуваних взаємодій, характерних для певного рівня організації універсуму, в цьому випадку для його соціальної (розумної) форми саморуху. На всіх цих рівнях саморегулятивні системи можуть існувати в специфічних структурних формах, але цей момент доцільно розглянути спеціально.

При цьому суть регулювання в найзагальнішому випадку зводиться до локалізації соціальних процесів, що упорядковуються відносно один одного в просторі і їхньої циклізації в часі. Плюс до цього слід ще додати оцінку і переоцінку цінності соціальних явищ. У такому випадку регулювання виявляється процесом формування відношень не тільки між процесами, але і між тими предметами, змінами яких ці процеси будуть. Завдяки цьому, коли об'єкти, що упорядковуються знаходяться в стані руху, його регулювання постає одночасно і як процес породження й самоорганізації розуму, і як процес організації продуктів останнього.

Інакше кажучи, процес організації активних об'єктів є процесом регулювання їхньої активності, і регулювання, таким чином, є невід'ємною стороною процесу організації. Упорядкування предметів, їхніх властивостей і відношень без упорядкування відповідних процесів неможливо. Разом з тим, організація не зводиться до регулювання. Вони збігаються тільки тоді, коли об'єкти організації вже знаходяться в активному стані. А взагалі процес організації – це не тільки регулювання процесів, що, вже протікають, але і збудження деяких нових, які раніше ще не відбувалися. Говорячи стисло, процес організації – це єдність процесів активізації і регулювання. Під активацією мається на увазі “збудження або підсилення активності; переведення у діяльний стан; перехід від стану спокою до руху” (у певній системі відліку) [166, 23].

Отже, організаційні відношення грають таку якісно нову роль у саморусі об'єктивного універсуму, яку грає розум або діяльність у саморозгортанні людини суб'єктивного образу універсуму. На



поверхню нашого життя виступає управлінська інформація, виникають нові процеси саморегулювання і їхні продукти.

Однак загальновідомо, що доцільність – атрибут будь-якого соціального суб'єкту, форма причинності, яка побуджує суб'єкт до самодії і прояву власної сутності. Функціонування системи самоврядування соціального організму, що спрямовується необхідністю подолання протиріччя, здатне її розвивати. Але можливі надто різні режими функціонування: режим самозбереження, тупиковий і режим саморозвитку. У всякому випадку, якщо ефект збереження нових якостей, що породжуються задля досягнення необхідної самозміни, буде помітно виражений, те це буде означати, що соціальний організм знаходиться в режимі гомеореза.

Якщо ж у підсумку функціонування системи саморегулювання буде мати місце лише повторення вже відомих операцій, і не буде вироблятися нічого принципово нового, те це буде означати, що соціальний організм знаходиться в режимі гомеостазу.

Можна також говорити про режим розпаду – гомеоклаз, якщо у підсумку функціонування системи саморегулювання породжується те, що викликає загрозу існуванню самоврегульованої системи, робить неможливим існування соціального організму як цілісності.

З цих трьох найбільш типових варіантів розвитку нас, звичайно ж, найбільше цікавить той, за яким система саморегулювання керує рухом соціального організму в зовнішньому середовищі, оскільки вона здатна виявляти власну активність.

Притаманні системі саморегулювання якості, які призначені “для себе”, і не можуть спостерігатися ззовні, мають характер умовних значень. Активність цієї суб'єктивності, яка керована сенсом невидимих для зовнішнього спостерігача якостей, стає важкопередбачуваною, оскільки окремих ефектів багато, система володіє свободою дій, у неї з'являються власні мета (з необхідності самозбереження – вони генеруються сенсами, прогнозними можливостями організму, взаємодією з середовищем).

Для формулювання власних цілей у соціальному організмі виробляється своя власна мова. Продемонструвати цю закономірність легко на практиці КПРС, яка виконувала в соціальному організмі СРСР функцію системи саморегулювання. І. Сталін, наприклад, виступаючи від імені політичної партії, вдається до виразів як антропоморфного



(“партія говорить своєю мовою”), так і техніцистичного, навіть військово-техніцистичного (преса – “найсильніша зброя”, “гостра зброя”) характеру [33, 282].

Як аргумент на користь такого твердження, можна навести і факт видання спеціальних словників, в яких концентрується специфічний тезаурус для управління соціальним розвитком [172; 168].

Соціальний організм є полем активної взаємодії двох відмінних один від одного інформаційних потоків: зовнішнього і внутрішнього. Принцип взаємодії тут аналогічний тому, що діє у системі “людина-середовище”, тобто зовнішня інформація актуалізує (збуджує) у внутрішньому інформаційному потоці те, що в ньому вже заздалегідь містилося. Ця взаємодія інформаційних потоків стала в останній час предметом самостійної науки – гомеостатики. Остання виникла на перетині таких наук і дисциплін, як кібернетика, системний аналіз, біологія, медицина, психологія, філософія, соціологія, штучний інтелект, екологія, економіка і інших. Серед тих, кому належить суттєвий внесок у розвиток названої науки особливо слід виділити У. Кеннона, К. Бернара, Р. Ешбі, С. Біра, Р. Харді, Г. Кассіля, В. Дільмана, Д. Саркісова, В. Новосельцева, Ю. Горського, В. Астафьєва, А. Степанова та інших.

Суттю науки гомеостатики, є, за визначенням А. Степанова, “вивчення механізмів ієрархічного управління складними системами, що забезпечують підтримання динамічної усталеності життєво важливих функцій, параметрів, ритмів і трендів розвитку” [176, 7]. Основною її метою “є вивчення загальних механізмів управління гомеостатического типу, виявлення в них ролі кооперації, конкуренції і конфлікту і встановлення з управлінських позицій аналогій між системами різноманітної природи” [176, 7].

Крім того, у постановці системою саморегулювання мети для соціального організму у останнього з’являється ефект подвійного існування. Суть його полягає в тому, що соціальний організм знаходиться в стані структурної напруги, викликаній виниклим протиріччям між наявним його станом і тим станом, до якого він має бути переведеним у майбутньому, і який визначається сенсом. Але соціальний організм не може водночас знаходитися в двох вимірах, тобто мати значні відмінності між морфологічними параметрами і характеристиками функціонування. Соціальний організм починає



вирішувати задачу їхнього суміщення, виходячи з тієї настанови, бажано це для нього чи небажано. Намагаючись позбавитися від напруги, що виникає, соціальний організм вимушений переходити зі стану функціонування до фази еволюційного руху.

## ***2.6. Еволюційний аспект соціального організму***

Соціальний організм є протиріччям, що визріло в надрах біологічної форми руху універсуму, має власне життя, оскільки володіє всіма необхідними для цього механізмами, і, як будь-яка проміжна фаза в саморусі субстанції, виводить на етап породження більш високої форми руху. Інакше кажучи, все, що ми розглянули до цього, є внутрішній і поки нерозчленований аспект соціального явища, а тепер настала пора включити його в природничо-наукову картину світу.

Викладене вище пояснення генези соціального організму призводить до розуміння формування його основного протиріччя, тобто причин, що спонукають його весь час перебувати у стані напруги і готовності здійснювати нескінченний рух. Це розрив між життям окремої людини і життям колективного суб'єкту або роду. Це протиріччя визріває в надрах біологічної форми руху і без неї не може існувати, а вирішення своє знаходить у соціальній формі руху універсуму. Інакше кажучи, розщеплення на індивідуальне і колективне є невичерпним джерелом саморуху соціального світу.

При цьому еволюцію соціального організму можна уявити як якісно відокремлену форму “об'єктивного процесу”, якою, за визначенням В. Леніна, є “цілепокладаюча діяльність людини” [111, 170]. Саме цілепокладаюча діяльність інтегрує водночас в різних площинах два таких різноманітних процеси, як мислення, яке забезпечує внутрішню переробку духовного компоненту підстави Всесвіту і праця, спрямована на практичне перетворення речовинної



природи в інтересах людини, оскільки зв'язане з задоволенням її потреб.

Викладене вище дає можливість окреслити у найзагальніших рисах еволюційний механізм. Аналіз показує, що саморозгортання соціуму, як високодинамічного спонтанно протікаючого процесу, який зароджується в голові окремої людини, утворюючи те, що ми назвали творчим хаосом, після чого рух переміщується в ціннісно-смыслову площину, породжуючи творче середовище як поле майбутнього розвитку соціального світу, який відрізняється надзвичайним багатством можливих варіантів трансформації свого змісту і, нарешті, досягає утихомирення у ноосфері, застигаючи в речовинно-утилітарній або опредмеченій формі.

Зміну соціального організму зумовлює час як чинник саморозгортання універсуму, властивості якого виявляються не матеріально, а енергетично. У кінці ХХ сторіччя стає зрозуміло, що в термодинаміці дисипативних структур час перестає бути простим параметром, а виявляється фактором, що виражає темп і спрямованість подій [68, 80].

Тут також слід мати на увазі і концепцію астрофізика Н. Козирева про те, що в сучасному стані світу вже починають виявлятися нові властивості космічного середовища, коли час стає матеріальною силою (енергетичні потоки часу). Організм сприймає потоки часу, значення їхньої щільності, специфіку організації. Виникає так званий "стан Козирева". Цей стан і є вираженням слабких інтелектуальних зв'язків і взаємодій.

При цьому соціальний час надто індивідуалізований і дуже відрізняється від астрономічного часу [193, 90-112]. При цьому відмінність фізичного часу від соціального полягає в тому, що, як вказував В. Вернадський, "зараз вимір часу в найбільш глибокій і точній своїй частині – заснований не на русі, а на зміні властивостей тіла або явища" [36, 336]. Має місце також якісна відмінність між короткими і довгими інтервалами соціального часу. Поведінка індивідумів, груп, держави і суспільства може значно різнитися у часі. Дуже цікаві судження про час у людському вимірі наводять, наприклад, В. Налімов і Ж. Дрогаліна [144].

Еволюцію організаційної форми соціального явища можна розглядати в трьох вимірах. У першому випадку його можна





трактувати як соціальний світ. При цьому соціальний організм постає як відносно самостійна форма життя розумної живої речовини. Специфіка такого підходу тільки в тому, що соціальне явище ми аналізуємо в межах, доступних для нашого сприймання і відбивання категоріальним апаратом, яким ми на сьогодні володіємо. Ось що ми робили досі.

Поряд з цим соціальний організм необхідно розглядати як другу природу. У цьому випадку ми немовби покидаємо межі доступного для спостереження нашими органами сприймання і переробки інформації і поринаємо в світ чистого філософствування, коли те, що доступне спостереженню, немовби втрачає провідну роль, і перед нами постає абстрактна картина того, як веде себе розум взагалі, тобто в умовах інших планетарних середовищ і межпланетних просторів. Тут ми маємо можливість вивчати вплив на стан соціального організму онтологічного субстрату, тобто космічного чинника у повному сенсі цього слова. Підключення іншопланетних цивілізацій до процесу інформаційного обміну може докорінно змінити світ, у якому ми живемо.

Нарешті, третій підхід пов'язаний з тим, що треба розглянути соціальне явище як специфічну фазу саморуху універсуму або як соціальну форму його руху, в якій знімається перший і другий аспекти. Саме цей підхід надає нам можливість досліджувати соціальний організм тут і тепер. Розглянемо всі три моменти докладніше.

Почнемо з аналізу соціального світу, для якого ми встановили, що його саморозгортання відбувається, як і належить універсуму, в двох взаємопов'язаних площинах – горизонтальній та вертикальній. Тепер перед нами постає завдання стисло охарактеризувати ці дві площини саморуху з загальнофілософського погляду. Цілком очевидним є той факт, що рух у горизонтальній площині є взаємопереходом об'єктивованих матеріального і духовного інгредієнтів соціального світу. Взаємодіючи між собою в цьому якісно новому, тобто об'єктивованому стані, матеріальний і духовний компоненти породжують те, що прийнято називати культурно-історичним процесом. Так виникає і розвивається людська історія взагалі.

Тепер уявимо характеристику рівнів саморозгортання соціального світу в вертикальній площині. Тут відбувається те саме, що



і в першій природі, тобто перехід від більш простих до більш складних форм руху інтелігібельної матерії. Тому несвідоме, чуттєва свідомість, свідомість, самосвідомість, надсвідомість і, нарешті, космічна свідомість (чистий розум) ми схильні розглядати і вивчати у їх взаємозв'язку – тобто так, як свого часу розглядалися і вивчалися механічна, фізична, хімічна, біологічна і соціальна форми руху сенсильної матерії.

Механізмом підйому або розгортання соціального світу у вертикальній площині є атрибутивна спроможність підструктур такого структурного утворення як універсум, відбивати, тобто передавати свій стан одне одному з допомогою спеціальних сигналів. При цьому самі ці підструктури, а точніше їхні специфічні складники, є передаточними органами. Різниця між сигналами, які посилаються вгору, і тими, які посилаються вглиб саморегульованих структур, полягає в тому, що нижчі, глибинні піструктури здатні посилати сигнали про свій стан і змінюватися під впливом вищих структурних рівнів, а останні, в свою чергу, здатні сприймати сигнали знизу і корегувати стан перших.

Отже, рух у вертикальній площині забезпечує соціальному світові, а можна сказати і ширше – універсуму, фундаментальну властивість саморегулювання, в той час як рух соціального світу в горизонтальній площині забезпечує виробництво і відтворення матеріальних благ і послуг, призначених для задоволення потреб фізичної людини – продуцента розуму в нашій планетарній системі.

Тепер ми можемо розглянути основні параметричні характеристики соціального світу як явища, що саморозгортається. Зупинимося хоча б на найважливіших з них, а саме: причинності соціального явища, яка виконає в еволюційному процесі роль тригерного механізму.

При цьому зрозуміло, що поява соціальної форми руху універсуму є не одномоментний акт нехай навіть геніального творіння, а процес, що породжений і підтримується кожною окремою людиною. При цьому процес породження реального соціального світу із внутрішнього світу особистості, на якому завзято наполягає екзистенціалізм, має віртуальний характер і багато в чому залежить від умов навколишнього середовища, в якому діє два роди причинності щодо розглядуваного процесу – природна причинність і вільна



причинність. Зрозуміло, що подвійність детермінації зумовлюється бінарною природою субстанціональної підстави Всесвіту і її виробника – людської особистості. Так, наша світоглядна позиція, сформульована нами на початку роботи, повністю підтверджується подвійністю детермінації соціального світу.

Природна причинність діє в силу того, що процес породження інтелектуальної енергії окремою людиною і взаємодії людей між собою є певною мірою природно-природний процес фізичного походження, оскільки в основі його лежить слабка взаємодія мікрочастинок між собою. Ми це показали у визначенні квантово-хвильової природи соціального світу і в ході пояснення механізму функціонування людської особистості.

Враховуючи, що інтелігібельна матерія існує у формі поля, чинники впливають на це поле як сили його стискування, а спрямування трансформацій визначається динамічною функцією електромагнітного поля і не лише на клітинному рівні, про що вже йшлося, але і на рівні поля суб'єкту, будь-то організм окремої людини чи соціальної спільноти. Цей аспект цікавий для створення ефективних технологій впливу на процес організації соціальних енергосилових полів, і тому він певно в майбутньому стане предметом спеціальних досліджень. Особливо він актуальний з погляду забезпечення національної безпеки.

Ми можемо відрізнити одну стадію формоутворення від іншої тому, що соціальні продукти тотального соціального процесу відрізняються один від одного через самовідмінності змісту самого соціального процесу. Ця самовідмінність виникає з двох причин. Перша з них пов'язана з тим, що по мірі віддалення соціального змісту від свого джерела – взаємодіючих особистостей, зміст набуває більш об'єктивованого характеру за рахунок дії природних чинників, наприклад, простору і часу, гравітації і слабкої електромагнітної взаємодії.

Отже, природний зв'язок у чуттєво сприйманому світі – один стан людського організму пов'язаний з іншим, що його передує, за рахунок органічної єдності електромагнітного поля, тобто здійснюється відповідно до законів і закономірностей першої природи.



Якісно відмінним явищем є вільна причинність, що виникає в організмі людини як інгредієнт Семантичного Всесвіту. Вона виявляється, з одного боку, як незалежність людської волі від спонукання імпульсами чуттєвості, оскільки людині взагалі притаманна спроможність довільно визначати себе незалежно від примушення з боку чуттєвих спонукань, які формуються динамічною функцією електромагнітного поля, а з другого – між окремими особистостями як агентами результируючої соціальної взаємодії, якій притаманний більший ступінь свободи. На нашу думку, саме завдяки властивостям вільної причинності та нелокальному типу зв'язку можливо досягнути механізм дії інтуїції.

Семантична причинність сучасному досліднику мало відома. Однак у нас немає підстав залишати її поза нашою увагою, оскільки вона виступає сьогодні на перший план і її вплив все більш і більш посилюється. На наш погляд, І. Кант саме її мав на увазі, коли писав про те, що “обов'язковість є вираженням особливого роду необхідності і зв'язку з підставами, які ніде більше в природі не зустрічаються” [87, 335].

Для цього типу причинності на нашу думку, характерні дії людей під впливом таких їх родових функціональних органів: сенсу, мети, ідеалів, образів, настанов, мотивів та інших одиниць семантичної структури як окремої особистості, так і колективного суб'єкту. Найбільш переконливі приклади цього ми можемо виявити у власному житті. Для цього достатньо згадати ті випадки, коли яскрава ідея принажує нас до світу подій, який до цього у нас не викликав інтересу, а то й був просто ворожим. Поети, письменники, актори, конструктори, раціоналізатори та інші категорії людей, – найбільш яскраві об'єкти та носії семантичної детермінації. Бажання стати, наприклад, керівником, командиром, космонавтом або суддею може стійко визначати поведінку людей упродовж багатьох років.

Але є приклади і більш масштабні. Наприклад, ідея національної незалежності піднімає на боротьбу мільйони людей. Вплив національної ідеї такж належить до причинності цього роду. Дія на людей цінностей, символіки, архетипів та й інших елементів соціетальної психіки, включаючи колективне несвідоме, доповнюють цю картину.



Форма теж виступає детермінантою в цій системі чинників. Так, наприклад, демократія або диктатура як форма здійснення владних функцій, автоматично викликають до життя цілу систему соціальних інститутів, про можливість яких люди до того навіть не підозрюють.

Другий тип зв'язку вимагає незалежності від причинності першого роду. Він має бути зв'язком космологічного характеру. Це означає, що такому зв'язку має бути притаманною, як писав І. Кант, “спроможність довільно започатковувати стан; отже, причинність свободи не підпорядкована за законом природи іншій причині, котра визначала б її в часі. Свобода в цьому значенні є чиста трансцендентальна ідея; вона, по-перше, не містить в собі нічого що запозичалося б з досвіду, і, по-друге, предмет її не може бути даний певним ані в якому досвіді, бо загальний закон самої можливості всякого досвіду полягає в тому, що все, що відбувається, має причину, а отже каузальність причини, що сама відбувається або виникає, також повинна в свою чергу мати причину; завдяки цьому вся царина досвіду, як би далеко вона не простягалась, стає сукупністю однієї лише природи. Оскільки цим шляхом не можна отримати абсолютну цілокупність умов у їх причинному зв'язку, то розум створює собі ідею спонтанності, здатної сама з себе починати діяти без іншої причини, яка б їй передувала, і яка б у свою чергу призначала би її до дії за законом причинного зв'язку” [87, 327-328].

З сучасних дослідників І. Цехмістро, спираючись на роботи С. Біра, звертає нашу увагу на те, що фізична причинність є найпростішою і найпримітивнішою формою зв'язку між елементами системи і має досить віддалене відношення до процесів саморегулювання в організмі і суспільстві. Він формулює гіпотезу про те, що в основі мислительних процесів у природному інтелекті лежать не причинні схеми, а імплікативні зв'язки і залежності. “Людина, що повністю віддалася своїй моральній меті і обов'язку, скоріше відмовиться жити, ніж відмовиться від дій, що імплікативно впливають зі змісту її мети і обов'язку, а значить – нерозривно зв'язаних з її свідомістю і самим її існуванням,” – пише І. Цехмістро [197, 37]. Для нас це означає, що в обґрунтуванні причинності явищ у колективній свідомості треба виходити з того, що імплікативність індивідуальної свідомості різко підвищує ступінь невизначеності зародження і протікання інтегративних процесів у соціумі.



Інші дослідники, наприклад, М. Сетров, В. Келасьєв, плідно використовують цей вид причинності для пояснення походження соціального світу і закономірностей його самоорганізації. Так, наприклад, пояснюючи соціогенез, В. Келасьєв вживає категорію мети у значенні семантичного субстрату чинника повинності, який приводить соціальну систему до руху.

Оскільки мета руху суспільного організму формулюється системою саморегулювання останнього на підставі процесу відбивання внутрішнього стану соціального організму, то така мета скоріше всього бажана для нього. Як тільки цей тип системного ефекту формується, з його властивостей починається етап зворотного впливу ефекту на можливості соціального організму (раз бажано, то повинно бути досягнуто). Самим своїм сенсом бажаність мобілізує різноманітні здібності соціального організму: його пам'ять, здатність до скоєння перетворень, можливість впливу на соціальні процеси або навіть на зміну самої мети, здатність прогнозувати та ін. Інакше кажучи, сенс бажаності полягає у прояві всіх потенцій суб'єкту; починається функціонування комплексу з сенсу майбутніх змін і цих можливостей.

Породжуваний системний ефект виконує функцію збудника рішення, головне – запуск наявних можливостей людини або соціальних спільнот, тобто системний ефект у такій умовній формі робить потрібним саме досягнення результату. Однак це завдання не з простих, бо на рівні соціальних спорідненостей, – а в родовому соціальному організмі саме вони грають провідну роль – механізми цілісності ще тільки починають складатися. На рівні окремої людини, відсутні ще в соціальних організаціях, морфофізіологічні, анатомічні, психофізіологічні структури вже склалися.

Наведемо приклад з практики. Для вироблення програми виходу з кризи країнам СНД або будь-якій окремій країні, наприклад Україні, потрібно об'єднати відомості з найрізноманітніших галузей знань. У той же час ми знаємо, що реально вони розподілені по свідомостях багатьох учених і фахівців системи управління, які ізольовані один від одного. Це означає, що прискорити рішення поставленої задачі можна тільки за рахунок довгого “бродіння розумів” та їхньої інтеграції на основі нового світогляду, підсиленого ідеологією, або за рахунок штучного інтегратора – Штучного Інтелекта, що значно швидше і ефективніше “зведе” фахівців у межах цілого.



Слідом за цим починається етап формування регулятивних комплексів із спонукань та можливостей як окремих людей, так і трудових колективів. Спонукальний і виконавчий компоненти знаходять один одного за логікою взаємодоповнюваності. Спільне функціонування якостей потреб і можливостей окремих людей, політичних партій, трудових колективів, підприємців та їхніх об'єднань відбиває хід рішення. Такий комплекс лежить, на думку Санкт-Петербурзьких дослідників, в основі рішення будь-яких завдань, відносно проблем активності взагалі. У результаті відбувається зняття структурної напруженості між проголошеною метою і практичним станом соціального організму. Тепер стає зрозумілим, наскільки далека від виходу з кризи Україна, якщо вона ще навіть не намітила собі той стан, до якого вона б мала перейти як ініціативний суб'єкт міжнародної співдружності країн сучасного світу.

Тут ми хочемо звернути увагу на те, що перехід у вивченні суспільних процесів на мікрорівень зажадав від дослідників відмови від звичних засобів пізнання соціального світу, і вони в останній час, незалежно один від одного, все частіше й частіше використовують для пояснення самоорганізації життя термін “ідеальна форма”.

Таким чином, система саморегулювання керує (управляє) розвитком соціального організму шляхом культивування принципу суміщення нинішнього і майбутнього станів соціального організму, використовуючи інструментом перетворення умовні засоби, а точніше можна сказати – ідеальну форму, що немовби силою закладеного в ній сенсу “витягує” його з нинішнього стану в бажаний майбутній стан. Оскільки система саморегулювання продукує майбутні стани організму на підставі вільного вибору з загального континууму сенсів, то коректно буде говорити про поліваріантність або навіть непередбачуваність шляхів розвитку родового соціального організму. Останній як річ є єдність властивостей і відношень, а як існування є єдність зміни і дії. У власній зміні річ перебуває сама по собі, в дії вона виходить за межі самої себе.

При цьому виявляється, що форма соціального світу цілковито визначається латентною структурою функціональних зв'язків або взаємодії людей між собою і фактично є незнищеною. Соціальна форма породжується потребою взаємодії людей і зникає в тому випадку, якщо взаємодія припиняється. Звідси виходять однакові



форми взаємодії у різних народів і в різні історичні періоди їхнього життя. Їх видозмінює, як правило, ускладнює і інтелектуалізує, лише сама людина.

Все це вказує на існування якоїсь третьої реальності, про яку ми сьогодні намагаємось не говорити, оскільки треба визнати або існування Бога, або третього світу, в якому панує логічна форма. До цього для опису процесів цього вищого рівня ми успішно застосовували категорію “сенс” з Семантичного Всесвіту, хоча психологи віддають перевагу поняттю “ідеальна форма”, соціологи – поняттю “ідеал”, філософи – поняттю Абсолют. Все це вказує на те, що треба шукати вихід на вищий рівень, який вочевидь бере участь у процесах макрорівня.

Отже, в соціальному світі панує вільна причинність, яка здатна круто змінювати хід і спрямування соціальних процесів. Тому специфіка соціального процесу полягає в спонтанності виникнення і швидкоплинності їх протікання, а звідси і важкопередбачуваності результатів саморозгортання суспільного життя.

Трансформація соціального організму не може бути досягнута без пояснення місця і ролі в ній таких чинників еволюції, як простір і час. Це пов'язано з тим, що еволюціонуючий соціальний організм змінює не тільки морфологію свого тіла, яке описується параметрами простору, але змінює і функціональну якість, що зумовлюється параметром часу. Багато дослідників соціальних процесів це знають і тому пропонують названі вище два чинники оцінювати як систему.

В. Костюк, наприклад, слушно пропонує вважати, що “існують вагомні підстави на користь того, щоб розглядати просторові, інформаційні і часові позиції соціальних суб'єктів спільно в рамках єдиного соціоінформаційного простору-часу, або СПЧ” [98, 33]. Такий підхід особливо важливий для інформаційної стадії розвитку соціальних організмів, коли вони відкриваються один одному в ході створення континентальних і міжконтинентальних соціальних структур. У цьому випадку інформація стає основним соціально-економічним ресурсом та чинником розвитку.

Є ще одна обставина, якої не можна не помітити, – це тотальний характер названих чинників. Так, наприклад, В. Биченков пише з цього приводу: “мені здається цілком припустимим і правомірним розглядати простір як тотальність усіх на світі взаємодій, а час – як





тотальність усіх змін. З цих позицій не можна сказати, що дія вчиняється в просторі, – вона сама є момент простору як тотальності; так само як не можна сказати, що зміна відбувається в часі, – вона є момент часу як тотальності.

З другого боку, простір виступає як рух структури, а час – як рух різноманітності. Єдність простору і часу складає рух” [33, 493-494].

Далі він робить ще два зауваження надто важливих для розуміння простору і часу як чинників самопородження й існування соціального світу. Одне з них стосується того, що пояснення соціального простору-часу треба шукати в Загальній теорії відносності, яка встановлює, що його геометрія збігається з фізикою гравітаційного поля, а складний і багатопрошарковий характер простору як тотальності дій підтверджують ... розроблювані фізикою мікросвіту уявлення про калібровочні поля – переносників взаємодії. І взагалі самий простір треба розглядати як тотальність всіх видів взаємодії (або, що те ж саме, речей як дій) – гравітаційних і електромагнітних, сильних і слабких, хімічних і механічних і т. ін. Інше зауваження В. Костюка полягає в тому, що “в межах матеріальної реальності час і простір суть функції речей як змін і дій і, навпаки, як це не парадоксально, речі в своїй якості змін і дій суть функції часу і простору” [33, 494-495].

Причому простір і час в другій природі немовби міняються місцями. Так, якщо в першій природі провідна роль у саморозгортанні універсуму належала просторові, то в другій природі вона явно належить часові. При цьому простір є параметричною характеристикою морфології соціального організму, а час виражає його функціональний аспект [177].

Але ще раз підкреслимо, що питання про соціальний час і простір як чинників детермінації становлення соціального організму ще потребує ґрунтовного вивчення.

Однією з умов еволюційного руху є те, що людина повинна досягнути певного ступеня власної зрілості. Тут є параметри, які фіксують фази її видового чи біологічного розвитку і ті, які фіксують ступені родового – соціального або суспільного розвитку. Основні біологічні параметри розвинутості людини впливають з аналізу інтелектуального аспекту її еволюції. Як виявилось, щоб бути достатньо розвинутою, людина має оволодіти всіма основними атрибутивними властивостями субстанції-універсуму,



найважливішими серед яких є: обмін речовин, спадкоємність, відбивання, рефлексивність, рецептивність, мислення, інформаційність, енергоємність та інші. До соціальних параметрів, які будуть визначальними для визначення ступеня розвинутої людини, належать функціональні органи, ентропія, негентропія, діяльність, саморегулювання, самоорганізація та інші.

Теоретичний аналіз сутності соціального світу показав, що творцем і носієм її дійсної форми, тобто реального соціального світу може бути тільки колективний суб'єкт, оскільки за своєю природою соціальність є зреалізований корпоративний принцип. Від себе додамо тільки те, що це мусить бути активний суб'єкт.

У зв'язку з цим ми поділяємо погляди тих дослідників, котрі вважають, що суб'єктом у цьому випадку виступають соціальні групи, колективи, етноси, народи. Вони не тільки продукують соціальну форму, але й розводять її за рівнями. Отже, суспільне за способом самореалізації життя породжує організм, який в літературі визначається як "суспільний організм". І, у певному сенсі, це вірно.

В реальності соціальна форма руху універсуму містить декілька ієрархічних рівнів, на кожному з яких вона може набувати організаційну форму завдяки тому, що люди організуються в мікрогрупи і мікроколективи для вирішення своїх актуальних життєвих проблем. На основі цього кооперування, перш за все інтелектуальних зусиль, виникає ієрархія енергетичних потоків, що кінець кінцем виливається у специфічну – соціальну – форму руху універсуму. Таким чином, ми нарешті можемо пояснити автономізацію видів інтелектуальної енергії, на якій наполягає езотерична філософія. Взаємодіючи між собою, вони утворюють органічну систему, що називається нами як сімейство соціальних організмів. Якщо врахувати зауваження М. Бердяєва, висловлене ним в роботі "Російська ідея" про те, що "органічність є ієрархізм", то соціальний світ постає як такий, що, сам будучи структурним рівнем самоорганізації субстанції Всесвіту, має свої структурні підрівні, а це означає, що співтовариство соціальних організмів складається з різного виду і типу соціальних особин. Історичний екскурс, зроблений нами на самому початку роботи, показав, що стан справи тут саме такий.



Досі ми розглядали лише філософську форму соціальної цілісності. Ідеально соціальне життя протікає тільки в ідеальній формі, яке слугує немовби шаблоном, за яким відливаються форми практичного соціального життя. І тому тут важливо підкреслити, що єдність соціального світу зосереджена в сенсі “соціальний організм” як складника континуума Семантичного Всесвіту.

Вище ми вже встановили, що соціальний організм являє собою ідеальну форму, в якій протікає польове життя людини. Тепер цю організаційну форму треба розглядати як онтологічний об’єкт, оскільки в тому випадку, коли наявні всі умови для саморозгортання другої природи, вона нарешті вступає в існування на макрорівні. Це означає, що суть її є (буттєє) раніше, ніж вона існує, а саме, вона є, поперше, як сутність або як необумовлене; по-друге, вона володіє наявним буттям або визначена, і визначена, як впливає з попереднього, двояким образом: з одного боку, в своїх умовах, а з другого, – в своїй підставі. Поєднуючись з умовами, підстава набуває зовнішньої безпосередності і момент буття.

Отже, головна особливість соціального організму як організації взагалі полягає в тому, що він складається у взаємодії з самим собою, являє собою водночас продукує і його продукт, і це поняття і є принцип всього вчення не лише про органічну, як писав Ф. Шеллінг, але і про надорганічну природу, “з якого апріорно можуть бути виведені всі подальші визначення організації” [206, 369]. При чому цей принцип шляхом варіювання “намацує” і реалізує, закріплює нові функціональні можливості, здійснює своєрідний рух у просторі функціональних можливостей.

У зв’язку з цим для нас буде істотним питання про те, як існує друга природа в бутті. Для цього треба розглянути онтогенез соціального організму або індивідуальний розвиток окремого соціального цілого. Тому найперша справа соціальної філософії полягає в тому, щоб досліджувати суть справи і кожного разу знаходити універсум “у зовнішньому існуванні”.

Але оскільки соціальне життя виникає в ході різноманітного типу взаємодії людей, то тут також має місце і ще одна особливість соціальної реальності. Вона полягає в тому, що, оскільки типів суспільств існує декілька сотень, а особистість здатна вступати у взаємодію навіть з окремими колективами, то соціальний світ



складається з безлічі соціальних організмів. Це означає, що планетарний соціальний світ влаштований як еквіпотенціальна система, і тут ми завжди маємо справу з сімейством соціальних організмів.

Багатоманітність соціальному світові надає ще і зовнішнє середовище, яке щодо соціального світу виконує роль формувальної сили. Гра внутрішніх і зовнішніх сил формування призводить до метаморфоз або якісних стрибків в саморозгортанні інтелектуальної форми універсуму, а якщо висловитися ясніше, то ми спостерігаємо внаслідок цього появу різноманітних видів соціальних організмів, у тому числі модифікантів і мутантів. Перші з'являються як здорові варіації, а другі – нездорові. Це видозмінення організму взагалі можна повсюдно спостерігати не тільки на прикладі тваринного і рослинного світу, але і на прикладі інтелектуального світу на теренах колишнього СРСР і країн Східної Європи. Для засвоєння закономірностей сімейства соціальних організмів треба розглянути еволюцію окремого соціального організму в філогенезі.

Отже, зробимо основні висновки, що випливають з розглянутого вище матеріалу. По-перше, соціальний організм є продуктом специфічного формотворчого процесу, в якому зійшлися кінцеві продукти формотворчих процесів більш низького рівня. До того ж кожен з них має свій специфічний зміст. Суспільство тому не можна редукувати до соціуму, як і особистість не можна редукувати до людини.

По-друге, соціальний організм необхідно розглядати як діалектичне протиріччя між особистістю і суспільством, в якому кожна з сторін виконує свою функцію, і тільки виступаючи моментами в органічному процесі, вони породжують те, що називається соціальним життям. При цьому філософське розуміння проблеми полягає в тому, що особистість і суспільство протилежні одне одному не за змістом істини і розумності, а за відмінністю форми.

По-третє, для коректного дослідження соціального організму необхідно чітко виокремлювати типи зв'язків, що підлягають аналізу в певний момент. При цьому слід мати на увазі, що основний процес породження соціального світу, в ході якого народився ефект, названий нами соціальним організмом, з боку макрорівня перетворюється на свою протилежність, і його тепер вже можна розглядати як зворотний



зв'язок соціального організму. Істотною відзнакою цього зв'язку є те, що він викликає морфологічні зміни в соціальному організмі, оскільки здатен видозмінювати якість відчужених продуктів. Поряд з нею в соціальному організмі існує і свій внутрішній або функціональний зворотний зв'язок між продуктами морфогенезу. Соціальний організм стає цілісним і життєздатним завдяки саме наявності зворотного зв'язку.

По-четверте, оскільки ми маємо справу з польовою формою життя, то елементи, структури, а точніше – функціональні органи і механізми можуть бути відтворені тільки в абстрактному мисленні дослідника. Це може бути досягнуто шляхом ірраціонального підходу до проблеми. Головне, що редукція процесів на мікрорівні не суперечить логічним уявленням про те, що і як там відбувається. Тепер ми маємо можливість перейти до досягнення соціального організму на макрорівні.

По-п'яте, онтологічний аналіз соціального організму вимагає насамперед розгляду морфології соціального тіла, а після цього вже тільки відкривається можливість досліджувати його зв'язки функціонування і розвитку. Але це тепер уже справа техніки, оскільки внаслідок зробленого нами філософського аналізу проблема соціального організму перетворена на наукову задачу.

При цьому з допомогою філософського інструментарія ми вже з'ясували походження, сутність і зміст соціального явища, зафіксованого філософією в категорії “соціальний організм”, а тепер, завдяки арсеналу методологічних засобів загальнонаукового призначення, слід відтворити його структуру, зв'язки між компонентами, технологію самоскладання суперсистеми, розкрити закони функціонування і розвитку, нарешті, закономірності переростання його в інший, більш складний, як це вже тепер зрозуміло, неземний, космічний організм.

У цих умовах людина стає безпосередньою ланкою єдиної цілісності – космічного розумного життя, а в планетарному житті починають превалювати складні технологічні процеси замкнутого циклу, що самоналаштовуються; з'являються біороботи, здатні самовдосконалюватися.



## РОЗДІЛ 3

### Системний аналіз соціального організму

Інформаційна фаза розвитку планетарного людства базується на принципово іншому підході до теоретичних побудов, оскільки об'єкти, що досліджуються, якісно відрізняються від тих, з якими ми призвичаїлися працювати, а конкретніше – вони є ноуменальними утвореннями процесуального характеру. У зв'язку з цим вони володіють цілою низкою конструктивних і функціональних особливостей. Особливістю морфогенного порядку, наприклад, тут є те, що в межах окультуреного суб'єктом історичної дії – просторі (соціумі) завжди присутній “будівельний матеріал”, з якого в будь-який момент може виникнути новий соціальний організм. Водночас вже наявний соціальний організм може раптом отримати потужний поштовх в розвитку.

Об'єктивним прискорювачем цих процесів є наявність у соціумі так званих символічних архетипів, що складають морфологічну основу соціального тіла: смисли минулого розвитку, мислеформи майбутнього, сили стискування, національна ідея, ідея атомізму, збереження, хаосу-порядку, мислячого ефіру, самоорганізації, творчого середовища та ін.

Інша особливість – функціонального плану. Вона полягає в тому, що минуле, нинішнє і майбутнє для соціального організму, як функціонального органу, виявляється водночас. Це означає, що майбутнє має для нього, соціального організму, ранні форми прояву. У такому випадку домінянти майбутнього стану визначають характер і спрямування трансформації реальних соціальних структур. До речі,



чинник раннього характеру майбутнього має досить цікавий конкретний прояв у соціальному світі: під час синергетичної взаємодії минулого і майбутнього в дисипативних (розсіянних) системах, соціальний організм якраз є такий, вони присутні в нинішньому, а різниця між ними – лише в ступені розповсюдження і в модальності (ступені вірогідності і необхідності).

Як тепер виявляється, когнітивний аналіз проблеми соціального організму в умовах інформаційного етапу розвитку теж має свої особливості, оскільки використовувані дослідником засоби пізнання, стають у цьому випадку ідеальними мислеформами, які, після їхнього застосування, прагне досягти соціальний об'єкт, що вивчається ним.

Розвиток соціального організму тепер залежить від того зразка-ідеалу, який “запропонований” йому дослідником. Фактично перед нами знов з'являється відомий Конструктор, від якого ми відмовилися свого часу, прийнявши матеріалістичну парадигму пояснення соціального життя.

Тут відбивається тенденція підсилення процесів цілереалізації, які виводять нас за межі сьогодення або “часуються з майбутнього”. Механізм їхньої реалізації ґрунтується на взаємозв'язку суб'єктивованих потенційних соціальних світів і соціуму як об'єктивованого соціального світу, зв'язуючим елементом між якими виступає властивість трансцендентності людської особистості.

Іншою, не менш важливою тенденцією у сфері пізнання соціального життя, як з'ясовується в ході дослідження, є перехід або трансформація теоретичного в практичне, минулого в майбутнє, потенційного в актуальне, природного в штучне.

Названі вище тенденції в умовах трансформаційно-перехідного стану соціуму вимагають від дослідників здійснення специфічної діяльності, а саме – аналітичного конструювання і інтегрального проектування, без яких нинішнє дослідження не може бути принципово завершеним. Ця обставина іманентно впливає з логіки саморозгортання соціального світу.

Окрім цього, є ще і важливий зовнішній чинник, який зобов'язує нас продовжити дослідження. Суть його полягає в тому, що сучасне людство, як ніколи раніше, стрімко відривається від земної підстави і налаштовується в Космос. Свідченням цьому може бути настання ери космічних польотів з метою практичного освоєння навколоземного



простору, втручання людини в джерела живого після відкриття генетичного коду, опанування людиною такою силою, як термоядерна енергія, проникнення її в сферу функціонування механізмів розуму шляхом створення машинного інтелекту і багато іншого.

Зрозуміло, що в умовах такої бурхливої перетворювальної діяльності людини значно зростає небезпека вчинити фатальну помилку, здатну запустити тригерний механізм самознищення планетарного співтовариства. У зв'язку з цим у нього виникає захисна реакція – шляхом проектного іспиту всього нового, в тому числі і в соціальній галузі, уберегти себе від можливих небезпек.

При цьому наукове проектування стає найважливішою характеристикою не тільки інженерної, соціологічної і художньої свідомості, основним змістом соціального дизайну, організації матеріального середовища людини, але і філософського мислення.

Філософія змушена розробляти специфічну проектно-ціннісну свідомість (С. Кримський). Суть її полягає в розширенні сфер інженерно-конструкторської і комп'ютерно-програмної раціональності, які автоматично ведуть до універсалізації проектного підходу в засвоєнні соціальної реальності. Першими на цей шлях стали, як відомо, зарубіжні дослідники. Їм належать сценарії майбутнього. Найбільш відомі серед них: “практопія” (А. Тоффлера), “Міф машини” (Л. Мемфілда), “технологічна республіка” (Дж. Бурстіна), “комп'ютерна демократія” (Д. Мура), містичний сценарій “техната” (А. Маравалля), нарешті, універсальний проект єднання бога, універсуму і машини (Тейяра де Шардена). Вітчизняні дослідники тут явно відстали від зарубіжних колег.

У широкому смислі проект висвітлює теоретичні горизонти функціонування самого “третього світу”, тобто духовно-практичного середовища людини, яке містить в собі і техніку, і культуру, і об'єктивоване знання. Цей світ існував завжди, але сьогодні він набуває проектної форми буття, яке сконструювалося, яке претендує на особливе місце в людському мікрокосмі.

Вперше, як відомо, гносеологічний аналіз актів конструювання і теоретико-пізнавальних засобів, завдяки яким створюється феномен проекту, було зроблено ще у XVIII столітті І. Кантом. Він показав, що між емпіричною і теоретичною діяльністю виступає творча сила продуктивного подання, що опосередковує ці когнітивні сфери





актами конструювання. Виходячи з цього, ним був зроблений висновок про евристичну роль структур, креслень, схем, що містять цінність інтуїтивних чинників трансформації емпіричного в абстрактно-теоретичне і навпаки.

Вихід у ХІХ столітті на передній план матеріалістичної концепції поступального розвитку пізнавального процесу і зведення людської активності винятково до практики як вищого синтезу теоретичного і емпіричного, надовго відсунув на задній план ідеї І. Канта про якісно інший шлях досягнення істини. Це було цілком закономірно на етапі індустріальної фази розвитку людства.

Однак сьогодні, в зв'язку з настанням інформаційної фази, ми все гостріше відчуваємо вихід на передній план актів реалізації гіпотез, різних мислительних схем і теоретичних моделей, методологічного знання взагалі. У зв'язку з бурхливою комп'ютеризацією нашого повсякденного життя, зараз одержує пріоритет процес створення різного роду моделей соціальних об'єктів, що ніяк не зменшує роль теоретичного знання.

Суть такого зрушення, як вважає С. Кримський, полягає в тому, що об'єкти сучасної науки втратили натуральність твердих тіл макрооточення людини і виступають (за прикладом квантово-механічних об'єктів) як сузір'я певних можливостей. Як бачимо, об'єкти соціального світу є ідеальними зразками для наукового конструювання, проектування і прогнозування. Вивчення таких об'єктів якраз і є актуалізацією тих або інших ракурсів потенційного.

Таким чином, в ході дедуктивного способу засвоєння соціального світу інтеграція теоретичного знання і практичної дії досягається шляхом проміжної діяльності, яка вимагає спеціального соціотехнічного забезпечення. Вона пробиває собі дорогу через проектно-конструкторські розробки.

Структурно така діяльність складається з кількох елементів, а саме: комплексу вихідних умов її здійснення; концептуальної, тобто системної основи, що є її організаційним стрижнем; технології моделювання соціального об'єкту; варіативного поля можливих шляхів реалізації проекту; нарешті, критеріальної бази для оцінки якості трансформації теоретичного в практичне.



### *3.1. Евристична модель родового соціального організму*

Ідея побудови евристичної моделі родового соціального організму зводиться до того, щоб інтегрувати в органічну єдність людську особистість, за нашим визначенням – “потенційний соціальний світ”, і суспільство, наведене вище як “семантичний континуум”. Для виконання даної операції треба визначити вихідні умови проектно-конструкторської розробки проблеми моделювання соціальних організмів.

При цьому за онтологічну основу соціального організму береться органічна єдність суспільних відносин, оскільки вона науці вже відома і більше не потребує обґрунтування. Вже у “Німецькій ідеології”, як ми пам’ятаємо, відзначалося, що в процесі виробництва людям “необхідно було вступати у взаємовідносини одних з іншими, і саме це їхнє практичне спілкування “створило і повсякденно відтворює існуючі відносини” [119, 411]. Дефініція бере їхні відносини, як безпосередній предмет.

Інакше кажучи, суспільні відносини і економічні, і політичні, правові і т.п. (за Леніним, матеріальні та ідеологічні) складаються в процесі практичного спілкування людей, але відразу ж набувають незалежного від індивідів існування. Підкреслюючи цю діалектику, В. Ленін говорить про те, що люди “вступають у спілкування” в процесі спільної практичної діяльності, що “при цьому складаються” певні суспільні відносини” [110, 343], однак самі люди не збагнуть того, як ці відносини потрапляють у пряму залежність від характеру даних відносин.

Між спілкуванням і суспільними відносинами існує взаємодія, але вона не описується в поняттях “форма” і “зміст” або “персоніфікація”, а скоріше в поняттях “процесу” і “продукту”: спілкування є реальна діяльність, що розгортається процесуально, а суспільні відносини – тип зв’язку її учасників, який стає структурою суспільства і, фомуєчись в процесі практичного спілкування людей, його ж і зумовлює.



При цьому “структура” і “функція”, що покликала її до життя, є основним інструментом пізнання морфології соціального цілого. Через них визначаються значення і наслідки всіх можливих процесів для системи в цілому. “Подальший рух від нього – це передусім членування. Для цього руху потрібен би був тільки деякий іманентний принцип, тобто треба було починати із загального і поняття” [50, 265].

Реалізація такого підходу і є “структурно-функціональним аналізом” соціального організму. Тому для Т. Парсонса, наприклад, “структура – вихідний пункт для динамічного аналізу, аналітична, гіпотетична конструкція, що описує деякий інваріант, за яким досліджуваний комплекс відносин між суб’єктами дії (колективними і індивідуальними) можуть бути зафіксовані й простежені в усіх перетвореннях” [148, 186].

Отже, з аналізу соціологічної думки чітко видно, що сьогодні немає єдності поглядів на соціальну структуру [3, 16-17]. Наведемо найбільш типові думки щодо обговорюваного питання. Деякі автори концептуалізують структуру в формі теорії, постулюючи закономірності і таким чином упорядковуючи емпіричні спостереження, інші ж автори вважають, що соціальна структура існує в зовнішній емпіричній реальності і являє собою не теорію, а те, що необхідно пояснити з допомогою теорії.

З теоретичної спадщини Е. Дюркгейма випливає, що плідним є розрізнення, принаймні, двох аспектів поняття структури. Один з них охоплює структури, які можна розкрити в об’єкті дослідження – чи це суспільство, чи це міфи або мова, відчутні вони чи матеріальні, як розподіл населення за віковими групами і морфологія міста, або ж вони абстрактні і невидимі окові, як граматики мови. Інший стосується структур свідомості, а значить, співвідношення між структурою і структуруванням. Питання тут в тому, яким чином ми упорядковуємо дійсність, і як вона упорядковує нас. Викривати ті ментальні або соціальні структури, які управляють духовним досвідом, є одна з великих перспектив теорії пізнання. Е. Дюркгейм включає в неї як суспільно теоретичне питання, чи можливе упорядковане суспільство, так і поставлене теорією пізнання запитання, як виникає упорядковане мислення, і намагається відповісти на них за допомогою власного апарату соціологічних понять [143, 40].



Багато авторів визначають структуру з погляду статусних або посадових відмінностей, що впливають на соціальні відносини, поряд з авторами, які визначають структуру в термінах моделей соціальних відносин, з яких виводяться статусні відмінності. З погляду одних, структурна соціологія виділяє такі чисто формальні аспекти соціального життя, як чисельність, диференціація й ієрархія, повністю ігноруючи змістовний бік справи, в той час, як на думку інших, макросоціологічні структурні дослідження зосереджують увагу на відокремлювальних особливостях історичних соціальних систем в певні періоди часу в певних регіонах. Інтеграція, порядок і єдність думок є визначальними атрибутами соціальної структури, які виділяються одними авторами; диференціація, протиріччя і конфлікт розглядаються іншими як вирішальні чинники.

Зрештою, в усіх цих різноманітних поглядах на соціальну структуру можна виявити загальний знаменник. Він полягає в тому, що соціальна структура тотожна емерджентним властивостям комплексу її складових елементів, тобто властивостям, які не характеризують окремі елементи, що складають власне структуру, і комплекс елементів, з яких структура будується. З аналітичного погляду це не одне і те ж, оскільки комплекс елементів структури являє собою лише механічну сукупність елементів, в той час як власне структура, в найширшому сенсі, визначається взаємозв'язками цих елементів, включаючи як взаєморозташування і побічні впливи цих елементів, так і прямі зв'язки між ними. Не бачити цієї відмінності означає не бачити за деревами лісу [3, 17]. Найбільш типовим тут є приклад з лісом, в якому дерева ростуть у безладді, і парком, в якому рослини розміщені у певному порядку.

Як тільки з'являються відносно стабільні зразки взаємодії між суб'єктами, що займають різні статусні позиції, тобто як тільки взаємодії "інституалізуються", з цього моменту можна говорити про існування "соціальної системи". Цим терміном позначається будь-яка організована чи то мікро-, чи то макроформа взаємодії. Ідеальний структурний результат інституалізації виражає раніше описана повна "інституціональна інтеграція" [148, 195-196].

Для того, щоб створити образ соціального організму, треба уявити його як систему специфічних згустків інтелігібельної матерії – функціональних органів.



З формотворчого процесу ясно випливає, що у моделі треба показати особистість і суспільство. Розподіл соціального організму на суб'єктивовану і об'єктивовану форми названі нами інгредієнтами. Інакше кажучи, в соціальному організмі присутня одна частина, яка складається з атрибутивних властивостей особистості, а інша – з властивостей суспільства.

Якщо соціальний організм виникає і стійко функціонує як органічне ціле, що складається з двох протилежних інгредієнтів, про що йшлося вище, то під елементом слід визнавати найменшу межу їхнього членування як функціональної системи.

З наведеного вище теоретичного матеріалу також випливає, чому треба виділяти тут чотири основних види елементів: економічний, антропологічний, політичний та ідеологічний. Елементи у чистому вигляді можна зустріти тільки в інгредієнтах. Інакше кажучи, елементи мають місце або у суб'єктивованій формі, якщо йдеться про структуру особистості, або у об'єктивованій формі, якщо йдеться про суспільство.

Природно, що цьому закону підкоряється і субстанція, що перебуває у суб'єктивованому і об'єктивованому стані. Тоді у морфогенезі соціального змісту має місце стрибок, а ми стикаємось з якісно новою морфологічною одиницею – компонентом соціального організму або внутрішньовидовою формою польового життя. Тут треба особливо підкреслити те, що елемент соціального організму не тотожний компоненту ні за структурою, ні за функціями. Компонент складніше елементу, оскільки містить два елементи: суб'єктивованого і об'єктивованого походження.

Взаємодія одноіменних елементів між собою, оскільки вони складають дві невід'ємні частини живого соціального тіла, породжує внутрішньовидове життя в структурі цілого. Адже життя якраз і є процес саморуху субстанції, що перебуває у формі суб'єктивного і об'єктивного.

Отже, компонент соціального організму являє собою інтеграцію одноіменних суб'єктивованих і об'єктивованих елементів, взаємодіючих між собою. Таке соціальне утворення, на відміну від елементу організму, хоча і складається, здавалось би, теж з соціального матеріалу, насправді має комплексний характер, оскільки в ньому, як основним робочим тілом, виступає синтез суб'єктивованої



і об'єктивованої форм всіх чотирьох підвидів одноіменних суспільних відносин.

Для того, щоб переконатися в тому, що в реальній дійсності соціальний організм складається з компонентів, а ті, в свою чергу, складаються з двох різноіменних половинок одного і того ж елементу, достатньо уважно прочитати роботи К. Маркса, присвячені, скажімо, виробництву. Тут К. Маркс вказує на те, що в основі соціального організму лежать продуктивні сили, які за структурою складаються з робочої сили (за нашою настановою – це суб'єктивний економічний елемент) і засобів праці (тобто об'єктивний економічний елемент).

У підтвердження такого ж принципу “облаштування” політичного компоненту соціального організму красномовно свідчать, наприклад, положення з відомої роботи Гегеля “Філософія права”. Тут Гегель фактично вказує на те, що тільки органічний синтез суб'єктивованої і об'єктивованої форм політичного матеріалу або належним чином облаштованої політичної держави і відповідним їй умонастроєм народу забезпечує її громадянам ефективне життя і могутність тієї або іншої країни. “Необхідність в ідеальності є, – на думку Гегеля, – розвиток ідеї всередині її самої; як суб'єктивна субстанціональність вона – політичний умонастрій, як об'єктивна – вона, на відміну від першої, – організм держави, відповідно політична держава і її влаштування” [54, 291].

І далі він прямо підкреслює те, що морфологічний субстрат політичного тіла складається з суб'єктивованого і об'єктивованого матеріалу – розуму людського. Зокрема, він пише: “Єдність волючої і відомої собі свободи існує, передусім, як необхідність. Субстанціональне тут – як суб'єктивне існування індивідів; але інший вид необхідності є організм, а це означає, що дух є процес у самому собі, розчленовується всередині себе, покладає відмінності в собі, шляхом яких він здійснює свій кругообіг” [54, 291].

Окрім компонентів – функціональних органів – соціального організму параметричному опису підлягають ще два типи продуктів взаємодії людей, залишків культурогенезу, які відкинуті людиною в зовнішнє середовище як спадщина старших генерацій молодшим. Один з них матеріального, а інший – духовного походження.

Більш докладно розгляд галузі техніки і науки як явищ організмової форми необхідний, щоб переконатися в тому, що їхнє



включення в евристичну модель соціального організму не є волюнтаристським рішенням. “Помилка Лілієнфельда, як і інших представників школи психологічної, біологічної і передуючих фізичної і механічної шкіл, полягає в тому, на думку Грєєфа, що він почасти залишив поза увагою той факт, що соціальні організми являють собою складну сукупність явищ, включаючи сюди і явища фізичного порядку, без прийняття в розрахунок яких вони залишаються цілком незрозумілі” [63, 181].

Для того, щоб побудувати евристичну модель соціального організму, треба визначити функції в цьому органічному цілому кожній з названих вище одиниць філософського аналізу: інгредієнта, елементу, компоненту і продуктів відчуження.

Це пов'язане з тим, що функція лежить глибше структури, вона пояснює генезу останньої. На цю обставину справедливо звертає увагу Т. Парсонс. Смысл, який можна углядіти в парсонівській постановці питання, зводиться до того, що “структура” схоплює поверхові, більш-менш легко встановлювані соціальні відносини, (наприклад, офіційну, або “формальну” організацію соціальних інститутів всередині “глобального суспільства”), тоді як “функція” виступає в ролі евристичного стимулятора, що спрямовує увагу дослідника за поверхню “структурних” явищ, на пошук їхніх прихованих, раніше непомічених відносин, зворотних зв'язків і побічних ефектів як для більш обширного цілого, поименованого “системою”, так і для її частин.

Завдяки визначенню специфічної функції кожної з названих вище морфологічних одиниць, можна показати як сухий кістяк економіки покривається живою плоттю соціально-політичних форм, а після цього – і це найцікавіший, найзахоплюючий бік завдання – людських ідей, прагнень, ідеалів. Інакше кажучи, завдяки визначенню функцій морфологічних утворень, ми прагнемо показати, як “в руки дослідника надходить, можна сказати, мертва матерія, з його рук повинен вийти повний життя організм”.

Під час аналізу функцій компонентів слід мати на увазі, що останні мають місце тільки в момент взаємодії людської особистості з суспільством. Але ж ця взаємодія суб'єктивованих функціональних органів, існуючих в структурі особистості, і об'єктивованих функціональних органів в структурі суспільства призводить до



породження в цьому випадку функціонального органу з функціональних органів особистості і суспільства!

Функція утворення (породження) є не тільки та сила, яка зводить складові соціального організму в систему, але і головне – забезпечує його життєздатність. Тому, якщо вірно визначити ту специфічну дію, яка поставляється тим або іншим функціональним органом в систему, то можна відтворити конструкцію такого цілого, тобто перетворити його в організм, навіть більше – розкрити механізм його саморуху.

Водночас це останній крок підготовчої роботи для того, щоб побудувати евристичну модель соціального організму. При цьому гарантією ефективності соціального моделювання є “стиківка” функцій між собою. Це впливає із взаємної залежності складових в системі. “Всередині індивідуального організму всякий орган, хоча він і перебуває в антагонізмі з іншими, кооперується з ними,” – справедливо писав Е. Дюркгейм [71, 201].

За Т. Парсонсом, наприклад, теж “структуру соціальної системи не можна прямо вивести з системи координат “діяч – ситуація”. Тут потрібне функціональний аналіз ускладнень, що вносяться взаємодією безлічі суб’єктів дії. Тому евристична модель соціального організму вимальовується немовби сама собою, як тільки будуть визначені основні функції інгредієнтів, елементів, компонентів і продуктів культурогенезу в складі цілого. У зв’язку з цим послідовно розглянемо функції кожного з вищенаведених видів соціальних утворень, що входить, на нашу думку, в структуру соціального цілого.

Інгредієнтів, як було зазначено вище, всього два. Один з них – людська особистість, в функцію якої входить продукування інтелектуальної енергії для породження соціального змісту і комбінаторики його в межах, досяжних для людського інтелекту. На останнє прямо вказує Е. Дюркгейм, коли пише: “Людина передвизначена виконувати спеціальну функцію в соціальному організмі, і, отже, потрібно, щоб вона заздалегідь призвичаїлася грати свою роль органу; для цього необхідно виховання точно так же, як для того, щоб призвичаїти її, як то кажуть, до ролі людини” [72, 373].

Другий інгредієнт – суспільство, в основну функцію якого входить підтримання процесу виробництва і відтворення одиничного розуму і необмеженого нарощування сумарної його могутності. Розглядаючи функцію суспільства Ф.Гіддінс писав: “Функція





суспільства полягає в розвитку свідомого життя і в створенні людської особистості: для цієї мети воно в дійсності й існує. Воно є свідомою асоціацією подібних одне одному істот, які розвивають моральну природу людини. Вся література і філософія, релігійна свідомість і суспільна політика – все це зобов'язане обміну ідей і почуттів; під впливом літератури і філософії, культу і політики на уми кожної нової генерації і розвивається її тип особистості. Отже, ми можемо сказати, що функція соціальної організації, яку соціолог завжди повинен мати на увазі, полягає в еволюції особистості через все більш і більш високі стадії, доки воно не досягне ідеалу, який називається нами людством” [2, 315].

Тепер вкажемо на функції елементів в структурі цілого. Елементів, як було показано вище, всього чотири і вони не підміняють собою компоненти: економічний, антропологічний, політичний та ідеологічний. За формою їх два види: суб'єктивований, тобто той, що знаходиться в структурі людської особистості і об'єктивований, тобто тіло, що складає суспільство. Функція суб'єктивованих елементів зводиться до включення особистості в суспільство, а в функцію об'єктивованих елементів, навпаки, підключення суспільства до структури особистості. Тому, коли ми говоримо про функції суб'єктивованих і об'єктивованих елементів, то маємо на увазі те, що вони, кожен окремо, покликані забезпечити ефективний розвиток і функціонування одноіменного компоненту.

Окрім цього одноіменні елементи, тобто ті, що знаходяться в структурі особистості або суспільства, в іншій площині взаємодіють між собою, забезпечуючи функціонування і розвиток соціального організму як органічної цілості. Тому функції елементів принципово не зводимі до функцій компонентів.

Функції компонентів мають свою відмінність від інших соціальних утворень. Компонентів, як було показано вище, теж чотири: економічний, антропологічний, політичний та ідеологічний. Якщо під час визначення функцій елементів ми говорили про рух між суб'єктивованою і об'єктивованою формами одного і того ж типу інтелектуального матеріалу, то тепер ми маємо справу з переміщенням його в цілком іншій площині. Змістовно це полягає в перетворенні інтелектуального матеріалу по ланцюжком: економічне –



антропогенне – політичне – ідеологічне. Ці перетворення досить повно описані у двох фундаментальних роботах В. Баруліна [9, 13].

Функція окремого компоненту полягає в обслуговуванні інших компонентів з метою надання соціальному організму системних якостей, на основі яких тільки і відбувається нарощування якості соціального цілого. До того ж аналіз показує, що названі вище компоненти інтегровані в соціальний організм в силу жорсткої залежності одного від одного.

При цьому виявляється, що основна функція компонентів розкладається на внутрішню і зовнішню підфункції. Дивно і те, що дослідники досі не звернули уваги на подвійність функцій функціональних органів цього рівня. Так, наприклад, внутрішня підфункція компоненту полягає в перетворенні економічного, соціального, політичного та ідеологічного соціального матеріалу з суб'єктивованого утворення (елементу) в об'єктивований і навпаки. У цьому смисл і призначення власного або внутрішнього життя компоненту як органу соціального організму. Тут йдеться про перетворення типу: “суб'єктивне економічне – об'єктивне економічне”, “суб'єктивне антропогенне – об'єктивне антропогенне”, “суб'єктивне політичне – об'єктивне політичне”, “суб'єктивне ідеологічне – об'єктивне ідеологічне”. Це добре відомі, особливо психологічній науці, співвідношення типу: “функція робочого місця – соціальна роль робітника”, “потреба – мотив”, “інтереси – цілі”, “цінності – ідеали”.

Якщо спиратися на функціональні органи, то до внутрішніх підфункцій належать в: економічному – перетворення функцій робочого місця в соціальні ролі робітника і навпаки; антропологічному – перетворення потреби в мотив і навпаки; ідеологічному – перетворення цінностей в ідеали особистості і навпаки; політичному – перетворення інтересів в цілі особистості. У наступному вивченні названих вище взаємопереходів може виявитися деяка невідповідність, наприклад, соціальні ролі і функції робітника можуть помінятися місцями, та це принципово нічого не змінює в загальному вирішенні проблеми. Такі уточнення важливі і навіть необхідні для розуміння суті справи.

Ми тут виходимо з вказівки Т. Парсонса, який писав: “Для більшості аналітичних цілей найбільш істотна одиниця соціальних



структур – не особа, а роль. Роль є той організований сектор організації діяча, що передвизначений і визначає його участь в процесі взаємодії” [148, 191]. Роль, за Парсонсом, висловлює “процесуальний аспект” – те, що діяч виконує у відношеннях з іншими і в контексті функціонального значення цього для соціальної системи.

Зовнішня підфункція реалізується дещо складніше і зводиться до якісного перетворення соціального матеріалу, що рухається в іншій площині. Тут мають місце вже перетворення типу: “економічне – антропогенне”, “антропогенне – політичне”, “політичне – ідеологічне” і протилежний ланцюг перетворень типу: “ідеологічне – політичне”, “політичне – антропогенне”, “антропогенне – економічне”. Такі переходи вже підмічені дослідниками, і деякі з них навіть описані в наявній філософсько-соціологічній літературі – перетворення на боці суспільства типу: потреби – інтереси – цінності [74], а на боці особистості це перетворення типу: ідеали – цілі, мотив-дія [214].

Серед зовнішніх підфункцій компонентів, які не мають зворотного ходу, оскільки перетворення носять незворотний характер, такі:

- В суб’єктивованому інгредієнті (структурі людини) перетворення за алгоритмом: ідеали – цілі – мотиви – ролі, дії;

- В об’єктивованому інгредієнті (структурі соціуму) перетворення за алгоритмом: функції робочих місць – потреби – інтереси – цінності.

Якщо це ж уявити в розрізі окремих компонентів, то виходить, що перетворення, за нашою гіпотезою, ідуть за таким ланцюжком:

- В економічному: на боці суспільства – перетворення змісту матеріального світу в систему функцій робочих місць; на боці особистості – перетворення активності людини в систему соціальних ролей робітника;

- В антропологічному: на боці суспільства – перетворення функцій робочих місць в потреби людини; на боці особистості – перетворення цілей людини в мотив її поведінки;

- В політичному: на боці суспільства – перетворення потреб людини в його інтереси; на боці особистості – перетворення ідеалів в меті людини;



– В ідеологічному: на боці суспільства – перетворення інтересів в цінності людини; на боці особистості – перетворення смислів, як змісту духовного світу, в ідеали людини.

Для того, щоб цілісно відтворити образ соціального організму, треба, окрім функцій елементів, компонентів і інгредієнтів, позначити і роль двох названих вище продуктів культуuroгенезу.

Продукти культуuroгенезу, що осідають у вигляді матеріального (речового) і духовного (семантичного) утворень, мають дуже складні функції і, схоже, навіть не подвійні або троїсті, як це було у випадку з компонентами, а як мінімум на порядок вище, оскільки вони забезпечують ще міжфазовий перехід від особистості до суспільства і назад. Процес опосередкування іде завдяки наявності спеціальних посередників або медіаторів. Останніми ми тут розглядаємо речі і ідеї. У цьому ми вбачаємо основну функцію продуктів культуuroгенезу.

Зрештою, продукти культуuroгенезу, з одного боку, є продовженням неорганічного тіла людини, а з другого, – засобами, що посилюють соціальні можливості людини. Про складність в розумінні функцій структури цих утворень свідчить Хайдербранд, що в ході оригінального аналізу схожості між концепцією лінгвістичної структури Соссюра і концепцією економічної структури Маркса, встановив паралелізм лінгвістичного дуалізму що позначає і означає і економічний дуалізм праці і заробітної плати [3, 11].

Як соціальні утворення локального характеру вони, безумовно, мають власне життя. Вивченню специфіки цього життя може бути присвячена не одна дослідницька робота в майбутньому. Сьогодні цим займається, наприклад, філософія техніки, яка розробляється німецькими дослідниками.

У нас є всі підстави закріпити за матеріальним утворенням, що виникло у ході культуuroгенезу асиміляції речовини в соціальному організмі, функцію накопичування і зберігання знарядь праці. Це вже не організм у чистому вигляді, але це його невід'ємний орган. У живому організмі аналогічну роль відіграє, наприклад, система накопичування та зберігання жирних продуктів.

Тут жива людина зникає, залишаючи простір для уречевленої людини, тобто машинам. Про це добре сказали свого часу Г. Гегель і К. Маркс. Так, Г. Гегель, наприклад, писав: “Але загальне і об'єктивне в праці полягає в абстракції, що створює специфікацію засобів і потреб,



а завдяки цьому специфікує і продукцію, і створює розподіл праці. Праця окремої людини спрощується завдяки розподілу, а в результаті збільшується її вміння в її абстрактній праці і кількість вироблених нею продуктів. Разом з тим, ця абстракція у галузі вміння і засобів завершує залежність і взаємовідносини людей у справі задоволення інших потреб, перетворюючи це в повну необхідність. Абстракція у виробництві робить далі працю все більш механічною, і кінець кінцем виявляється, що людина може піти і поступитися своїм місцем машині” [54, 239].

Основна функція матеріального утворення теж розкладається на підфункції. Причиною ділення основних функцій на підфункції є те, що утворення має атрибутивними властивостями моменти продукту і продуктивності. Впровадження робототехніки або інших систем машин є яскравим прикладом прояву власного життя даного матеріального утворення в складі соціального тіла.

У тому випадку, коли матеріальне утворення зберігає властивості функціональності або продуктивності, воно забезпечує перехід матеріалу, що переробляється в механізмі соціального організму, від особистості до суспільства. Власне життя даного соціального утворення пов'язане з формуванням і функціонуванням системи виробничих відносин, що є інструментальним засобом забезпечення такого переходу.

Все вищезгадане про основну функцію і підфункції матеріального утворення необхідно віднести і до духовного залишку культурогенезу. Його основну функцію ми схильні вбачати в тому ж, що і в попередньому випадку, з однією лише різницею, що асимілюються духовні продукти і процеси. Настання епохи інформаційної цивілізації ми розглядаємо як “визрівання” цього виду соціального продукту.

Стосовно підрозділу його основної функції на підфункції можна сказати таке: одна з них пов'язана з забезпеченням переходу від суспільства до особистості і в системі ідеологічних відносин вона знаходить інструментальний засіб перетворення; інша підфункція, як і в тому випадку, який ми розглянули вище, за характером пасивна, а її суть полягає в накопичуванні, зберіганні і утилізації духовної продукції – смислів, що утворюють семантичний континуум. При



цьому самотійне життя духовного продукту може бути розглянуте на прикладі штучного інтелекту.

У тому випадку, коли духовне утворення зберігає властивості продуктивності, воно забезпечує перехід імпульсу руху і переробку матеріалу в механізмі соціального організму в напрямку від суспільства до особистості.

Власне життя даного соціального утворення системно охоплюється культурологічними відносинами, що за структурою і функціями в системі духовного виробництва аналогічні виробничим, тобто має сенс говорити про виробництво, обмін, розподіл і споживання продуктів культури. Ось чому розвиток Альтюссером поняття ідеології означав переворот у новій марксистській феміністській науці. Стисло можна сказати, що “багато хто приєднався до положення Альтюссера про те, що ідеологія володіє матеріальним існуванням” [143, 242].

Під час вивчення формоутворення соціального організму як здатної до саморозвитку цілісності дуже важливо розглянути розвиток регулятивних форм, оскільки тут організація процесів доходить до формування відносно стійких структур – взаємозв'язків між суспільними відносинами: економічними, антропологічними, політичними, ідеологічними.

Це пов'язане з тим, що погляд “ззовні” відкриває процес формоутворення соціального організму як момент його виробництва або створення, а погляд “зсередини” - як процес організації – активізації і регулювання руху його компонентів.

Функціональні органи, названі нами компонентами, є локальними соціальними організаціями. Їх зрозуміти неможливо без врахування того, що кожен з них веде індивідуальне життя, а отже, і має місце функціональна прибавка. Індивідуальність життя локальних організацій полягає в тому, що вони включають родовий соціальний організм в специфічні рівні універсуму. Є всі підстави вважати, що антропологічний компонент включає людину в першу природу, економічний – в матеріальне виробництво, ідеологічний – в духовне виробництво, нарешті, політологічний – в систему саморегулювання універсуму.

На основі цього одні компоненти, обслуговуючи інші компоненти, формують якісно нові зв'язки і відносини в соціальному



організмі. Так виникають екологічні, виробничі, культурологічні і організаційні зв'язки. Між видовими соціальними організмами виникають відповідно екологічні, виробничі, культурологічні і організаційні відносини. Тепер соціальне тіло структурно значно ускладнилось, а функціонально зміцніло.

Побіжно відзначимо, що компоненти в такій системі слід називати органами соціального тіла. Це означає, що “кожна організована істота утворить ціле, єдину і замкнуту систему, всі частини якої відповідають одна одній і своєю взаємодією сприяють одній і тій же кінцевій діяльності. Жодна з частин не може змінитися без зміни інших; і, отже, кожна з них, взята сама по собі, повинна вказувати на всі інші” [59, 397].

Кожен з компонентів має багате і відносно самостійне внутрішнє життя в рамках соціального організму, яке полягає у взаємоперетворенні суб'єктивованого в об'єктивоване і назад. Саме на цих внутрішньоорганізмених взаємопереходах елементів побудоване формоутворення і смисл функціонування внутрішніх органів соціального організму або органоценоз.

Сконструювати з описаних вище елементів, компонентів, інгредієнтів і засобів опосередкування взаємодії – медіаторів несуперечну систему, здатну до самостійного і ефективного функціонування, вже не представляє особливого труда. В. Барулін, ґрунтовно описуючи причинно-наслідкові і функціональні зв'язки основних сфер суспільства, як ніхто інший, дуже близько підійшов до того, щоб уявити евристичну модель соціального організму [9, 202]. З викладеного вище можна запропонувати евристичну модель соціального організму [рис. 3.1].

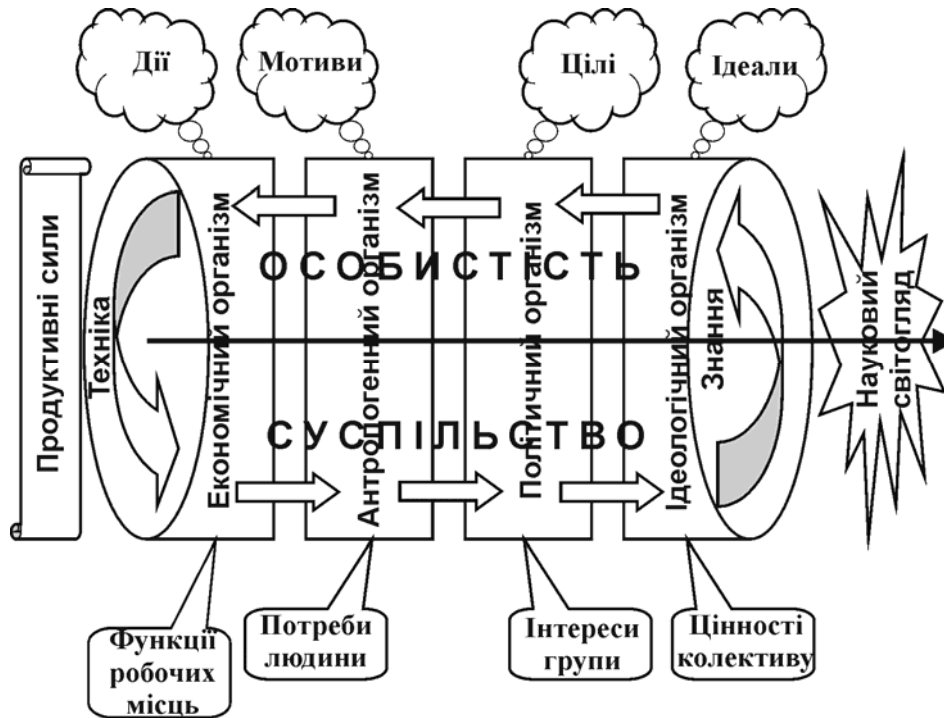
Така модель повинна стати самостійним об'єктом філософського дослідження, бо здатна дуже багато з'ясувати у функціонуванні соціального життя. Але ми тут обмежимося лише найзагальнішими зауваженнями.

Об'єктивний інгредієнт, розташований в нижній частині евристичної моделі, грає позитивну роль, намагаючись зберегти цілісність соціального організму. Суспільство виявляє тут свої консервативні якості. Суб'єктивний інгредієнт, розташований у верхній частині даної моделі, грає негативну роль, оскільки прагне



його зруйнувати. Особистість, являючись революційною силою, шляхом флуктуацій намагається вивести дану цілісність з рівноваги.

### Зворотна фаза руху механізму функціонування



### Пряма фаза руху механізму функціонування

Рис. 3.1. Евристична модель соціального організму

Отже, ми отримали ідеальний тип родового соціального організму. За визначенням Вебера ідеальний тип “це – теоретична конструкція (поняття або система понять), що є певним аспектом – процесом, моментом, зв’язком і т. д. – соціальної реальності в індивідуальній своєрідності, логічній несуперечності і раціональній правильності, тобто максимальній відповідності його внутрішньому “правилу”, принципу та ін. Концепція ідеального типу (але не термін) належить Веберу, який конкретизував з її допомогою думку Ріккєрта про те, що об’єкт історичних наук (“наук про культуру”) конструюється за принципом віднесення до цінності.





Мета, що досягається з допомогою ідеального типу, – запропонувати “чисто логічну” модель, яка підлягає дослідженню соціальної реальності, що, з одного боку, сприяла б чіткому вичлененню (артикуляції) цього аспекту, а з другого – слугувала б своєрідним “еталоном”, шляхом зіставлення, з якого можна було говорити про міру відходу або, навпаки, відносного наближення до нього емпіричної реальності, що досліджується [148, 69].

На більш змістовному теоретичному рівні дилема вибору основоположного погляду на відносини між індивідом і суспільством “постає як “проблема порядку”, що змушує вибрати засіб понятійного переходу від окремих дій до організованих соціальних систем. Наприклад, “порядок” можна тлумачити як результат переговорів, символічної взаємодії між індивідами або як прямий результат колективної детермінації, взятої як самостійну реальність (на зразок “колективної свідомості” Дюркгейма) і т. д. [148, 173].

У системі, що склалася, поведінка людини або соціальних спорідненостей оцінюється лише виходячи з її впливу на якість функціонування системи. “В оцінці функціональності дії з боку системи уточнюючу роль грають так звані “функціональні системні проблеми” – первісно дві: проблема “розподілу” (задач, ресурсів, ціннісних об’єктів і т.д.) і проблема “інтеграції” (можливої координації різних частин системи). Як “функції” згадані вище орієнтації поділяються на “механізми” – процеси, що стабілізують систему дії, і “тенденції” – процеси, що порушують рівновагу системи і ведуть до змін. У розробці ідеї рівноваги Парсонс орієнтувався не на механіку, як наприклад Спенсер, а на біологію і фізіологію, зокрема, на поняття “гомеостазу” К. Бернара – У. Кеннона, збагачене кібернетичною концепцією зворотного зв’язку. Подібно до того, як організм здатний підтримувати тривалість свого внутрішнього середовища всупереч підбурювальному впливу зовнішнього середовища, так і система дії здатен “гасити” зовнішні збурення (доки вони тримаються у відомих межах) і підтримувати або відновлювати стару рівновагу. Тільки після якогось теоретичного вирішення проблеми рівноваги на структурному і функціонально-динамічному рівнях можна ставити “проблему теорії зміни” соціальних систем як “логічно завершальну” (Парсонс) [148, 188-189].



У відомій спенсерівській формулі всесвітньої еволюції суспільство (соціальний організм – В. Б.), подібно матеріальному світу і живому організму, також підлягає інтеграції і диференціації. Воно переходить від однорідності і невизначеності неорганізованого стану до різнорідності і визначеності стану організованого.

Кінцевою причиною всіх цих змін є всесвітня рівновага енергії. Конт вживав термін “соціальна статика” в чисто риторичному значенні, як назву для соціального порядку, а термін “соціальна динаміка” – як назву прогресу. Спенсер, залишаючись на науковому ґрунті, дотримується більш точних фізичних понять. Соціальна статика, на його думку, є дослідження соціальних сил у рівновазі. Досконала рівновага ніколи не була досягнута в дійсності внаслідок змін, що є наслідком рівноваги енергії між суспільством і середовищем. У дійсності, однак, статичні і кінетичні прагнення врівноважуються самі по собі, і результатом цього в суспільстві, як в Сонячній системі або в живому тілі, є нестійка рівновага [3, 197].

Отже, у складі соціального цілого компоненти взаємодіють між собою, отже, вони володіють специфічними функціями стосовно одна одної. І якщо взаємоперехід суб'єктивованого елемента в об'єктивований породжує видову форму соціального життя, то взаємоперехід різноіменних суб'єктивованих елементів або підструктур особистості, рівно як і взаємоперехід об'єктивованих елементів або сфер суспільства породжує нову якість, а саме – замикає компоненти в єдине ціле, породжуючи механізм функціонування і розвитку соціального організму.

Зародження і формоутворення структури соціального організму є процес, який самоорганізується, оскільки він детермінований підставою. Зовнішні ж умови можуть сприяти його протіканню або, навпаки, перешкоджати. Виходячи з цього, соціальний організм слід розглядати як почасти створення несвідомої еволюції, почасти результат свідомого плану. Як організм, він може проходити всі фази еволюції [3, 315].

У ході еволюції соціальний організм прагне до ідеальної форми, перебування в якій тільки і дає змогу соціальній фазі універсуму досягнути своєї генеральної функції в її саморусі. “Спрямовує” процес її самоорганізації динамічна функція поля, що виникає в процесі слабкої електромагнітної взаємодії людей між собою. Поле при



розгортанні соціального тіла діє так само доцільно, як і алгоритми саморозгортання рослинного і тваринного організмів. Тут ми маємо справу з ідеальною формою соціального організму.

Функція ж ідеальної форми щодо соціального життя полягає в тому, щоб гарантувати онтогенез соціального організму, тобто забезпечити якісне виявлення атрибутивних властивостей польового або соціального життя в бутті. Саме поняття “ідеальна форма” у вітчизняній філософії і науці вживається обережно. Це, з одного боку, ми можемо пояснити пануванням матеріалістичного погляду на світ; з другого – ідеологічним несприйняттям ідеального світу, як духовного продукту самостійного походження. Окрім цього, є ще одна причина, з якої ми досі не сприймаємо ідеальну форму. Хоча на практиці, на нашу думку, вона є головною. Суть її полягає в тому, що сучасна наука і філософія ще тільки підходять до того, щоб почати пошуки принципу для пояснення погодженої поведінки організму, що розвивається, або структури, а також погодженої дії окремих частин функціонуючого органу або всього організму.

Тепер, з виходом на польову форму життя, визнання наявності ідеальної форми є закономірним кроком. Це означає, що елементи живого цілого розташовуються за якимись “силовими лініями” безупинно змінного поля. І в якому б з полів не матеріалізувалась думка про роль ідеальної форми в процесі саморозгортання соціального організму, а це може бути поле сил благодаті, поле культури, поле духовності, поле свідомості, поле хронотопа, семантичний Всесвіт, ноосфера, нарешті, – воно покликане здійснити одну і ту ж функцію – духовного формоутворення.

Б. Кузін, наприклад, бачить головне значення принципу поля в тому, що він пояснює погоджену поведінку організму, який розвивається або структури, а також погоджену дію окремих частин функціонуючого органу або всього організму. Біологічні поля, як відомо, цілком наочні. Об’єкти і характер кожного поля, його конфігурація, центр, вектори – можуть бути описані і зображені. Тут доречно згадати про те, що особистість є функціональним органом, похідна від біологічного субстрата, яким є людина.

При цьому А. Гурвич зіткнувся з тим, “що елементи цілого, яке розвивається, немовби прагнуть досягти певного положення. Що форма органу ніби задана і в якомусь вигляді існує ще до того, як він



розвинувся. Інше кажучи, що вона має віртуальний характер. Але це справедливо не тільки для кінцевої форми органу, але і для форми на будь-якому етапі розвитку. Тому віртуальну форму, яка визначає результат процесу розвитку в будь-який його момент, Гурвич назвав динамічно переформованою морфою. І цим він увів у первісне формулювання принципу поля елемент телеології” [117, 157]. Динамічно переформована морфа, – за Гурвичем, – це– передуючий образ, ідея, мета [117, 160].

Тут важливим є питання про те, які функції відіграють дані компоненти соціального організму у розгляді їх як ланок механізму саморуху соціального організму. В. Барулін, наприклад, розглянув це питання з двох позицій, а саме: причинно-наслідкової і функціональної. Так, наприклад, з позицій причинно-наслідкових зв'язків сфер він визначив, що “скрізь і завжди, на будь-якому історичному етапі розвитку матеріальна сфера виступає як основна детермінанта всіх сфер суспільного життя” [9, 202].

Питання з головним же елементом функціональних зв'язків сфер у нього вирішується складніше. Він роздвоївся і, визнаючи, що логіка теоретичного аналізу функціональних зв'язків вказує на те, що духовна сфера повинна бути основною, оскільки вона має найбільші потенції функціонального впливу на інші сфери, він все ж пише: “в класовому суспільстві вузлове місце у функціонуванні суспільного організму займає політична сфера” [9, 203]. Ми ж згодні з Енгельсом, який вважав, що в зрілому стані духовна сфера стане провідною, оскільки людина раніше, ніж запустити будь-яке виробництво, буде виходити з можливих теоретичних наслідків цього кроку.

Наше бачення механізму саморуху соціального організму країни таке, що в ньому ми виділяємо початковою ланкою антропологічний компонент, передавальною ланкою – ідейно-теоретичний компонент, роль кінцевої ланки виконує техніко-економічний компонент і, нарешті, керуючою ланкою виступає політичний компонент. Його “робочим тілом” є знання, які в ньому перетворюються із сенсів у форму залізної людини.

Таким чином, завдяки структурно-функціональному аналізу нам вдалося побудувати образ родового соціального організму. У запропонованій моделі в органічну єдність зведені функціональні органи, які виникли і діють як в структурі людини, так і в структурі



соціума. Крім того показано, що на етапі функціонування соціальне тіло досягає ефекту, утворюючи нові функціональні органи з уже наявних функціональних органів. Дослідити їх належить в ході осягнення явищ онтогенезу і філогенезу сімейства соціальних організмів.

Наш наступний крок полягає в тому, щоб розглянути сімейство соціальних організмів як органічну цілісність.

### ***3.2. Соціальний організм як еквіпотенціальна система функціональних конструкцій***

Морфологічний аналіз соціального явища показав, що воно залежно від організаційних умов, які стикаються між собою за принципом “матрьошки”, набуває органічної форми. Це означає, що ми маємо справу з еквіпотенціальною системою гігантського масштабу.

Користуючись метафорою можна сказати, що людина, будучи своєрідною голограмою Всесвіту, вилаштовує соціальні організми, в яких вона бере участь як підстава, за цим же принципом. Картина стає ще більш обнадійливою, якщо розглядати потенційний соціальний світ як продукт функціонування головного мозку людини. Ця гіпотеза підтверджується дослідженнями Ф. Вестлейка, який обґрунтував модель функціонування мозку на основі використання аналогії з оптичними голографічними процесами. Встановлено, що голографічним процесам (і тільки їм!) притаманна властивість розподіленості. Ця властивість, специфічна для кожного типу голограм (що описуються перетворення Фур'є), полягає в тому, що в будь-якій малій частині голограми можна повністю віднайти всю, записану на цій голограмі інформацію. Враховуючи, що людина використовує саме нелокальну інформацію, то це сам собою зрозумілий факт. Голографія у такому випадку є єдиним відомим



засобом подібної реалізації з використанням розподілювальних характеристик.

З філософського погляду безсумнівним інтересом є те, що завдяки притаманній їй розподіленості, нелокальна інформація може бути водночас відтворюваною в мозку багатьох людей. Ще одним доказом на користь нашої гіпотези про голографічність як принцип співіснування соціальних організмів, є наявність в структурі людини так званих стоячих автохвиль. Такі хвилі у фізичному компоненті несуть речовину, в психічному полі – енергію, а в головному мозку – інформацію. Завдяки спроможності людей використовувати нелокальну інформацію, а саме її будь-яка частка відтворює “ціле”. Голограма соціальних форм, що спалахнула, здатна водночас міститися на всіх ієрархічних рівнях організації універсуму.

Про те ж, що соціальне життя явище багаторівневе і тому розгортається як безліч соціальних організмів, немає ніякого сумніву. Ми вже показали, що соціальний організм багатоликий. Його форми не схожі одна на одну. Цю думку можна підтвердити відомим ленінським положенням: “більш глибокий аналіз показує, що соціальні організми так же глибоко відрізняються один від одного, як і організми тваринні і рослин” [109, 167].

Водночас це означає, що для завершення морфологічного аналізу соціального організму необхідно розглянути його рівні, підрівні і з'ясувати, який матеріальний субстрат презентує соціальне життя на кожному з них.

Почнемо, звичайно ж, з виділення рівнів. Їх всього три: передорганізменний, організменний та надорганізменний.

У передорганізменний рівень входить атомарний, молекулярний і органоїдний підрівні. Стисло охарактеризуємо їх. Атомарний підрівень ми пов'язуємо з окремою людиною, у структурі якої, як ми показали вище, міститься потенційний соціальний світ. Його ми докладно розглянули в аналізі морфології особистості [21]. Повторюватися нема необхідності.

Молекулярний підрівень, як впливає з нашого аналізу і наявної літератури, слід зв'язувати з родиною. Морфологія останньої потребує спеціального дослідження, але оскільки родина незамінна в структурі антропогенного компоненту і оскільки є загально визнаною основою державних конструкцій, на яку зорієнтовані матеріальне і духовне



виробництво, те це означає, що її можна визнати за молекулу соціального тіла.

Тут важливо ще раз підкреслити актуальність висновку К. Маркса про місце і роль відносин між чоловіком і жінкою, в яких “виявляється, якою мірою природна поведінка людини стала людською, або якою мірою людська сутність стала для неї природною сутністю, якою мірою її людська природа стала для неї природою. З характеру цього відношення впливає також, якою мірою потреба людини стала людською потребою, тобто якою мірою інша людина як людина стала для неї потребою, якою мірою сама вона, в своєму індивідуальному бутті, є разом з тим суспільною істотою” [134, 115-116].

І від себе додамо, що родинні відношення визначають характер і якість всієї сукупності соціальних форм. Тому родина в соціальному організмі відіграє винятково важливу роль і сама в собі має всі основні його елементи. Вся справа в тому, що вона володіє ними в іншій формі. У багатодітних сім'ях такий організм виявляється досить чітко.

Організменний рівень охоплює тканинний, клітинний, видовий і родовий підрівні. Підрівень тканинних утворень формується з безтілесних соціальних мікроформ, які на практиці прийнято називати соціальними інститутами. Вони є інструментом інституалізації тканини соціального організму.

На підставі існуючих визначень процесу інституалізації виразно виділяється два напрямки в його розумінні. Один з них за основу інституалізації бере поведінку або окремі дії індивідів, інший – норми, цінності, зразки поведінки або їхні комплекси, що вже є продуктом так званої первинної інституалізації або, за словам П. Бергера і Т. Лукмана, “засвоєння і типізації”. Спільним для них є те, що вони розуміють функціонування тканинних соціальних мікроформ як процес упорядкування, закріплення, “застигання”, утворення певних констант індивідуальної свідомості або дії. Завдяки цьому вчиняється організація людської діяльності і відповідних когнітивних компонентів у певні усталені норми і утворення.

При цьому єдиним істотним критерієм, за яким можна відрізнити тканинні мікроформи від інших соціальних утворень, є те, що ця сфера взаємодії людей, включаючи їхню взаємодію в систему суспільства, утворює основу його соціального порядку. Змістом її є процес розподілу життєвих ресурсів, привілеїв та престижу, а її



інституціональними формами будуть кровна спорідненість, шлюб, мораль, право, влада, релігія, власність.

Далі йде підрівень найпростіших виробничих організмів. Він з'являється в результаті особливого процесу, що ми називаємо органоценоз. Органоценоз у родовому соціальному організмі може протікати лише за наявності достатньої кількості вихідного матеріалу, придатного для будівництва соціальних новоутворень. Тому світ мікроорганізмів і є тим резервуаром, в якому виникають і функціонують до певного моменту як мутанти, елементарні соціальні мікроутворення з яких родовий організм створює собі адекватні своїй природі і зовнішньому середовищу органи, види і підвиди соціального матеріалу.

Цю тезу дуже легко підтвердити спираючись на наявну філософсько-соціологічну літературу. З цього приводу Е. Дюркгейм, наприклад, писав: “Коллективна діяльність завжди занадто складна, щоб її міг виразити один єдиний орган – держава. Крім того, держава занадто далеко від індивідів, вона підтримує з ними занадто поверхневі і нестійкі відношення, щоб мати можливість глибоко проникнути в індивідуальні свідомості і внутрішнім образом соціалізувати їх. Ось чому там, де воно складає єдине середовище, в якому люди можуть готуватися до практики спільного життя, вони неминуче відриваються від неї, відділяються один від одного, а разом з тим розпадається і суспільство.

Нація може підтримувати своє існування тільки в тому випадку, якщо між державою і окремими людьми впроваджується цілий ряд вторинних груп, достатньо близьких до індивідів, щоб втягнути їх у сферу своєї дії, і, таким чином, втягнути їх у загальний потік соціального життя” [72, 33].

Тому в родовій соціальній системі існує цілий клас таких соціальних організмів, які слід назвати первинними. Вони утворюють специфічний рівень в загальній соціальній системі. Вони виконують функцію підтримання процесу органоценоза в оптимальному режимі. У будь-якому випадку ми маємо справу з первинними соціальними організмами, що являють собою елементарну живу систему, здатну до самостійного існування, самовідтворення і розвитку. Такі організми є основою устрою і життєдіяльності всіх видів соціальних організмів. З них формується тканина соціального організму. Водночас вони





існують і як самостійні організми, тоді ми називаємо їх найпростішими.

Аналіз показує, що найпростіші соціальні мікроорганізми у складі цілого слід розрізняти за походженням і функціям. Найбільш розповсюджені виробничі або ділові соціальні мікроорганізми. Вони виникають у сфері матеріального і духовного проведення і призначені для задоволення потреб людей у певних предметах або послугах. У часі вони виникають раніше інших мікроформ.

Неоднорідність найпростіших соціальних організмів не залишилась непоміченою дослідниками соціального життя. Так, наприклад, ще в кінці XIX сторіччя дослідники виділяли соматичні і продуктивні клітини в складі соціального організму [63, 187]. З сучасних зарубіжних авторів О. Зінов'єв, наприклад, теж поділяє соціальні клітини – за нашою термінологією “найпростіші соціальні мікроорганізми” – на дві групи. Він пише: “До першої групи належать клітини, що забезпечують все суспільство їжею, одягом, житлом, засобами комунікації та іншими засобами задоволення потреб людей. Назвемо їх продуктивними або діловими. До другої групи належать клітини, що забезпечують цілісність і охорону суспільного організму, суспільний порядок, вироблення і дотримання правил поведінки людей і їхніх об'єднань відносно один одного. Назвемо їх комунальними. Відмінність їх не є абсолютною. Клітини однієї групи інколи і частково виконують деякі функції клітин іншої групи. Існують змішані клітини. Ті й інші підлягають дії законів як ділового, так і комунального аспектів, але різною мірою і в різній формі. Тим не менше відмінність має місце і грає істотну роль у визначенні характеру суспільного організму” [74, 53].

Загальної теорії соціальних клітин (скажемо, соціальної цитології) не існує. Тому важко визначити, яке скупчення і об'єднання людей є клітиною соціального організму. Провідними признаками такого утворення в літературі називають у морфологічному аспекті наявність органу управління, а в функціональному – спеціалізацію, тобто спрямованість на задоволення конкретної потреби людей. Окрім цього, вказується на наявність серед них керуючих і керованих, а також на те, що люди в них працюють і одержують винагороду, тобто виконують свої основні життєві функції і отримують за це засоби для існування. Ця ознака соціальної клітини є визначальною.



От як про це пише О. Зінов'єв у роботі “Захід”: “Клітиною є таке об'єднання людей, що має певну спеціалізацію як ціле і в рамках цієї спеціалізації діє саме як ціле. Клітина має керуючий орган. Це може бути окрема людина або група людей, а в більших клітинах це може бути складна організація. Без керуючого органу клітина існувати не може” [74, 52].

Причиною виникнення найпростіших соціальних організмів стала та обставина, що людський розум отримав специфічні умови для саморозгортання і наступного функціонування. Це були, як правило, інтелектуальні утворення, більш жорстко стиснуті обставинами. Найпростіший соціальний організм є, за словами Ф. Шеллінга, не що інше, “як зменшений і немов би стислий образ універсуму”. І далі він же продовжує: “Чим глибше ми проникаємо у органічну природу, тим вужче стає світ, який представляє організація, тим менша та частина універсуму, що стискається у організацію” [205, 366]. Від себе додамо, що тим складніше така мікроформа влаштована. “Піднімаючись східцями ряду організацій, ми виявляємо, що почуття, (а ми додамо від себе і свідомість – В. Б.) поступово розвиваються в тому ж порядку, в якому завдяки їм поширюється світ організацій” [205, 366-367].

При цьому Ф. Шеллінг цілком справедливо вказував на те, що “основна властивість організації полягає в тому, що вона, будучи немовби вилучена з механізму, перебуває не тільки як причина або дія, але – оскільки вона для себе те і інше водночас – і шляхом самої себе” [205, 369]. Зрозуміло, що наведена теза стосується також і соціальних мікроорганізмів.

Найпростіші соціальні організми утворюють видові соціальні структури: економічну, соціальну, політичну, ідеологічну. Відомо, що видові соціальні організми виникають в ході органоценоза. Ми вже згадували про їхнє існування, коли розглядали компоненти соціального організму. Тоді ми особливо підкреслили, що в компонентах функціонує внутрішньовидова форма соціального життя. І тоді ж ми вказали на економічну, соціальну (у вузькому сенсі слова), політичну і ідеологічну їхні форми.

Весь фактичний матеріал історії конкретних соціальних організмів, тобто їх філогенії, показує, що еволюція, і найхарактерніший для неї морфологічний процес, іде загалом шляхом ускладнення організації. Поява таких морфологічних



одиниць, як видові соціальні організми в структурі родового соціального організму є крок, значення якого важко переоцінити.

Основним принципом цього прогресуючого ускладнення організації соціального світу є встановлений Мільн-Едвардсом принцип диференціації, оснований на розподілі праці. Родовий соціальний організм, що несе лише загальні функції, розчленовується на частини з більш спеціальними функціями. Соціальне ціле диференціюється, а його частини спеціалізуються.

Окремі частини (економічне, антропологічне, політичне, ідеологічне) одержують свої самостійні функції. Вони немовби автономізуються. Однак ця автономізація виражається лише в обособленні своїй специфічній функції.

Видові соціальні організми виникають на основі специфічного системотворчого чинника. Як доводить наш аналіз, взаємодія особистості і суспільства в цьому випадку протікає в специфічних організаційних формах. У зв'язку з цим видові соціальні форми, обслуговуючи потреби людини, досить не схожі одна на одну.

Життя будь-якої з частин забезпечується цілою системою загальних функцій, особливо функцій обміну, без яких немає життя. Звідси впливає роль вільного ринку для становлення соціального організму країни. У цих функціях будь-яка спеціалізована частина завжди зв'язана з іншим організмом, і що більше вона спеціалізована, то у більшу вона постає залежність від інших частин організму, які забезпечують виконання основних життєвих функцій всього соціального організму.

При цьому Ф. Шеллінг, наприклад, писав про те, що головна особливість організації полягає в тому, що вона складається в взаємодії з самою собою, являє собою водночас і тим, що виробляє і продуктом останнього, і таке розуміння є принципом усього вчення про органічну природу, з якого апріорно можуть бути виведені всі подальші визначення організації (і неорганічної природи – В. Б.) [206, 369].

Наведемо тут як приклад антропологічний організм. Його функція в складі родового соціального організму полягає у виробництві і відтворенні людської особистості як протилежності протиріччя, що досліджується. Системотворчим чинником в цьому випадку виступає потреба людини. Людина є продуктом



антропогенного процесу. Природно, в ході антропогенезу залишаючись видовим організмом, в якому протікає життя громадянського суспільства вона змінюється за формою, але залишається більш-менш сталою за змістом [рис. 3.2].

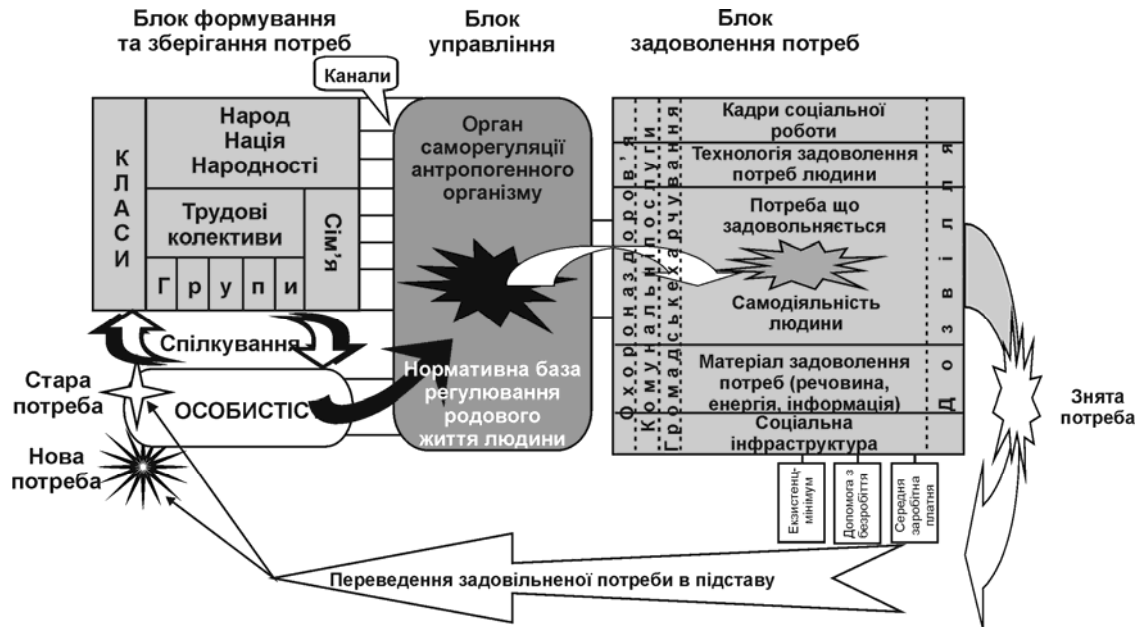


Рис. 3.2. Модель антропологічного видового організму

Завдяки становленню видових соціальних організмів, відбувається прискорений розвиток периферії соціального організму і, насамперед, комунікацій. Тут на перший план виходить розвиток інформаційного обміну.

Вершиною організменого рівня безумовно є підрівень родового соціального організму. Його ми висвітлювали протягом всього дослідження. У зв'язку з цим вкажемо лише на те, що поглиблення уявлень про нього ми можемо досягнути тільки в ході вивчення процесу онтогенезу соціального організму країни. А це вже предмет наступного аналізу.

Організмений рівень недостатньо, і навіть спрощено висвітлювався в літературі ще минулого сторіччя. Так, наприклад, О.Конт у роботі "Система позитивної політики", представляючи організмений рівень, стверджував, що саме сім'ї є основними соціальними клітинами, соціальні сили являли собою соціальну



тканину, держава і міста – соціальні органи, а країни світу були аналогічними системам організмів у біології [179, 43].

Надорганізменний рівень має, на наш погляд, три підрівні – популяційний, системний і надсистемний. До популяційного підрівня, на нашу думку, належать соціальні організми, які виникають у філогенезі і які охоплюють, як правило, великі території планети. Тут спостерігається достатньо велика різноманітність соціальних форм. Найбільш помітними сьогодні тут є континентальні та міжконтинентальні соціальні структури.

Окрім цього соціальні організми виникають і в інших відносно стабільних умовах взаємодії людей, наприклад, у територіальному, а також за іншими підставами. Скажемо, це відбувається у межах поширення мови, спільності території, спільної виробничої діяльності матеріального або духовного характеру і т. ін. Неформальні соціальні структури теж виникають за тим самим принципом, але вони менш тривкі, а отже, період їхнього життя більш короткий.

Системний підрівень є соціальним утворенням планетарного масштабу – соціальний організм ноосфери. Його появу на планетарній арені почувають усі. Це відбувається завдяки явищу гетерохронії, тобто випереджаючій появі його робочих органів. Останні постають перед нами як соціальні інститути світового співтовариства країн, наприклад, ООН, Рада Безпеки та ін. У сучасній літературі відсутні думки, які б заперечували легітимність існування вказаного підрівня соціального життя.

Надсистемний підрівень соціального життя пов'язаний з тим, що життя людини не обмежується межами планетарної системи. Друга природа має продовження в третій природі, що вже поширюється за межі планетарної системи. Це означає, що в соціальному світі родове життя планетарного людства породжує якісно новий вид життя – космічний, що можна назвати, слідом за Тейяром де Шарденом, нежиттям. Очевидно і те, що космічне розумне життя не може виникнути за законами соціальної еволюції макрооб'єктів, як і поза ними; воно виникає відповідно до закономірностей соціальних процесів і в той же час виходячи за межі їхньої дії. Процес перетворення соціального процесу на космічний містить протиріччя, вирішення якого і призводить до виникнення якісно нової форми руху універсуму, що пояснюється закономірностями ноокосмогенезу.



Людина як мікрокосм є частина Всесвіту. Що відчуває людина, те повинен відчувати і Всесвіт. Між ними існує іманентний зв'язок, а оскільки це так, те цей космос, як ми його знаємо, не може бути іншим. Тут привабливими видаються еволюційні ідеї К. Ціолковського, який писав про те, що “будь-який атом матерії почувається відповідно до навколишньої обстановки. Долучаючись до високоорганізованих істот, він живе їхнім життям і відчуває приємне і неприємне, долучаючись до неорганічного світу, він немовби засинає, непритомніє, переходить до небуття” [199, 266]. Всесвіт є організаційною формою співіснування світів.

У такому сенсі можна говорити про точку “Омега” Тейяра де Шардена, очікуваний “Великий ноосферичний вибух” В. Казначеева, “Абсолютний Дух” Г. Гегеля та інші моменти, пов'язані, як тепер виявляється, з проявом надсистемного підрівня організації Космічного Розуму.

І не тільки про це. У результаті проведеної дослідної роботи стає більш зрозумілим сенс соціальної форми в саморозгортанні універсуму. Завдяки розумній живій речовині, універсум здатен впливати на структуру Всесвіту, оптимізуючи протікаючі в ньому еволюційні зміни.

Тут ще слід сказати про необхідність визнання інших “світів”, здатних створювати інші форми життя і розуму. Для них також є характерною глибока єдність зі “своїм” космосом. І вони теж обов'язково повинні мати організаційну форму, без якої жодне життя неможливе. Це організми розумного походження, що належать другій природі, але вже цілком іншого класу.

Вкажемо тут також на те, що соціальне життя, що породжується сучасною людиною, не зникне. Воно лише істотно видозмінюється, оскільки прогресує саме його джерело – людина. У структурі космічного організму воно мусить пройти, за гіпотезою К. Ціолковського, чотири відомі ери (народження, становлення, розпаду людства і, нарешті, термінальну) і перейде у хвильову – “променисту” форму буття. Минувши всі високі ери, людство знову перейде в променистий стан але вже більш високого рівня. Зміна цих космічних циклів буде тривати до тих пір, доки не з'явиться “наднова” людина, яка завдяки абсолютному всезнанню досягне стану Абсолютного Розуму або, як раніше говорили, Абсолютної Свідомості,



що вважається прерогативою богів. У результаті космос буде являти собою суцільну досконалість, а “гомо космікус” ототожниться зі Всесвітом. Розуміння цих процесів закладається сьогодні шляхом осягнення соціального світу взагалі і його організмової форми зокрема. Але їх ґрунтовний аналіз вже виходить за рамки генеральної мети пропонованого філософського дослідження. Як підсумок нашого дослідження можна запропонувати узагальнену картину соціального світу у вигляді спеціальної класифікаційної таблиці [табл. 3.1].

Таблиця 3.1

*Рівні соціального організму*

| <i>Рівні соціального організму</i> | <i>Підрівні соціального організму</i>                       | <i>Морфологічний компонент</i>  |
|------------------------------------|---|---|
| Предорганізменний                  | Атомарний<br>(потенційний)                                  | Особистість   |
|                                    | Молекулярний  | Родина,<br>Пара закоханих,<br>Хижак – жертва  |
| Організменний                      | Тканинний<br>(інституціональний)                            | Кровна спорідненість,<br>шлюб,<br>Форми розмноження та успадкування (клонування)<br>Мораль, право, влада, релігія,<br>Власність,<br>Форми організації соціального життя (уклад життя) |
|                                    | Клітинний<br>(Найпростіші соціальні мікроорганізми – фірма) | Підприємства,<br>Організації,<br>Установи   |
|                                    | Видовий   | Економічний<br>Антропологічний<br>Політичний<br>Ідеологічний  |



| <i>Рівні соціального організму</i> | <i>Підрівні соціального організму</i> | <i>Морфологічний компонент</i>   |
|------------------------------------|---------------------------------------|--|
|                                    | Родовий                               | Країна   |
|                                    | Популяційний (територіальний)         | Регіональний (місто)<br>Релігійний (Іслам, християнство, католицизм та ін.)<br>Етнічний (Орда, масонство)<br>Національний (Земляцтво)<br>Континентальний (Загальноєвропейський Дім, Євразійський простір, Балто-чорноморська зона)<br>Міжконтинентальний |
| Надорганізменний                   | Системний (планетарний)               | Ноосферний   |
|                                    | Надсистемний (космічний)              | Всесвітній   |

Але повернемося до предмету нашого дослідження. На підставі викладеного вище можна зробити висновок про те, що ми маємо справу з системною групою організаційних форм. Отже, за рахунок модифікації умов саморозгортання розуму в природному процесі його формоутворення відбулося подрібнення загальнолюдської філи розуму на безліч форм, розкиданих за різними організаційними рівнями. Таким шляхом виникло сімейство соціальних організмів.

Зрозуміти організацію і механізм життєдіяльності сімейства соціальних організмів можливо тільки на основі засвоєння концепції універсальної космічної голограми, запропонованої в 70-80-ті роки





XX сторіччя американським ученим Д. Бомом і нейропсихологом К. Прибрамом та ідеї енергоінформаційного обміну, тобто інформаційного метаболізму, побудованого на окультуреній інформації або знанні.

Тільки вони дають уявлення про те, як внаслідок квантово-хвильової природи Всесвіту, і соціального світу в тому числі, Всесвіт утворить єдину, нескінченну в часі і у просторі, багатомірну причинно-наслідкову мережу енергоінформаційних взаємодій, у складі якої “все взаємодіє з усім” з різним ступенем інтенсивності. Ця теорія одним із своїх логічних наслідків має такий висновок: кожна точка цього енергоінформаційного поля містить у собі всю інформацію про всі інші точки простору і часу.

Водночас реалізація принципу загального енергоінформаційного обміну у Всесвіті з необхідністю вимагає визнання факту розумності Світового Простору, який добре узгоджується з першим принципом герметизму: “все є думка”, “ми живемо в розумі, розумом і шляхом розуму”. Нагадаємо, що на існування Космічного Розуму або всесвітньо розмитої свідомості вказують К. Ціолковський, В. Налімов та інші дослідники. Не прислухатися до їхніх ідей сьогодні вже просто неможливо.

У такому випадку Всесвіт постає перед нами як гігантська самоусвідомлююча себе структура, в якій окремі види соціальних організмів, розведені за різними організаційними рівнями, виконують роль функціональних органів. Всесвіт ними мислить, якщо коректно взагалі такий вираз застосувати в цьому випадку.

Якщо це так, тоді є необхідність і підстава визнати, що окрім чотирьох відомих фундаментальних взаємодій: гравітаційної, електромагнітної, сильної і слабкої, існує ще п'ятий тип фундаментальної взаємодії інформаційного походження. Саме на основі п'ятої константи Всесвіту будується взаємодія соціальних структур не тільки між собою, але і здійснюється їхнє включення у Світовий Розум.

У такому випадку інформаційні поля як елементи тонкого світу або світів – це не силові поля у звичайному фізичному сенсі. Вони повинні бути безенергійними, процеси передачі інформації безентропійними, причому зі швидкостями, що істотно перевищують швидкість світла. Оскільки гранична швидкість світла визначена



А. Ейнштейном для електромагнітного, а не для інформаційного поля, то протиріччя з сучасними уявленнями про фізичний світ тут немає. Носієм інформації можуть бути торсіонні поля (поля кручення). Учені припускають, що квантами торсіонного поля є низькоенергетичні реліктові нейтрино, отже, висока проникаюча спроможність торсіонних випромінювань видається достатньо природною. Квантам торсіонного поля притаманне як праве, так і ліве обертання, що дає змогу припускати наявність як “правого”, так і “лівого” інформаційних світів.

На цьому ми можемо завершити формування філософського образу соціального організму. Для нас важливо включити напрацьовані ідеї у систему сучасного філософського і загальнонаукового знання. Це можна зробити двома шляхами. Перший шлях – це подальше поглиблене вивчення змісту цього явища засобами теоретичного аналізу, а другий, – використати створений тут дискурс у якості методологічного інструментарію для уточнення окремих його фрагментів, наприклад, виробничої фірми.



## ВИСНОВКИ

Освоєні у ході філософського аналізу проблеми соціального світу і запропоновані нами іншим дослідникам як новий підхід до його вивчення – є лише прелюд, плацдарм для пізнання Розуму. Ця робота – це філософська розвідка другої природи.

Справжня робота, на нашу думку, почнеться лише з моменту відкриття одиниці субстанціонального (матеріального у інтелігібельному сенсі) носія соціальної форми руху універсуму, а свого роду вінцем такої роботи буде опанування законами енергетики людської особистості і людства в цілому.

У дослідженні ми зробили лише один крок – здійснили гносеологічний аналіз. При цьому більшість гіпотез філософсько-методологічного характеру, запропонованих нами на початку дослідження, отримали підтвердження. Гіпотези, що розкривають онтологічну сторону соціального явища, отримали лише опосередковане підтвердження і тому потребують більш розгорнутого доказу. Це можна буде зробити шляхом застосування до соціального організму теорії онтогенезу.

Але цьому має бути присвячено окрему роботу. Вона буде значно складнішою, ніж гносеологічний аналіз, оскільки треба звести в цілісну картину розмаїття соціального життя, яке спостерігається нами на практиці.

Якщо оцінити виконану дослідну роботу, те можна сказати, що вона є ще однією спробою пояснення єдності природи, людини і суспільства. Істотним приростом тут є схема концептуального пояснення явища соціального світу. Поряд з нею мають бути інші пропозиції. Саме серед них система управління мають вибрити алгоритм подальшого розвитку українського суспільства.

Звідси прямо випливає, що виконане нами дослідження має парадигмальний характер. Це означає тільки те, що воно кладе початок специфічній дослідній традиції у галузі вивчення суспільного життя, що дасть змогу розв'язати багато з існуючих головоломок у справі пізнання ноосоціогенезу. При цьому обов'язково будуть



народжуватися нові ідеї щодо осягнення суті соціального явища, які обов'язково підкорегують запропоновану нами парадигму. Це дуже важливо, бо невизначеність панівних ідей, домінантних цілей розвитку суспільства зумовлює нерозвиненість організаційних структур, тобто української державності, які відображали б інтереси відповідних верств населення та мобілізували б його на вирішення поставлених завдань.

Завершуючи дослідну роботу, ми не претендуємо на абсолютну істинність всіх викладених у ній ідей і підходів до пояснення окремих аспектів проблеми ноосоціогенеза. Дослідження міждисциплінарне – “на стику” філософії, суспільствознавства і природничих наук, але саме подібні узагальнення, на наш погляд, і здатні збагатити філософію. До того ж “хаос” – це той самий синергетичний хаос, та “хаотична” безліч флуктуацій думки, те розмаїття активних паростків знання, з яких шляхом їхнього відбору зростає якісно інша організація мислення, визрівають принципово нові філософські концепції.

Позитивні результати наукового пошуку, що отримані нами на цьому етапі вивчення соціальних систем, надихають, безумовно, на подальший пошук. Тому ми не зупиняємось на досягнутому, а маємо на меті використати створений нами дискурс, що “обслуговує” ідею організаційного устрою соціального світу, у якості інструменту для теоретичного відтворення локалізованого соціального світу, що фіксується терміном “виробнича фірма”.



## ЛІТЕРАТУРА ДО ЧАСТИНИ І

1. *Абдеев Р. Ф.* Философия информационной цивилизации. – М. : “ВЛАДОС”, 1994. – 336 с.
2. *Алексеев И.* Энергия // Философская энциклопедия. – М. : Издательство “Советская энциклопедия”, 1970. – Т. 5. – С. 563-564.
3. Американская социологическая мысль: Тексты / под ред. В. И. Добренькова. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 496 с.
4. *Амлинский И. Е.* Организм // БСЭ. – 3-е изд. – М., 1974. – Т. 18. – С. 482-483.
5. *Амосов Н. М.* Мое мировоззрение // Вопросы философии. – 1992. – № 6. – С. 50-74.
6. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. – Л. : Изд-во Лен. ун-та, 1968. – 339 с.
7. *Андрущенко В., Михальченко М.* Сучасна соціальна філософія. Курс лекцій : в 2-х томах. – К. : Вид-во “Генеза”, 1993. – Т. 1. – 255 с.
8. Антология мировой философии : в 4-х томах. – М. : Мысль, 1971. – Т. 4. – 346 с.
9. *Арон Р.* Этапы развития социологической мысли. – М. : Издательская группа “Прогресс” – “Универс”, 1993. – 608 с.
10. *Афанасьев В. Г.* Системность и общество. – М. : Политиздат, 1980. – 368 с.
11. *Барулин В. С.* Социальная философия : учебник. – М. : Изд-во МГУ, 1993. – Ч. 1. – 336 с.
12. *Бахтин М. М.* К философии поступка // Философия и социология науки и техники: Ежегодник. 1984-1985. – М., 1986. – 249 с.
13. *Бейлі К. Д.* Нові системні теорії в системі соціології. – Албані, 1994. – 121 с.
14. *Белинский В. Г.* Общее значение слова литература // Утопический социализм. – М. : Политиздат, 1982. – 512 с.
15. *Бердяев Н. А.* Опыт эсхатологической метафизики: Творчество и объективация // Бердяев Н. А. Царство Духа и царство Кесаря. – М. : Республика, 1995. – 383 с.



16. *Бердяев Н. А.* О русской философии : в 2 ч. – Свердловск : Изд-во Урал. ун-та, 1991. – Ч. 2. – 287 с.
17. *Бердяев Н. А.* Самопознание. – М. : Книга, 1991. – 445 с.
18. *Бердяев Н. А.* Человек и машина // Вопросы философии. – 1989. – № 2. – С. 147-162.
19. *Берестов А.* Число зверя. – М. : Троице-Сергиева лавра, 1996. – 342 с.
20. *Бех В. П.* Социальный организм: философско-методологический анализ. – Запорожье : “Тандем – У”, 1998. – 186 с.
21. *Бех В. П.* Человек и Вселенная: когнитивный анализ. – Запорожье : “Тандем – У”, 1998. – 144 с.
22. *Бехтерев В. М.* Избранные работы по социальной психологии. – М. : Наука, 1994. – 399 с.
23. *Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г.* Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности. – М. : “Знание”, 1969. – 48 с.
24. *Бляхер Л. Е.* Виртуальные состояния социума, или шансы и риски открытого общества в России. – М. : ИПЧ “Издательство Магистр”, 1997. – 66 с.
25. *Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука (тектология). – М.-Л., 1925. – Ч. 1. – 300 с.
26. *Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2-х томах. – М. : Экономика, 1989. – Т. 1. – 304 с.
27. *Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2-х томах. – М. : Экономика, 1989. – Т. 2. – 351 с.
28. *Боголюбова Е. В.* Культура и общество. – М. : Изд-во МГУ, 1978. – 232 с.
29. *Боднар А.* Основы политологии (наука о политике). – К., 1991. – 146 с.
30. *Бойченко І. В., Куценко В. І., Табачковський В. Г.* Суспільні закони та їх дія. – К. : Наукова думка, 1995. – 212 с.
31. Большая Советская Энциклопедия. – Третье издание. – М. : Издательство “Советская Энциклопедия”, 1977. – Т. 27. – 408 с.
32. *Бубер М.* Проблема человека. Перспективы // Лабиринты одиночества. – М. : Прогресс, 1989. – 629 с.
33. *Быченков В. М.* Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъективности. – М. : Российская академия социальных наук, 1996. – 965 с.
34. *Вебер М.* Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.



35. Веблен Т. Теория праздного класса. Экономическое исследование институтов. – М., 1984. – 368 с.
36. Вернадский В. И. Философские мысли натуралиста. – М. : Наука, 1988. – 519 с.
37. Вернадский В. И. Научное мировоззрение // На переломе. Философские дискуссии 20-х годов: Философия и мировоззрение. – М. : Политиздат, 1990. – С. 180-203.
38. Вернадский В. И. Начало и вечность жизни. – М. : Сов. Россия, 1989. – 703 с.
39. Вернадский В. И. Размышления натуралиста. Научная мысль как планетарное явление. Книга вторая. – М. : Наука, 1977. – 191 с.
40. Веселов Ю. В. Экономическая социология: История идей. – СПб. : Издательство Санкт-Петербургского университета, 1995. – 168 с.
41. Войтенко В. П. Молекулярные механизмы старения и эволюция продолжительности жизни: Проблема системного анализа // Всесоюз. симпоз. “Молекулярные и клеточные механизмы старения” : Тез. докл. – К., 1981. – С. 37-38.
42. Войтенко В. П., Полюхов А. М. Системные механизмы развития и старения. – Л. : Наука, 1986. – 184 с.
43. Волков Ю. В. Базисные понятия и логика социологической парадигмы // Социологические исследования. – 1997. – № 1. – С. 22-33.
44. Волков Ю. В., Роговин В. З. Вопросы социальной политики КПСС. – М. : Политиздат, 1981. – 286 с.
45. Воловик В. И. Идеологическая деятельность: диалектика традиций и новаторства. – М. : АОН, 1990. – 212 с.
46. Выготский Л. С. Развитие высших психических функций. – М., 1960. – 336 с.
47. Гвишиани Д. Н. Организация и управление. – Второе дополненное издание. – М. : Наука, 1972. – 536 с.
48. Гегель Г. Наука логики. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1. – 501 с.
49. Гегель Г. Наука логики. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – 248 с.
50. Гегель Г. Наука логики. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – 371 с.
51. Гегель Г. Политические произведения. – М. : Наука, 1978. – 438 с.
52. Гегель Г. Работы разных лет. – М. : Мысль, 1993. – Т. 2. – 630 с.



53. Гегель Г. Соч. – Т. IX. Лекции по истории философии. Книга первая. – /Л./, Партиздат, 1932. – 313 с.
54. Гегель Г. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.
55. Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1974. – Т. 1. – 452 с.
56. Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1975. – Т. 2. – 695 с.
57. Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1977. – Т. 3. – 471 с.
58. Гегель Г. Эстетика : в 4-х томах. – М. : Искусство, 1968. – Т. 1. – 312 с.
59. Гегель Г. Эстетика : в 4-х томах. – М. : Искусство, 1973. – Т. 4. – 676 с.
60. Горский Ю. М. Гомеостатика: модели, свойства, патологии // Гомеостатика живых, технических, социальных и экологических систем. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд., 1990. – 280 с.
61. Горский Ю. М. Системно-информационный анализ процессов управления. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд., 1988. – 322 с.
62. Грамши А. Тюремные тетради. – Избр. соч. – В 3-х т. – М., 1959. – Т. 3. – 560 с.
63. Грееф Г. Общественный прогресс и регресс. – С-Петербург : Типография Ю. Н. Эрлих, Садовая, № 9, 1896. – 336 с.
64. Гумилев Л. Н. География этноса в исторический период. – Л. : Наука, Ленинградское отделение, 1990. – 278 с.
65. Гумилев Л. Н. Этносфера: История людей и история природы. – М. : Экопрос, 1993. – 544с.
66. Гурвич А. Г. Теория биологического поля. – М. : Сов. наука, 1944. – 156 с.
67. Диоген Лаэртий. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов. – 2 изд. – М. : Мысль, 1986. – 570 с.
68. Добронравова И. С. Синергетика: становление нелинейного мышления. – К. : “Либідь”, 1990. – 152 с.
69. Додонов Р. А. Этническая ментальность: опыт социально философского исследования. – Запорожье : РА “Тандем -У”, 1998. – 191 с.
70. Донченко Е. А. Социетальная психика. – К. : “Наукова думка”, 1994. – 208 с.





71. Духовное производство: Социально-философский аспект проблемы духовной деятельности. – М. : Наука, 1981. – 352 с.
72. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М. : Наука, 1991. – 575 с.
73. Желтухин А. И. Обсуждается предмет социологической науки // Социологические исследования, 1985. – № 1. – С. 187.
74. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М. : Политиздат, 1986. – 223 с.
75. Зиновьев А. А. Запад. Феномен западнизма. – М. : Центрополиграф, 1995. – 461 с.
76. Зинченко В. П., Мамардашвили М. К. Проблема объективного метода в психологии // Вопросы философии. – 1997. – № 7. – С. 109-125.
77. Зинченко В. П., Моргунов Е. Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. – М. : Тривола, 1994. – 304 с.
78. Иванов Вяч. И. Родное и вселенское. – М. : Республика, 1994. – 428 с.
79. Известия. – 1985. – 25 августа.
80. Ильенков Э. В. Философия и культура. – М. : Политиздат, 1991. – 462 с.
81. Ильин И. А. Собрание сочинений : в 10 т. – М. : Русская книга, 1993. – Т. 2. Кн. 1. – 386 с.
82. Искаков Б. И. Лептонная концепция мироздания – синтез науки и религии? // Наука и религия. – 1992. – № 4-5. – С. 15-17.
83. Исследования по общей теории систем. / общ. ред. и вступит. статья В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина. – М. : “Прогресс”, 1969. – 520 с.
84. Каган М. С. Мир общения: Проблема межсубъектных отношений. – М. : Политиздат, 1988. – 319 с.
85. Кадзума Татеиси. Вечный дух предпринимательства. – К. : УКРЗАКОРДОНСЕРВИС, 1992. – 204 с.
86. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : монография. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
87. Казначеев В. П. Феномен человека: космические и земные истоки. – Новосибирск : Новосибирское книжное издательство, 1991. – 128 с.
88. Кант И. Критика чистого разума. – М. : Мысль, 1994. – 591 с.
89. Каныгин Ю. М. Основы когнитивного обществознания (Информационная теория социальных систем). – К., 1993. – 226 с.



90. *Карташев В. А.* Система систем. – М. : “Прогресс-Академия”, 1995. – 325 с.
91. *Кивенко Н. В.* Отражение и его роль в живых системах. – К. : Наукова думка, 1972. – 144 с.
92. *Клімова Г. П.* Освіта як феномен цивілізації : автореф. дис. д-ра філос. наук : 09.00.03 / Харківський університет внутрішніх справ. – Харків, 1997. – 39 с.
93. *Ковалев А. Д.* Органицизм // Современная западная социология: Словарь. – М. : Политиздат, 1990. – С. 248-249.
94. *Ковалевский М. М.* Социология. – С.-Петербург : Типография М. М. Стасюлевича, 1910. – 301 с.
95. *Комаров М. С.* Размышления о предмете и перспективах социологии // Социологические исследования. – 1990. – № 3. – С. 57-60.
96. Коммунистическая партия и научное управление. – К. : Политиздат Украины, 1984. – 362с.
97. *Кондаков Н. И.* Логический словарь-справочник. – М. : Наука, 1975. – 720 с.
98. *Костюк В. Н.* Информация как социальный и экономический ресурс. – М. : ИЧП “Издательство Магистр”, 1997. – 48 с.
99. *Кравец А. С.* Вероятность и системы. – Изд-во Воронежского ун-та, 1970. – 168 с.
100. *Кремень В. Г., Табачник Д. В., Ткаченко В. Т.* Україна: альтернативи поступу (критика історичного досвіду). – К. : “ARC- UKRAINE”, 1996. – 793 с.
101. Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях. – М. : Ин-т философии РАН, 1993. – 54 с.
102. *Кропоткин П. А.* Взаимная помощь как фактор эволюции. – Х., 1919. – 232 с.
103. *Крушанов А. А.* К вопросу о природе управления // Информация и управление. – М. : Наука, 1985. – 285 с.
104. *Крымский С.* Ценностно-смысловой универсум как предметное поле философии // Философская и социологическая мысль, 1996. – № 3-4. – С. 102-116.
105. Культурологічний вісник. Науково-теоретичний збірник Нижньої Надніпряни. – Запоріжжя, 1998. – №3.



106. Курдюмов С. П., Малинецкий Г. Г., Потапов Л. Б., Самарский Л. Л. / Компьютеры и нелинейные явления. – М., 1988. – 238 с.
107. Лазарев С. Н. Диагностика кармы. Книга первая. Система полевой саморегуляции. – Санкт-Петербург : АО “СФЕРА”, 1993. – 160 с.
108. Лакда Н. Разделение труда // Философская энциклопедия. – М. : Издательство “Советская энциклопедия”, 1967. – Т. 4. – С. 454-457.
109. Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 1. – 662 с.
110. Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 18. – 525 с.
111. Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 29. – 782 с.
112. Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 36. – 741 с.
113. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики. – Изд. 3-е. – М. : Изд-во Моск. Ун-та, 1972. – 575 с.
114. Лесков Л. В. Семантическая Вселенная // Вестник Московского Университета, Серия 7, Философия. – 1994. – № 2. – С. 3-18.
115. Мамардашвили М. К. К вопросу о материалистической схеме анализа сознания (по работам К. Маркса) // Социальная природа познания. – М. : Наука, 1979. – Вып. 1. – 280 с.
116. Мамардашвили М. К. Как я понимаю философию. – М. : Прогресс, 1990. – 365 с.
117. Мамардашвили М. К. Мысль под запретом (Беседы с Н. Эпельбауэн) // Вопросы философии. – 1992. – № 4. – С. 70-78.
118. Марков М. Теория социального управления. – М. : Прогресс, 1978. – 447 с.
119. Маркс К., Энгельс Ф. Избр. соч. : в 9 т. – Т. 2. – 574 с.
120. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 1. – 798 с.
121. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 3. – 629 с.
122. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 4. – 615 с.
123. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 7. – 669 с.
124. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 8. – 705 с.
125. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 12. – 879 с.
126. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 13. – 770 с.
127. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 18. – 807 с.
128. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 19. – 670 с.



129. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 20. – 824 с.
130. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 23. – 907 с.
131. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 25. – Ч. 2. – 675 с.
132. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 26. – Ч. 3. – 674 с.
133. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 27. – 695 с.
134. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 42. – 535 с.
135. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 46. – Ч. 1. – 559 с.
136. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 46. – Ч. 2. – 612 с.
137. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 47. – 659 с.
138. Материалистическая диалектика : в 4 т. – Т. 3. – Проблема развития в современных науках / под общ. ред. Л. Ф. Ильичева. – М. : Наука, 1985. – 388 с.
139. Материалистическая диалектика : в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – Т. 3. – М. : Мысль, 1983. – 343 с.
140. *Моисеев Н. Н.* Алгоритмы развития. – М. : Наука, 1987. – 307 с.
141. *Моисеев Н. Н.* Человек и ноосфера. – М. : Молодая гвардия, 1990. – 351 с.
142. *Мокляк Н. Н.* Социальные отношения: структура и формы проявления. – К. : Наукова думка, 1986. – 208 с.
143. *Монсон П.* Современная западная социология: теории, традиции, перспективы. – СПб : издательство “Нотабене”, 1992. – 445 с.
144. *Налимов В. В., Дрогалина Ж. А.* Реальность нереального. – М. : Издательство “МИР ИДЕЙ”, АО АКРОН, 1995. – 432 с.
145. *Николов Л.* Структуры человеческой деятельности. – М. : Прогресс, 1984. – 176 с.
146. Нова парадигма. Альманах наукових праць молодих вчених Запорізького регіону. – Запоріжжя : РА “Тандем – У”, 1998. – № 6-9.
147. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. – М. : Русский язык, 1983. – 815 с.
148. Очерки по истории теоретической социологии XX столетия (от М. Вебера к Ю. Хабермасу, от Г. Зиммеля к постмодернизму) / Ю. В. Давыдов, А. Б. Гофман, А. Д. Ковалев и др. – М. : Наука, 1994. – 380 с.



149. *Парсонс Т.* Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль: Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – С. 448-464.
150. *Парсонс Т.* Система координат действия и общая теория систем действия // Структурно-функциональный подход в социологии. Вып. 1. – М., 1968. – 142 с.
151. *Петровский А.* Личность // Философская энциклопедия. – М.: Издательство “Советская энциклопедия”, 1964. – Т. 3. – С. 196-202.
152. *Петрушенко Л. А.* Единство системности, организованности и самодвижения. – М.: Мысль, 1975. – 286 с.
153. *Пилипенко В. Е., Поддубный В. А., Черненко И. В.* Социальный морфогенез: эволюция и катастрофы (Синергетический подход). – К.: Наук. думка, 1993. – 98 с.
154. Принципы организации социальных систем: Теория и практика / под ред. М. И. Сетрова. – К. – Одесса: Выща школа. Головное изд-во, 1988. – 242 с.
155. Проблемы теории материалистической диалектики/ материалы совещания по проблемам диалектического материализма в редакции журнала “Вопросы философии” // Вопросы философии. – 1982. – № 4. – С. 30-40.
156. Проблемы теории материалистической диалектики / Материалы совещания по проблемам диалектического материализма в редакции журнала “Вопросы философии” // Вопросы философии. – 1982. – № 6. – С. 16-22.
157. *Прокофьев Ф. И., Гугнин А. М.* Социум: сущность, развитие, прогнозирование. – Днепропетровск, 1992. – 59 с.
158. *Рассел Б.* Почему я не христианин. – М.: Политиздат, 1987. – 333 с.
159. Самоорганизация: психо- и социогенез / под редакцией В. Н. Келасьева. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1996. – 200 с.
160. *Сафронов И. А.* Человек и Вселенная: философско-методологический аспект: автореф. дис. д-ра филос. наук в форме научного доклада / Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 1994. – 60 с.
161. *Сетров М. И.* Информационные процессы в биологических системах. – Л.: Наука, Ленингр. отд-ние, 1975. – 155 с.



162. *Сетров М. И.* Основы функциональной теории организации. – Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1972. – 155 с.
163. Система социологического знания : учебное пособие / авт.-сост. Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 1996. – 208 с.
164. Системные исследования. Ежегодник. – М. : Наука, 1980. – 424 с.
165. *Сковорода Г. С.* Диалог. Имя ему – Потоп Змиин // Сковорода Г. С. Соч. : в 2 т. – М. : Изд-во соц. – эконом. лит-ры, 1973. – Т. 2. – 486 с.
166. Словарь иностранных слов. – М., 1985. – 607 с.
167. Словарь иностранных слов. – М. : “Русский язык”, 1988. – 608 с.
168. Смелзер Н. Социология: пер. с англ. – М. : Феникс, 1994. – 688 с.
169. Современная западная социология: Словарь. – М. : Политиздат, 1990. – 432 с.
170. *Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.
171. Социальное управление: Словарь / под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. – М. : МГУ, 1994. – 208 с.
172. Социальные технологии: Толковый словарь / отв. ред. В. Н. Иванов. – Москва – Белгород : Луч – Центр социальных технологий, 1995. – 309 с.
173. Социологический словарь / сост. А. Н. Елсуков, К. В. Шульга. – 2-е изд., перераб. и дополн. – Минск : Университетское, 1991. – 528 с.
174. Социология // Осипов Г. В. / рук. автор. кол. / Ю. П. Коваленко, Н. И. Щупанов, Р. Г. Яновский. – М. : Мысль, 1990. – 446 с.
175. Социология. Наука об обществе : учебное пособие / под общей редакцией проф. Горлача Н. И. – Харьков : Институт востоковедения и международных отношений. Харьковский коллегиум. Кафедра истории, философии и политических наук, 1996. – 688 с.
176. *Степанов А. М.* Основы медицинской гомеостатики. – Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1994. – 272 с.
177. *Тард Г.* Социальная логика. – С-Пб. : Социально-психологический центр, 1996. – 553 с.
178. *Тейяр де Шарден П.* Феномен человека. – М. : Наука, 1987. – 240 с.
179. *Тернер Дж.* Структура социологической теории. – М. : Прогресс, 1985. – 472 с.
180. *Ткачев П. Н.* Сочинения : в 2 т. – Т. 1. – М. : Мысль, 1975. – 656 с.
181. *Тойнби Дж.* Постижение истории. – М. : Прогресс, 1991. – 736 с.



182. Трубецкой С. Н. О природе человеческого сознания // Трубецкой С. Н. Сочинения. – М. : Мысль, 1994. – 430 с.
183. Урсул А. Д. Человечество. Земля. Вселенная. – М. : Мысль, 1977. – 264 с.
184. Ухтомский А. А. Парабиоз и доминанта / Ухтомский А., Васильев М. Учение о парабиозе. – М. : Изд-во Комакадемии, 1927. – 171 с.
185. Физика микромира (ред. Ширков Д. В.). – М. : Советская энциклопедия, 1980. – 527 с.
186. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – М. : Политиздат, 1991. – 560с.
187. Философский словарь / под ред. М. М. Розенталя. – Изд. 3-е. – М. : Политиздат, 1975. – 496 с.
188. Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб – Оглы, Л. Ф. Ильичева и др. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.
189. Франк С. Л. Духовные основы общества. – М. : Республика, 1992. – 511 с.
190. Франк С. Л. Духовные основы общества. Введение в социальную философию. – Париж, 1930. – 267 с.
191. Франк С. Л. Собственность и социализм // Русская философия собственности (XVIII – XX вв.). – СПб. : СП “Ганза”, 1993. – 345 с.
192. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М., 1990. – 368 с.
193. Хайдеггер М. Исследовательская работа В. Дильтея... 10 докладов // Вопросы философии. – 1995. – №11. – С. 119-145.
194. Хироси Н. История философской мысли Японии. – М., 1991. – 363 с.
195. Храмова В. Л. Целостность духовной культуры. – К. : Феникс, 1995. – 399 с.
196. Цехмистро И. З. Поиск квантовой концепции физиологических оснований сознания. – Харьков : Выща школа, 1981. – 176 с.
197. Цехмистро И. З. Феномен целостности как пристанище духа: о невозможности множественных “механизмов” мышления // Дух і Космос: наука і культура на шляху до нетрадиційного світосприймання / кол. авторів під кер. проф. І. З. Цехмістро. – Харків, 1995. – 195 с.
198. Циолковский К. Э. Грезы о Земле и небе. – Тула : Приокское кн. Изд-во, 1986. – 447 с.



199. Циолковский К. Э. Монизм вселенной // Русский космизм: Антропология философской мысли. – М., 1992. – С. 3-35.
200. Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии. Древний мир – эпоха просвещения. – М. : Политиздат, 1991. – 463 с.
201. Черненко И. В. Нелинейные общественные явления и теория катастроф // Философская и социологическая мысль, 1996. – С. 117-152.
202. Черников М. В. Самоорганизующиеся системы: методологические подходы и проблема управления // Общество и человек: пути самоопределения. – Вып. 1. – СПб., 1994. – 136 с.
203. Чинакова Л. И. Социальный детерминизм: Проблема движущих сил развития общества. – М. : Политиздат, 1985. – 159 с.
204. Шеллинг Ф. В. Й. Система трансцендентального идеализма. – /Л./, Соцэкгиз, 1936. – 479 с.
205. Шеллинг Ф. В. Й. Сочинения : в 2 т.: пер. с нем. – Т. 1. – М. : Мысль, 1987. – 637 с.
206. Шеллинг Ф. В. Й. Сочинения : в 2 т.: пер. с нем. – Т. 2. – М. : Мысль, 1987. – 636 с.
207. Шмаков В. Закон синархии и учение о двойственной иерархии монад и множеств. – К. : “София”, Ltd, 1994. – 320 с.
208. Шпенглер О. Закат Европы. Очерки морфологии мировой истории. 1. Гештальт и действительность / пер. с нем., вст. ст. и примеч. К. А. Свасьяна. – М. : Мысль, 1993. – 663 с.
209. Штомпка П. Социология социальных изменений / пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. – М. : АСПЕКТ ПРЕСС, 1996. – 416 с.
210. Югай Г. А. Общая теория жизни. – М. : Мысль, 1985. – 256 с.
211. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. – М. : Наука, 1978. – 392 с.
212. Юркевич П. Д. Чтения о воспитании. – М. : Педагогика, 1965. – 298 с.
213. Янков М. Материя и информация. – М. : Прогресс, 1979. – 334 с.
214. Яценко А. И. Целеполагание и идеалы. – К. : Наукова думка, 1977. – 276 с.
215. Hoebel E. Man in the primitive world. – N.Y., 1949. – 634 p.



---

---

# ЧАСТИНА II

---

---

## ВИДОВИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ОРГАНІЗМ АБО СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

### РОЗДІЛ 4

#### Процес проектування цілісної системи соціальної-роботи та її елементарна база

##### *4.1. Поняття*

##### *“повна” система соціальної роботи*

Для незалежної України вельми актуальною є проблема створення ефективної науково-проектної бази для проведення соціальних досліджень, які б дали змогу накопичити позитивний досвід реформування різних сфер держави і суспільства, примножити людський капітал, економічні та інтелектуальні ресурси. Тим більше,



що аналіз тенденцій розвитку людинознавчих наук свідчить про значно ширше запровадження ними уже у найближчому майбутньому різноманітних експериментальних методів – теоретичних і прикладних, якісних і статистичних, діагностичних і прогностичних, мисленнєвих і модельних, природних і соціальних, технічних і психологічних.

З цього погляду проектно-конструкторська діяльність соціальних працівників, яка має бути націленою на розбудову повної моделі системи соціальної роботи, повинна теж мати певну законодавчу або, іншими словами, нормативну базу. Вона не повинна мати відтінок самодіяльності.

Однак питання її легітимізації досить не просте, оскільки методологія проектно-конструкторської діяльності у попередні роки десятиліттями перебувала під ідеологічним пресом універсального матеріалістично-діалектичного методу, який, попри безперечні переваги, все ж не виправдано обмежував наукове розуміння світу, блокував альтернативні способи його пізнання і перетворення.

Тому сьогодні в незалежній Україні гостро стоїть питання про створення нової методології національної науки та освіти, яка б ґрунтувалася на соціально-культурній парадигмі їх розвитку і реформування. Успіх хоча б в одній із сфер багато значить для вирішення проблем у майбутньому.

Позитивний поштовх до розбудови методологічних засад проектно-конструкторської діяльності соціальні працівники отримали після прийняття Верховною Радою України Закону “Про наукову і науково-технічну діяльність” та затвердження Міністерством освіти і науки України “Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності”, які суттєво розширюють простір внесення конструктивних послідовних змін у суспільне життя шляхом професійного здійснення експериментальної роботи у закладах, організаціях, соціумі загалом.

Добре відомо, що розбудова повної системи соціальної роботи дедуктивним шляхом означає, перш за все, розробку її семантичного інваріанту. Це можливо зробити завдяки науковому знанню про цю галузь суспільного виробництва. Як одна з найпродуктивніших форм організації сукупного наукового знання (ідеї, закони, закономірності, принципи, моделі, поняття, факти), наука дає цілісне уявлення про



природу соціальної роботи. Її зрілість багато в чому визначається, з одного боку, емпіричним наповненням, тобто кількістю задіяних споглядальних фактів, з другого – методологічною виваженістю, тобто обґрунтованістю методологічних положень (стандартів), якими користується соціальний робітник у галузі соціальної роботи, створюючи принципово нові продукти інтелектуального походження.

Пристаючи до теоретичного відтворення морфологічної форми соціальної роботи, визначимось з терміном “повнота” системи соціальної роботи. До того ж пам’ятаючи про те, що у філософському розумінні “повнотою називається завершене зібрання усього одиничного, що входить до певної сфери” (Г. Гегель). Звісно, що тут мається на увазі сфера соціальної роботи у масштабах країни.

За І. Кантом, повнота опису означає необхідність дати “первісне і повне викладення поняття речі в її межах”. До того ж, як пише він у роботі “Критика чистого розуму”: “Повнота означає ясність і достатність ознак; межі означають точність у тому сенсі, що ознак дається не більш ніж потрібно для повного поняття; первісне означає, що визначення меж нізвідкіль не виводиться і, отже, не потребує обґрунтування, інакше передбачуване пояснення не могло б бути дане раніш всіх суджень про предмет” [95, 430].

Тож, повнота у цьому випадку - це така характеристика соціальної системи, яка дає змогу продемонструвати технологію задоволення потреб людини і подає у зрозумілій для сприйняття нами формі механізм саморуху цієї цілісності. Після чого визначення закону, який стверджує життєдіяльність цього видового соціального організму – справа майже формальна.

## ***4.2. Методологічні вимоги та засоби теоретичного відтворення системи соціальної роботи***

Модель соціальної роботи можна відтворити на основі певної сукупності технологічних процесів, що складає сутність процесу



творення та відтворення сутнісних сил особистості. Висвітлюючи достатній опис способів і засобів реалізації конкретної дослідно-експериментальної роботи, вона покликана, крім початкових і завершальних етапів проектування цілісності, з'ясувати проміжні наслідки безперервного прогресивного розвитку науково спроектованої системи соціальної роботи, зафіксувати переходи останньої від одного стану до іншого, висвітлити механізм її саморуху.

Нарешті, зробимо ще одне методологічне зауваження, яке має принципове значення для проектування морфологічної форми системи соціальної роботи. Сутність його полягає у тому, що морфологічна конструкція відтворює одночасно дві складові соціальної діяльності. Одна частина якої знаходиться у структурі об'єкту соціальної роботи, тому вона виявляється через різні його споживчі стани, у той час як інша - представлена у вигляді різноманітної сукупності предметів зовнішнього середовища, і яка є ніщо інше, як соціальна сфера суспільства.

Ця єдність морфологічної форми як відношення буття є у бутті понад усе становлення, перехід однієї визначеності у другу, а якщо сказати конкретніше, то це і є саме те, що нас цікавить – процес переходу суб'єктивної форми соціальних відносин в об'єктивну форму соціальних відносин і навпаки.

Для того, щоб приступити до проектування повної форми системи соціальної роботи, нам треба “побачити” її образ крізь призму поняття “соціальне”. Ця вимога відтворити конструкцію через сутність поняття детермінується дедуктивним шляхом відтворення морфології соціальної реальності.

Аналіз сутності та змісту поняття “соціальне” треба виконати на основі методологічного інструментарію науки логіки Г. Гегеля. Теоретично ця теза обґрунтовується у явищі “завдяки тому, що відмінності форми – внутрішнє та зовнішнє – покладені, навпаки, кожне у самому собі як цілісність себе і свого іншого; внутрішнє як проста рефлексована у себе тотожність є безпосереднє і тому у тій же мірі буття і зовнішнього, у якій воно сутність; а зовнішнє, як багатообразне визначене буття є лише зовнішнє, тобто, покладене як несуттєве і як таке, що повернулось у свою основу, тобто, як внутрішнє. Цей перехід їх одне у одного є їх безпосередня тотожність як основа; але так само він їх безпосередня тотожність, а саме, кожне є



якраз завдяки своєму іншому те, що воно є у собі, - цілісність відносин. Або навпаки, визначеність кожної із сторін завдяки тому, що вона у самій собі цілісність, опосередкована з іншою визначеністю; таким чином, цілісність опосередковує себе з самою формою або визначеністю, опосередковує себе своєю простою тотожністю з собою...

У цій тотожності явища з внутрішнім або сутністю сутнісні відносини визначили себе як дійсність” [42, 169-170].

Матеріал, у якому втілюється цілісність соціальної системи, – це понад усе її внутрішні та зовнішні зв'язки. Саме на них вибудовується фундаментальна організація системи соціальної роботи і порядок її взаємодії з середовищем, з механізмом управління та розвитку соціального організму країни. По-іншому, цілісність розглядається нами не як прихована у системі сутність, а як принцип, що визначається її конкретною специфікою і який обумовлює програму моделювання механізму саморуху системи соціальної роботи.

Специфічні риси такої програми можуть бути визначені: по-перше, тим, що така система має достатньо чітке та різке визначення своєї межі, яка поділяє зв'язки на внутрішні та зовнішні; по-друге, вияв та аналіз системоутворюючих зв'язків та способу їх реалізації; по-третє, відтворення механізму життя, динаміки, тобто способу її функціонування та розвитку, бо для практики дуже важливо отримати не тільки її загальну характеристику, але й обґрунтувати закон взаємної зміни її властивостей.

Така сукупність уявлень виступає як система методологічних орієнтирів під час вивчення складних об'єктів. Конструктивність їх гарантується розчленуванням, розгортанням поняття цілісності системи, яка вивчається за рахунок введення цілого ряду нових понять – функції, організації, структури, управління, зв'язку і т.ін. Усе це є знаряддям визначення предметної сфери дослідження морфології системи соціальної роботи.

Із того, що було вище викладено, можна зробити висновок про те, що вивчення системи соціальної роботи може відбуватись двома шляхами. Перший шлях пов'язаний із вивченням її внутрішніх, а другий – зовнішніх зв'язків. Саме собою розуміється, що якість виконання нею своїх функцій у соціальному цілому, у першу чергу, обумовлюється внутрішнім змістом об'єкту, що аналізується.



Цей висновок прямо вказує на те, що ми тепер можемо приступити до формування методологічних засад проектування системи соціальної роботи.

### *4.3. Елементи системи соціальної роботи*

Для того, щоб приступити до вивчення внутрішнього устрою конструкції системи соціальної роботи, треба розчленувати її на складові частини, елементи, причому під останнім розуміється дещо просторово локалізоване. Точно так повинні бути ізольовані, подані у речовинному вигляді її особливі складові – ті, що відіграють роль зв'язків у середині системи, забезпечують її цілісність.

Поняття елемента, зазвичай, уявляється інтуїтивно ясным; під ним розуміється мінімальна частка системи або її максимальна межа, її розчленування. При цьому йому притаманна внутрішня активність. Тому ми можемо говорити не просто про елемент, а про діючий елемент. Це означає, що елементи повинні у системі обслуговувати одне одного і тому їх відбір має відбуватись на основі функціональних залежностей.

Активність елементів є така його характеристика, що дає змогу виділити і пояснити дуже важливу властивість системи соціальної роботи – її здатність протистояти довкіллю, середовищу, завдяки якому вона не просто існує у середовищі, але завжди так чи по-іншому “перероблює” її. Таким чином, у системі соціальної роботи, що являє собою органічне ціле, елемент визначається понад усе за його функціями: як найменша одиниця, що здатна до відносно самостійного здійснення певної функції.

Далі нам треба обґрунтувати сферу соціального буття, із якого ми маємо намір вибирати елементи для відтворення повної моделі системи соціальної роботи. Це питання принципове, тому тут ми вимушені звернутись до змісту поняття “соціальне” у вузькому сенсі.

Нагадаємо, що серед існуючих підходів до визначення змісту поняття “соціальне” ми вважаємо перспективними розробки тих авторів, що визначають його як взаємозв'язок між людьми та їх



колективами, як носіями певних видів праці і які відрізняються одне від одного, у зв'язку з цим за життєвим рівнем та положенням у суспільстві.

Аналіз наукових джерел виявляє, що найбільш повна характеристика цього підходу подана думкою Т.І. Заславської та Р. В. Ривкіної. Вони стверджують, що соціальне життя – це, головним чином, “сфера відносин між групами людей, що займають різне положення у суспільстві, беруть неоднакову участь в економічному, політичному та духовному житті, різняться не тільки рівнем, але й джерелами своїх прибутків, структурою особистісного споживання, способом життя, рівнем особистісного розвитку, типом суспільної свідомості.

У свою чергу, поняттям “соціальні відносини”, - продовжують вони, - характеризуються не тільки прямі або опосередковані взаємовідносини, у які вступають ці групи, але й взаємне положення цих груп відносно їх положення у суспільстві. Соціальний інтерес, завжди має груповий характер, що направлений на збереження або зміну групою свого положення у загальній системі соціальних відносин або у соціальній структурі суспільства. Взаємодія соціальних груп пов'язується не тільки зі співпадінням, але й з протиріччям, а у окремих випадках з боротьбою соціальних інтересів” [83, 12].

Тому соціальна нерівність є ніщо інше, як системоутворюючий принцип формування класів, а відповідно й класових суспільств. З цього боку соціальну роботу можна розглядати, як засіб не тільки зниження соціального розшарування або соціальної нерівності, але й як впливовий інструмент формування безкласового типу розвитку світової спільноти. Майбутня фаза розвитку світової спільноти вимагає детального аналізу цієї гіпотези.

З цього випливає, що специфіка соціальних відносин, на нашу думку, полягає понад усе в тому, що ці відносини з приводу і у цілях суспільного відтворення та розвитку самих суб'єктів, етносів, нації, класів, груп, особистостей.

Ясно, що складові системи соціальної роботи не можуть бути формалізовані вільно. Це пов'язано з тим, що поняття віддзеркалює, за закономірностями науки логіки, протиріччя морфологічної форми. Розглянувши зміст поняття, можна відтворити конструкцію



соціального явища. Взаємозалежність тут має природне, тобто об'єктивне, походження.

Тож, тепер ми маємо алгоритм, завдяки якому відтворимо складові поняття “соціальне” у вузькому сенсі слова, а заодно й морфологію повної системи соціальної роботи. Для цього треба розгорнути це поняття по лінії: існування – явище або буття – дійсність.

Починати аналіз тут треба з тези Гегеля про те, що “з поняття неможливо виколупати існування”. Це означає, що раніш ніж зміст “соціального”, шляхом формалізації себе у тій чи іншій формі знаходить “стихію самостійної сталості” і стає доступною для спостереження та аналізу, вона повинна ще пройти стадію існування. “Рух суті справи, який полягає у тому, що її обумовлюють, з одного боку, її умови, а з другого, – її основа, є, як стверджував Г. Гегель, лише зникнення видимості опосередкування. Основа сутності справи є, значить, виступ, простий вихід (Herausstellen) в існування, чистий рух її до самої себе” [42, 108].

Ні у кого з авторів, що пишуть про проблеми соціальної роботи, немає сумнівів, що існування змісту цього соціального явища пов'язано з потребами людей. Це означає, що зміст соціального у вузькому сенсі слова проявляється у формі потреб людини або колективу, які “є зв'язок зі всезагальним механізмом і з абстрактними силами природи, інстинкт існує лише як внутрішнє” [49, 507].

Потреба людини є, таким чином, з одного боку, змістом соціального, що рухається у буття або явище і в подальшому своєму рухові проявляється у тій чи іншій своїй конкретній формі, а з другого, – вона увібрала в себе “зовнішню безпосередність і момент буття”. По-іншому, потреба є таким моментом соціального, коли внутрішній стан людини “рухається” у зовнішнє середовище, а зовнішнє середовище відчуває цей рух не тільки як без образну активність організму людини але й знає що він вимагає від зовнішнього середовища як засобу “зняття” або нейтралізації цього руху.

Ось чому самі потреби не можуть безпосередньо бути вилучені з об'єктивної реальності як речовинного відокремленого об'єкту, а всякий раз є продуктом мисленневого конструювання. Зрозуміло, що воно – конструювання потреб – не вільне від реальності. Водночас вони, потреби, є конструктивними і операціональними одиницями,





тобто такими, з якими можна працювати в процесі аналізу емпіричного матеріалу і отримувати однорідний опис стану “соціального”, дає змогу рухатись і у формальній площині оперування знаннями.

Це дуже важливий момент, мається на увазі перехід змісту “соціального” у своє *існування* у вигляді потреб людини. Саме з цим ми пов’язуємо те, що сама міра рівності та нерівності положення людини повинна визначатись завдяки рівню задоволення потреб як нужд окремої людини або групи, колективу або ж всієї сукупності так, як “різні потреби внутрішньо пов’язані між собою у одну природну систему” [141, 368].

Це дуже важлива теза для розуміння моменту повноти системи соціальної роботи. Пояснюється це так: якщо на основі потреб розбудувати систему соціальної роботи, то вона буде структурно бездоганною за рахунок того, що потреби людей, як впливає з наведеної тези, є іманентна цілісність. Цей висновок пояснюється тим, що тут співвідношення, які знаходяться всередині суб’єкта, з одного боку, ще незалежні від множини об’єктивного світу буття, який здатний до динамічних змін, і, отже, володіючого нестійкістю отриманих результатів.

З другого боку, вони ще не досягли свого абсолютного значення або абстрактного рівня, коли уже не можна здійснити заміри та порівняти результати.

Ця обставина виділена дослідниками. Так, наприклад, у колективній праці, що присвячена проблемам рівності та нерівності людей, написано: “Мірою рівності або різниці повинен бути ступінь задоволення відповідних потреб або всієї їх сукупності, а не безпосереднє співставлення душевого споживання окремих благ у натуральній формі або за кошторисом фонду споживання або реальних доходів у перерахунку на душу і т.ін. Такий підхід визначається тим, що неоднакові самі потреби груп населення, що проживають у різних регіонах країни, як через природно-кліматичні умови, так і через різницю демографічної структури [190, 158].

Цю позицію поділяє і В. З. Роговін, який відзначає, що “відносини рівності і нерівності у суспільстві проявляються як різниця у ступені розвитку та задоволення потреб суспільних груп” [203, 18].



К. Маркс, досліджуючи те, чим визначається нормальна підтримка життєдіяльності людини, зазначив, що потреби її є продукт розвитку історії та культури, а також залежать від умов, у яких вона знаходиться. Він також показав, що перелік та обсяг засобів для життя, під якими передбачається усе, що входить до щорічного фонду споживання, неоднакові для різних категорій працюючих, а витрати на їх освіту та виховання різні у залежності від кваліфікації робочої сили.

Для відтворення повної форми системи соціальної роботи дуже важливе розуміння того, що перехід змісту “соціального” в існування веде до визрівання його, – про що свідчить наявність у людини потреб, для зняття або задоволення яких вона уже потребує, як всяка жива істота, у речовині, енергії та інформації із навколишнього середовища, як певних предметів для споживання. Це важливий елемент, який треба відтворити у морфологічній структурі соціальної роботи.

У той же час, як зауважив Гегель, “те, що здійснюється відповідно до внутрішньої необхідності, таке, що результатом передумов є ніщо інше, а, навпаки, те, що подано, також виникає в результаті, збігається з самим собою, саме себе знаходить, або іншими словами, обидва моменти – безпосередньо наявне буття й призначеність – покладені як один момент” [46, 65].

Тому людина, завдяки потребам, “по-перше, визначає себе, тим самим покладає себе як те, що підлягає запереченню і цим співвідноситься з іншою по відношенню до неї, байдужою об’єктивністю, але що воно, по-друге, так же не втрачене в цій утраті самого себе, зберігає себе у ній і залишається тотожністю рівного самому собі поняттю; тим самим воно імпульс до покладання для себе згаданого другого по відношенню до нього світу як рівного поняттю, до зняття цього світу і до об’єктивації себе. Внаслідок цього самовизначення живого має форму об’єктивної зовнішності, а через те, що воно у той же час тотожне з собою, воно абсолютне протиріччя” [43, 227].

Остання теза надто важлива для розуміння структури морфологічної форми соціальної роботи, бо вона теоретично обґрунтовує її як протиріччя. Наявність протиріччя є свого роду



гарантом того, що така система здатна до саморозвитку, оскільки є причина, тобто сила, яка забезпечить саморух її власного механізму.

Таким чином, при виході потреб людини, як необхідності, у буття має місце їх роздвоєння на складові частини. Одна з них знаходиться у структурі живого, тілесного людського організму, яка проявляється через різні його споживчі стани [162, 22-38]. У той час як інша – представлена множинною сукупністю предметів зовнішнього середовища і яка є не що інше як соціальна сфера суспільства.

Це означає, що доморфологічну форму треба розглядати як протиріччя між біологічним організмом людини та соціальною сферою суспільства, або суб'єктивованим та об'єктивованим елементами.

Нагадаємо, що зміст соціальної сфери суспільства вперше більш-менш ґрунтовно був розкритий у радянській науці лише у 1989 році після широкої дискусії в науковому середовищі. Саме тоді науковці й політики дійшли до висновку, що “у широкому сенсі – це сфера суспільного виробництва самої людини, з його інтересами та їх виявленнями у різних формах спілкування. Вона поєднує в собі і побут, і сферу послуг, і освіту, і охорону здоров'я, і соціальне забезпечення, тобто сукупність усіх соціальних інститутів, що націлені на обслуговування потреб людини” [54, 27].

Ця єдність морфологічної форми як відношення буття є у бутті понад усе становлення, перехід однієї визначеності в іншу, а якщо висловитись конкретніше, то це і є той процес, що знаходиться в основі морфологічної форми системи соціальної роботи. Сутність морфологічної форми полягає, таким чином, в утриманні як основа цієї системи переходу суб'єктивної форми соціальних відносин в об'єктивну форму соціальних відносин і навпаки.

У той час, як людина звично вважає, що тільки нестаток примушує її пристосовуватись до реально існуючого, часом ворожого протистояння світу. У дійсності ж ця єдність, людини зі світом, повинна бути усвідомлена не як вимушене відношення, а як відношення розумне. Вирішити це завдання - означає з'ясувати спосіб їх взаємодії між собою, за яким уже, як відомо, нічого немає. Саме це ми робимо, вимальовуючи теоретичними засобами морфологічну форму системи соціальної роботи.



Тепер ми можемо перейти до теоретичного відтворення повної форми системи соціальної роботи як компонента соціального організму країни. Але ми тут повинні довести аналіз структури поняття “соціального” до логічного кінця, тобто розглянути рух його сутності на стадії дійсності. Це не надуманий крок, а нагальна необхідність, оскільки він викриває суттєві властивості соціальної роботи.

На стадії дійсності “соціальне” у вузькому сенсі слова постає перед нами як органічна єдність сутності та існування. Саме в дійсності має істину позбавлена образу сутність та позбавлене опори явище, по-іншому, певна сталість системи соціальної роботи і багатоманіття її, що позбулося міцності.

Ця єдність внутрішнього та зовнішнього моментів “соціального” є абсолютна дійсність, яка є абсолютним відношенням його до самого себе – є субстанція. Вона відома нам як атрибут. “Атрибут – це лише відносне абсолютне, деякий зв’язок, – відзначає Г. Гегель, – який не означає нічого іншого, крім абсолютного у деякому визначенні форми” [42, 177].

З наукової літератури впливає, що результатом становлення соціальної роботи, або атрибутом саморозгортання соціального явища, є колективізм, як всезагальний принцип, спосіб сумісної діяльності людей, що утворює свого роду “тотальність людського проявлення життя”. Його становлення необхідно для того, щоб людство вирвалось, нарешті, з множини зовнішніх залежностей і для того, щоб створити в середині себе механізм саморозвитку. Саме цей продукт ми маємо на увазі коли апелюємо до поняття “соціальний організм країни”.

Тепер можна подати алгоритм саморозгортання поняття “соціальне” у вузькому сенсі слова. З вищевикладеного прямо випливає, що він має такий вигляд (рис. 4.1).

Як випливає з вищенаведеного, ми можемо дійти висновку про те, що “соціальне” у вузькому сенсі слова – це специфічний спосіб включення людини у всезагальний механізм саморозгортання матеріального та духовного світів, який сформувався під впливом суспільного поділу праці, заснований на поглиблюючому та поширюючому процесі задоволення постійно зростаючих потреб людини у необхідному обсязі речовини, енергії та інформації, що

матеріалізується у структурі людського організму у формі її фізичних та сутнісних сил, виявляючи та стверджуючи себе на практиці шляхом саморозгортання принципу колективізму.



Рис. 4.1. Алгоритм саморозгортання поняття "соціальне"

У життєдіяльності людей зміст "соціального" подає себе як соціальне явище. До того ж підкреслимо, що діяльність, відношення, зв'язок, процес – це всього лише його різні аспекти. Загальне визначення "соціального" приводить до членування його на соціальні зв'язки та соціальні процеси, які можна розглядати як його статичний та динамічний аспекти. Соціальним зв'язком треба вважати всі форми відносин між людьми, включаючи безпосередні контакти між особистостями з приводу свого відтворення. З цього погляду навіть неформальні контакти між ними з приводу усіх без виключення сторін саморозвитку світової цивілізації є соціальним зв'язком. Саме цим пояснюється, на нашу думку, таке стійке вживання терміну "соціальне" у вузькому та широкому сенсах. Зв'язки переростають у процеси, якщо за ними настають будь-які зміни. Якщо формальна або неформальна взаємодія людей веде до укріплення згуртованості колективу, то настає момент розвитку, який дістав назву процесу його соціального становлення.

Якщо додати до цього, що дійсність соціального явища є формальна єдність його внутрішнього та зовнішнього, що володіє визначенням безпосередності, що є протилежним визначенню деякої можливості. Співвідношення цих двох складових, мається на увазі безпосередності та можливості – є трете, а саме – необхідність. Їх



взаємодія є, таким чином, сама причинність, бо причина тут не тільки має деяку дію, але у дії вона як причина співвідноситься сама з собою. Необхідність є, таким чином, внутрішня тотожність; причинність – це його виявлення себе, в якому його видимість – буття іншого у субстанціональному сенсі – зняла себе і необхідність зведена у свободу.

Одночасно з цього впливає висновок про те, що, з одного боку, соціальна робота необхідна для соціального цілого – наприклад, країни або світу, а з другого - система соціальної роботи має, завдяки специфічним властивостям особистості людини, свій оригінальний продукт, а саме – соціальний організм країни. Тож, соціально сильна держава – це утворення, яке побудоване на принципі колективізму.

Таким чином, вона, повна система соціальної роботи, є рушійна сила у творенні та відтворенні соціального цілого. Завдяки саме їй, соціальний організм країни набуває якостей аутопоезису, тобто властивості самовідтворення.

Звідси також прямо впливає розуміння того, чого варта соціальна робота і з погляду затрат інтелектуальної енергії, і з погляду затрат часу та матеріальних ресурсів, і з погляду фінансових витрат, і з погляду престижності професії соціального працівника, і з погляду темпів формування української нації, і з погляду перспектив розбудови незалежної України.

На основі того, що подано вище, тепер можна перейти до відтворення елементної бази морфологічної форми системи соціальної роботи, при цьому, звернувши увагу на положення, що введене в практику системного аналізу суспільних процесів В. Г. Афанас'євим. Зміст його полягає у тому, що як суспільство загалом, так і його підсистеми у своїх підвалинах “мають речові, процесуальні, духовні та людські компоненти” [11, 7].

На підставі вищеподаного, можна визначити, що елементами системи соціального забезпечення формування особистості є:

- особистість людини, як сукупність вітальних та соціальних потреб і агент соціальної роботи;
- громадянське суспільство або соціальні спільноти: народ, нація, етнос, колектив, група, сім'я;
- кадри соціальної роботи;
- технологія соціальної роботи;



- матеріали задоволення потреб: речовина, енергія та інформація;
- соціальна інфраструктура (інфраструктура соціальної роботи);
- орган управління системою соціальної роботи;
- нормативна база: стандарти, нормативи;
- канали комунікації, що пов'язують елементи між собою.

Аналіз поданих тут складових дає змогу стверджувати, що вони мають соціальний характер, тому що поєднуються у цілісність потребами людини. Саме вони, потреби, дають можливість подати цю сукупність як логічно однорідну, тобто задають їй масштаб, систему координат та визначають специфіку системоутворюючих зв'язків.

По-перше, вони певним чином виокремлюють та організують соціальну реальність, прив'язують нас до їх носія – конкретної особистості, сім'ї, групи, колективу і т.ін.

По-друге, вони структурують цю реальність, тобто задають її елементи та зв'язки, що повторюються, типологічно однорідні відношення та вузли відношень.

По-третє, вони прив'язують нас до певного принципу пояснення.

По-четверте, вони дають можливість обумовити одиницю аналізу, таке мінімальне утворення, у якому безпосередньо відтворені її сутнісні зв'язки та параметри.

Тепер можна більш детально розглянути кожен з вищенаведених елементів системи соціальної роботи. Це пов'язано з тим, що до цього часу у літературі вони майже не розглядались як самостійні утворення, яким притаманні свої функції у вищенаведеній єдності.

### *4.3.1. Особистість людини*

#### *як сукупність потреб і агент соціальної роботи*

Першоелементом системи соціальної роботи є сама особистість, яку треба розглядати як певну систему потреб. Оскільки задовольнити будь-яку потребу людини не можливо без її безпосередньої участі, то вона автоматично стає агентом або учасником процесу соціальної роботи. Звідси прямо впливає її місце та роль у системі соціального



забезпечення як джерела її саморуку. Її провідна функція полягає у тому, що він, елемент, індивідуалізує функціонування системи соціальної роботи шляхом здійснення програми особистого індивідуального розвитку.

Нагадаємо, що у філософському трактуванні потреби – це “нестаток у чому-небудь необхідному для підтримки життєдіяльності та розвитку організму, людської особистості, соціальної групи, суспільства в цілому; внутрішній збудник активності” [267, 499]. При цьому задоволення наявних потреб веде до появи нових, “і це породження нових потреб є, за визначенням К. Маркса, першим історичним актом” [146, 27].

Людина виходить за обмеження першої природи і “доводить свою всезагальність понад усе шляхом створення різноманіття потреб і засобів (їх задоволення – авт.), а потім розчленуванням і розділом конкретної потреби на окремі складові і сторони, які стають різними приватними і тим самим більш абстрактними потребами” [45, 235].

При цьому слід звернути увагу на те, що потреби особистості мають системний характер, тому суспільство повинно мати саме повний варіант системи соціальної роботи, оскільки у будь-який момент може активізуватись будь-яка потреба людини. “Розмір так званих необхідних потреб, рівно як і засоби їх задоволення, самі є продуктом історії і залежать від культурного рівня країни” [141, 182], – цілком слушно зауважував К. Маркс. Усвідомлені суспільством, класами, групами та індивідами потреби виступають як їх соціальні інтереси.

У словнику-довіднику для соціальних працівників та соціальних педагогів виділяється два види потреб, з якими вони стикаються у практиці соціальної роботи. Тут мова йде про психологічні та соціальні потреби. До того ж зазначено, що психологічні потреби – це “психічне явище відображення об’єктивної нужди (нестатку) організму у чому-небудь (це є біологічні потреби) або особистості (соціальні чи духовні потреби, які властиві тільки людині). Психологічні потреби виступають джерелом активності людини. Діяльність людини породжується “модифікованими” потребами – мотивами. Мотив спонукає людину до діяльності, тому що мотив є предметом потреби, опредмеченою потребою” [214, 151].





У той самий час соціальні потреби подаються для соціальних працівників як “особливий вид потреб людини; нестаток у чому-небудь, що є необхідним для підтримки життєдіяльності організму людської особистості, соціальної групи, суспільства загалом; внутрішній спонукач активності. Потреби соціальні – потреби людини у трудовій діяльності – соціально-економічній активності, духовній культурі, тобто у усьому, що є продуктом суспільного життя. До потреб соціальних належать потреби, пов’язані з включенням індивіда в сім’ю, соціальні групи і колективи, у різні сфери виробничої і невиробничої діяльності.

Потреби соціальні – вихідний збуджувач людини до діяльності, що виражає залежність суб’єкта діяльності від зовнішнього соціального світу. Умови, які оточують людину, не лише породжують потреби, але й створюють можливості їх задоволення. Фіксація соціальних потреб у формі ціннісних орієнтацій, усвідомлення реальних можливостей їх реалізації, шляхів і способів їх досягнення означають перехід потреб до свідомості людини” [214, 151]. З інших наукових джерел відомо, що мотив – це окультурена потреба і з цим можна погодитись.

Тому очевидним фактом є наявність у структурі особистості двох протилежних джерел активності, а саме: вітального, коли активність збуджується завдяки механізму мотивації, тобто залежного від першої природи та соціального, коли активність збуджується завдяки механізму спонукання, тобто залежного від другої природи.

Тут треба визначити сферу використання понять “людина” та “особистість”, бо кожна з понад ста тридцяти наук, що вивчає особистість людини, вкладає у них “свій” зміст. Досить вказати на те, що в сучасній науковій літературі існує понад п’ять десятків визначень поняття “особистість”.

За аналізом явища соціальної роботи слід виходити, на нашу думку, з того, що у понятті “людина” фіксуються загальні родові ознаки – біологічна організація, фізичний стан, психіка, свідомість, мова, то у понятті “особистість” – фіксуються соціальні властивості (здатність до праці, спілкування), що притаманні окремому типу людей і їх форма існування завжди індивідуальна. Вираз “особистість людини” підкреслює системне відтворення та функціонування природних та соціальних якостей індивіда. Це добре сформулював



А. Г. Спіркін, який писав: “Людина являє собою цілісну єдність біологічного (організованого), психічного та соціального рівнів, які формуються із двох начал: природного та соціального, успадкованого та набутого в житті. Тому людський індивід – це не проста арифметична сума біологічного, психічного та соціального, а їх інтегративна єдність, яка приводить до виникнення якісно нового ступеня – людської особистості” [240, 457].

Важливо підкреслити те, що особистість, як одна зі складових структури індивіда, морфологічно складається з так званих сутнісних сил, які саме й утворюють її соціальну якість. Суспільні відносини, що засвоєні особистістю у ході життєдіяльності, як довів К. Маркс, претендують “на положення внутрішньої сутності”, у цьому сенсі вони і виступають сутнісними силами людини, які він і розглядав як “дійсний суспільний зв’язок” людей.

Більш пізніми дослідженнями доведено, що сутнісні сили, як атрибутивні якості, виникають у процесі внутрішньої життєдіяльності людини. Вони існують у структурі біологічного організму людини як специфічні енергоінформаційні поля, завдяки яким людина має змогу брати участь у суспільному поділі праці [20].

Таким чином, “сутнісні сили” треба розглядати як міру акумульованої людиною інтелектуальної енергії, завдяки якій вона може здійснювати певний вид роботи, а отримуючи за це матеріальну винагороду, підтримувати своє існування. Їх не можна ототожнювати з діяльністю людини, оскільки вони характеризують лише її потенційну можливість до здійснення такої діяльності.

Отже, сутність особистості людини є функціонування сутнісних сил як, власне, соціального змісту людини, що еволюційним шляхом виникає із атрибутивних властивостей універсуму. Це у генетичному аспекті, а у функціональному вимірі - сутнісні сили виникають у молодого покоління під впливом уже існуючого суспільства, яке на етапі зрілого стану підхоплює естафету старшого покоління у збагаченні існуючого соціального світу [20, 29].

За таких умов поняття “розвиток особистості” постав, як суспільний процес. К. А. Абульханова-Славська розглядає його як “рух” особистості у суспільній життєдіяльності. “Рівень, якість розвитку особистості, – пише вона, – сам по собі є умовою її участі у житті суспільства” [3, 125].



Цей процес – не просто потік її змін, а сталі, тобто такі, що зберігають зміни у структурі життєдіяльності особи, і які пов'язані з оновленням або реабілітацією, якщо говорити мовою соціальної роботи, її сутнісних сил. І якщо ні в жодній сфері дійсності не може проходити розвиток, який би не відкидав своїх прийдешніх форм існування, то розвиток особистості засобами соціальної роботи передбачає, відповідно, перетворення існуючих настанов, орієнтацій, ідеалів, цілей, потреб та мотивів, нарешті, поведінки людини.

#### 4.3.2. *Громадянське суспільство або соціальні спільноти*

Привласнюючи об'єктивні соціальні відносини, особистість завжди вступає з соціальними спільнотами у прямий або опосередкований контакт. Сюди ж вона, особистість, відкидає і свій особистий продукт, що отриманий у результаті перетворення засвоєного матеріалу. Існування соціальних спільнот – це особлива сфера у структурі соціального організму країни і вона відома нам як громадянське суспільство. З'ясуємо більш детально зміст явища “громадянське суспільство”, у лоні якого виникає, функціонує та розвивається соціальна робота.

Існує декілька його визначень. Вони перш за все стосуються різних мовних та культурних середовищ. Тому громадянське суспільство “являє собою видовище як *надмірності*, так і убогості і загального обом фізичного і морального упадку” [45, 230].

Найбільш глибоко це явище проаналізував Г. Гегель, який вважав, що громадянське суспільство виникає, коли “сім'я розпадається і її члени належать один до одного як самостійні особи, що об'єднуються лише узами потреби один у одному” [45, 95].

У іншому випадку він писав про те, що громадянське суспільство – це “об'єднання членів як самостійних, одиничних у формальній, таким чином, всезагальності на основі їх потреб і через правовий устрій (правову державу – авт.) як засобу забезпечення безпеки осіб та власності і через зовнішній порядок для їх особливих та загальних інтересів” [45, 208].



Сьогодні в теоретичній думці України під громадянським суспільством розглядається “суспільство розвинених економічних, соціальних, політичних і моральних взаємовідносин, яке функціонально не залежне від держави, взаємодіє з нею створює правові відносини, умови зростання матеріального добробуту та духовної культури, сприяє розвитку соціальної активності громадян, форм їх самоорганізації” [112, 17].

Для сучасного українського суспільства актуалізуються, з погляду того, що воно є основою для саморозгортання явища соціальної роботи, принаймні декілька основних особливостей громадянського суспільства, а саме те, що:

- воно ще тільки структурується у певну соціокультурну композицію громадських організацій, об'єднань, асоціацій, фондів, рухів. Це означає, що національна система соціальної роботи повинна одночасно вибудовувати свою структуру з урахуванням не тільки стану та політики державних інститутів, але й поведінки агентів громадянського суспільства;

- його провідними завданнями, у розумінні європейської традиції, є: забезпечення прав і свобод кожного пересічного громадянина та громадське “страхування” щодо їх реального забезпечення;

- воно здійснює громадську оцінку якості “життєвого простору” особистості щодо дотримання принципу справедливості та його придатності для саморозгортання особистості;

- воно має стати експертом якості управлінських рішень з боку держави, особливо соціальної політики;

- воно покликане забезпечити ефективний громадський контроль щодо невтручання державних органів управління в особисте життя громадянина;

- воно повинно бути ініціатором пропозиції щодо множини власних рішень та механізмів запровадження (громадські слухання, обговорення у ЗМІ і таке ін.) аж до їх прийняття демократичними засобами.

Тож, провідним елементом є соціальні спільноти, тому що саме вони на практиці генерують не тільки зміст соціального явища, але й наукові знання про “соціальне”, а у їх масовій свідомості функціонують та зберігаються духовні цінності. Тому головна його



функція проявляється у формі діяльності з формування та зберігання потреб особистості.

Воно ж визначає загальні межі, обсяг і структуру системи соціального забезпечення. По вертикалі розташовуються різні соціальні спільноти, що відрізняються одне від одного наборами потреб та інтересами, що формуються на їх основі, а по горизонталі – розташовується сукупність потреб цих спільнот. Тим самим створюється певний діапазон для задоволення потреб окремої особистості і, відповідно, можливість досягнення нею певного рівня розвитку.

Це означає, що соціальні спільноти визначають той масштаб розвитку особистості, який відповідає конкретному періоду розвитку суспільства. Бо саме вони утворюють, за висновками К.Маркса, так званий формаційний тип особистості.

Таким чином, соціальна робота є породженням родового життя людини, тому вона саморозгортається на основі функціонування та розвитку громадянського суспільства, визначається потребами людини, і, нарешті, торкається як потреб біологічного, так і соціального походження. При цьому зауважимо, що держава виконує відносно соціальної роботи лише загальну регуляційну функцію.

Саме генетичний зв'язок соціальної роботи з громадянським суспільством, який інтуїтивно відчувається дослідниками, є поясненням того, що останнім часом дехто з них належить до її об'єктів усе більшу кількість верств населення. Не поодинокими є випадки коли до об'єктів соціальної роботи належать категорії працюючих, які мають добре здоров'я, амбіційні плани на майбутнє й досить солідну заробітну платню.

### *4.3.3. Кадри соціальних працівників*

Система соціальної роботи, як галузь суспільного виробництва повинна обов'язково мати специфічні кадри. Поняття “кадри соціальної роботи” як категорія, на жаль, не увійшло поки що до словників з соціальної роботи, але, якщо підійти до визначення їх



статусу із загальнометодологічних позицій, то мова повинна йти, на нашу думку, про людські ресурси, що задіяні у галузі соціальної роботи.

Нагадаємо, що під трудовими ресурсами розуміється та частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями у сфері соціальної роботи. У той же час поняття “кадри соціальної роботи” включають у себе постійний (штатний) склад працівників, тобто працездатних громадян, що знаходяться у трудових відносинах з різними організаціями соціальної сфери.

У цьому смислі воно, поняття “кадри” збігається з соціально-економічною категорією “робоча сила”, під якою розуміється здатність до праці у сфері надання послуг іншим людям, сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей людини, необхідних їй для виробництва життєвих благ. Термін “трудові ресурси”, що вперше в науку ввів, як відомо, у 20-ті роки минулого століття С. Г. Струмлін, переважно застосовується як планово-розрахунковий вимір робочої сили. Як соціально-економічна категорія – це сукупність носіїв функціонуючої і потенціальної суспільної та індивідуальної робочої сили і тих відносин, що виникають у процесі її відтворення (формування, розподілу, та використання).

Разом з тим між цими поняттями існують і відмінності. Робоча сила – це загальна здатність до виробничої праці, її застосування пов'язано з виробництвом матеріальних або духовних благ.

Тому під кадрами соціальної роботи слід розуміти штатних кваліфікованих працівників, що пройшли попередньо фахову підготовку і володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками або досвідом роботи у вибраній сфері діяльності [290, 18]. Серед яких, до речі, тільки у державній системі соціальної роботи в Україні працюють майже 37 тисяч соціальних працівників, які не мають відповідної освіти [229, 118].

Персонал, на відміну від кадрів, представляє собою більш широке поняття. Персонал – це весь особистісний склад закладу соціальної роботи або частина цього складу, група за професійними або іншими ознаками (наприклад, обслуговуючий персонал). По-іншому, основні складові поняття “кадри” – постійність та кваліфікація – для поняття “персонал” не є обов'язковими. Персоналом називають постійних та



тимчасових робітників, представників кваліфікованої і некваліфікованої праці.

Люди, які зайняті у сфері соціальної роботи мають своїм професійним обов'язком підтримку та захист прав людини, задоволення її основних соціальних намагань, направлень. Соціальна робота за своїм спрямуванням є професією в основі якої лежить захист прав людини. Своїм основоположним принципом має істину кожного індивідуума; однією з основних завдань є співдія справедливим соціальним структурам, що здатні запропонувати людям безпеку та розвиток, підтримують їх гідність.

Соціальний робітник працює зі своїми клієнтами на багатьох рівнях: мікрорівень – індивідууми та сім'я, мезорівень – соціальні спільноти та організації, макрорівень суспільства – національний та інтернаціональний. Тому соціальна робота – це професія, метою якої є внесення необхідних соціальних змін у суспільство в цілому і в індивідуальні форми його розвитку. Професійні соціальні працівники покликані служити на благо та самореалізацію людських індивідуумів, розвитку і предметному залученню наукових знань відносно властивостей людини і суспільства, розвитку ресурсів для задоволення індивідуальних, групових, національних та інтернаціональних потреб і прагнень до досягнення соціальної справедливості. За таких обставин принцип соціальної справедливості є головним у соціальній політиці [197]. Тому не випадково, що деякі автори сутність соціальної роботи визначають як “надання допомоги індивідам та різним групам у здійсненні ними соціальних прав” [246, 35].

Професійно-етичні вимоги до соціального працівника більш ґрунтовно викладені у навчальному посібнику “Соціальна робота в Україні: теоретико-методологічні засади”, що вийшов з друку у 2001 році [132].

Соціальні працівники займаються плануванням, оцінкою, застосуванням, аналізом і модифікацією превентивної соціальної політики і послуг для груп і спільнот. Вони беруть участь у виконанні багатьох соціальних функцій шляхом застосування різних методологічних підходів, працюючи у широких організаційних рамках і забезпечуючи соціальні послуги для різних секторів на мікро- мезо- та макрорівнях. Навчання соціальній роботі проводиться у рамках соціологічного напрямку і націлено на підтримку



соціального розвитку, тренінг і знання практики соціальної роботи, політики соціальних послуг і соціального добробуту.

Наявність кадрів соціальних працівників у структурі системи соціальної роботи прямо вказує на те, що є всі об'єктивні підстави для розробки та здійснення у цій галузі цілеспрямованої кадрової політики.

Через відсутність об'єктивних даних на сьогодні ми не маємо достатньої інформації для того, щоб повно подати цей елемент системи соціальної роботи. Вони, статистичні дані, на жаль, розпорошені по різних відомствах та департаментах, тому проілюструємо кадрове забезпечення соціальної роботи на тому матеріалі, що нам доступний. Для нас тут важливо відтворити масштаб, географію та деякі інші показники цієї проблеми.

Так, це можна зробити на прикладі аналізу кадрового забезпечення Державного центру соціальних служб для молоді (ДЦССМ) [232, 118-122]. Кадри соціальних працівників працевлаштовуються в мережі центрів соціальних служб для молоді, яка виникла як інструмент реалізації молодіжної політики України і фактично обслуговує сьогодні усі верстви населення країни.

За даними статистичної звітності станом на 01.01.01. року, наприклад у системі Державного Центру соціальних служб для молоді України, при нормативній чисельності 5112 працівників затверджена штатна чисельність становить 2823 працівники, а практично працювало 2609. Тобто комплектація кадрами центрів ССМ становить 51% від нормативності та 92% від затвердженої штатної чисельності. Вакантних посад – 214.

Але, якщо із загальної кількості затверджених штатних одиниць виключити штатні одиниці регіональних ЦССМ, як найбільш чисельних і де виконується нормативний показник, то комплектація кадрами місцевих центрів ССМ (районних, міських та районних у міста) відповідно становить 49%.

Серед 2573 фактично працюючих спеціалістів центрів ССМ вищу освіту мають 1850 працівників (72%), незакінчену вищу – 273 працівники (11%), середню спеціальну – 367 (14%), середню – 83 (3%).

У порівнянні із 1999 роком кількість працівників з вищою освітою збільшилась на 5%, відповідно працівників із середньою





спеціальною освітою зменшилась на 18%. Якщо у 1999 році кількість працівників з вищою освітою від загальної кількості фактично працюючих у ЦССМ становила 73%, то у 2000 році – 71%. Відповідно із середньою спеціальною освітою у 1999 році – 19% від загальної кількості, а у 2000 році – 14%. Тобто спостерігається зменшення кількості працівників із вищою та середньою спеціальною освітою, у порівнянні із загальною кількістю працівників.

У системі ЦССМ станом на 01.01.01 року працює 33 (1%) соціальних працівників, 115 (4%) соціальних педагогів, 379 (15%) психологів, 1012 (39%) педагогів, 407 (16%) бухгалтерів, 103 (4%) юристів, 26 (1%) соціологів, 39 (1%) медичних працівників. При цьому 479 (19%) працівників не мають спеціальної освіти, яка б відповідала функціям та завданням цих установ, тобто це стосується кожного 6-го працівника центру ССМ.

**Таблиця 4.1**

*Головні види професійної діяльності, якими доводиться найчастіше займатися співробітникам Державного Центру соціальних служб для молоді [232, 10]*

| <i>№ з/п</i> | <i>Зміст питання</i>  | <i>Кількість відповідей у %</i> |
|--------------|---|---------------------------------|
| 1            | Організація масових заходів   | 92                              |
| 2            | Підготовка звітної документації   | 73                              |
| 3            | Підготовка та проведення лекцій та бесід  | 70                              |
| 4            | Очне консультування   | 65                              |
| 5            | Соціологічні опитування   | 59                              |
| 6            | Керівництво роботою колективу   | 57                              |
| 7            | Розповсюдження профілактичних матеріалів, підготовка соціальної реклами                             | 57                              |
| 8            | Підготовка і організація роботи волонтерів  | 51                              |
| 9            | Телефонне консультування  | 40                              |
| 10           | Розробка проектів та програм соціальної роботи  | 35                              |
| 11           | Сприяння наданню побутових послуг   | 30                              |
| 12           | Проведення тренінгів  | 30                              |
| 13           | Підготовка пропозицій щодо державних та регіональних програм, законодавства, нормативних документів | 30                              |
| 14           | Організація роботи ігротек  | 27                              |



| <i>№ з/п</i> | <i>Зміст питання</i>  | <i>Кількість відповідей у %</i> |
|--------------|---|---------------------------------|
| 15           | Розробка або адаптація методик соціальної роботи, методичних матеріалів | 22                              |
| 16           | Організація роботи груп взаємодопомоги                                  | 22                              |
| 17           | Вулична робота  | 19                              |
| 18           | Методична підготовка соціальних працівників                             | 13                              |

У той час зміст керівників соціальних служб для молоді різного рівня значно відрізняється від того, чим професійно зайняті рядові співробітники. Про це яскраво свідчать дані, що отримані у ході їх опитування (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

***Розподіл відповідей на питання  
“Які завдання Вам доводиться розв’язувати у професійній діяльності  
як керівнику соціальної служби?”***

| <i>№ п/п</i> | <i>Зміст питання</i>  | <i>Кількість відповідей, у %</i> |
|--------------|---|----------------------------------|
| 1            | Планувати роботу  | 76                               |
| 2            | Представляти інтереси служби в інших органах  | 70                               |
| 3            | Розробляти кошторис заходів, залучати кошти   | 68                               |
| 4            | Надавати клієнтові необхідну інформацію   | 62                               |
| 5            | Розв’язувати організаційні питання (підготовка приміщень, придбання необхідних матеріалів тощо) | 57                               |
| 6            | Відшукувати ресурси для діяльності служби   | 54                               |
| 7            | Керувати діями підлеглих  | 54                               |
| 8            | Стимулювати дії підлеглих   | 49                               |
| 9            | Аналізувати соціальні проблеми, їх причини, тенденції розвитку, наслідки                        | 46                               |
| 10           | Представляти інтереси клієнта в інших установах   | 43                               |
| 11           | Відшукувати ресурси для задоволення запитів клієнтів  | 35                               |
| 12           | Проводити навчання підлеглих  | 13                               |
| 13           | Здійснювати супервізію підлеглих  | 13                               |

Ясно, що сьогодні ще не все гаразд з якістю підготовки кадрів соціальних працівників до соціальної роботи в умовах трансформації



суспільних відносин. Найбільш вразливі місця у їх професійній діяльності виявлені у ході соціологічного дослідження (табл. 4.3).

Таблиця 4.3

*Розподіл відповідей на питання “Які знання та вміння були б потрібні (необхідні) Вам у професійній діяльності?”*

| <i>№ з/п</i> | <i>Зміст питання</i>   | <i>Кількість відповідей у %</i> |
|--------------|--|---------------------------------|
| 1            | Законодавство та нормативне забезпечення соціальної роботи взагалі і соціальної підтримки окремих категорій клієнтів | 78                              |
| 2            | Технології розробки та впровадження соціальних проектів, програм соціальної роботи                                   | 68                              |
| 3            | Методика індивідуальної і групової роботи з клієнтами  | 65                              |
| 4            | Психологічна робота в соціальній роботі  | 62                              |
| 5            | Організація соціальної роботи на основі “клієнт”   | 62                              |
| 6            | Соціальна політика в Україні   | 57                              |
| 7            | Історія і сучасний досвід соціальної роботи в Україні та в інших країнах   | 57                              |
| 8            | Технології роботи соціальних служб і центрів соціальної роботи   | 54                              |
| 9            | Теоретичні засади соціальної роботи, в т. ч. з окремими категоріями клієнтів   | 51                              |
| 10           | Менеджмент у соціальній роботі   | 43                              |
| 11           | Основи менеджменту   | 41                              |
| 12           | Етичні проблеми в соціальній роботі  | 40                              |
| 13           | Супервізорство у соціальній роботі   | 40                              |

Отже, як показав спеціальний аналіз, найбільш слабким місцем у підготовці соціальних працівників є недостатні знання з теорії соціальної роботи – системи поглядів і уявлень щодо використання чи пояснення соціальних явищ, процесів, відносин, пов'язаних із діяльністю відповідних органів і служб із соціального захисту й допомоги населенню. Недостатня також їх орієнтація в законодавстві та в нормативному забезпеченні щодо соціальної роботи взагалі і соціальної підтримки окремих категорій і клієнтів зокрема (78%), невміння проводити психологічні дослідження (62%), слабе



володіння методикою і технологією індивідуальної і групової роботи (65% і 54% відповідно) знижують ефективність рівня соціальної роботи з відповідними категоріями населення [232, 10].

#### *4.3.4. Технологія соціальної роботи*

Далі елементом системи соціальної роботи є технологія соціальної роботи. Справа полягає у тому, що технологія має унікальну властивість оптимізувати у часі та просторі використання наявних матеріальних, людських та фінансових ресурсів. Її головна функція - пов'язувати інструменти соціальної роботи у ході задоволення потреб індивіду, групи, спільноти, суспільства.

Тому, як цілком слушно пише Є. І. Холостова: “Комплексність проблем соціальної роботи, складність об'єктів та суб'єктів соціальних перетворень, необхідність при обмеженому обсязі соціальних ресурсів досягти максимально значущий та ефективний результат – все це наполегливо вимагає технологізації соціальної роботи, а специфіка цього виду діяльності визначає характер тих технологій, якими оперує соціальна робота” [246, 39].

Подамо думку вітчизняних авторів на технологію соціальної роботи [232, 35-39]. Технологія соціальної роботи (гр. *techne* – мистецтво, *logos* – поняття, вчення) – сукупність знань про засоби і способи здійснення певних процесів. У нашому випадку технології соціальної роботи - сукупність шляхів, методів, прийомів і засобів надання допомоги клієнтові, або вирішення проблеми.

Розуміння соціальної роботи (Данакін Н. С.) як інтегрованого, універсального виду діяльності, спрямованого на задоволення соціально гарантованих та особистісних інтересів і потреб людей, перш за все соціально незахищених верств населення, дає змогу визначати дві форми соціальних технологій:

- 1) соціальні програми, що містять певні засоби та способи діяльності;
- 2) саму діяльність, побудовану відповідно до таких програм.



Існує кілька підходів до класифікації соціальних технологій. Вони базуються як на диференціації об'єктів соціальної роботи, так і на визначенні змісту, способів, методів оптимального функціонування соціуму. Якщо за основу класифікації брати сфери докладання зусиль та масштабність соціальних операцій, то можна визначити такі групи технологій: глобальні; інноваційні; регіональні; інформаційні; історичні; технології соціальної злагоди; технології розв'язання конфліктів; політичні; адміністративно-управлінські; психологічні та психофізичні технології.

У вітчизняній літературі технології соціальної роботи трактуються як сукупність прийомів, методів та впливів, що застосовуються соціальними службами, окремими закладами соціального обслуговування, соціальними працівниками з метою досягнення успіху соціальної роботи та забезпечення ефективності реалізації завдань соціального захисту населення.

Технології, що застосовуються в соціальній роботі, виступають переважно у формі знань (наука); знань та умінь (навчання); знань, умінь, досвіду і практики (діяльність). Діяльнісний аспект трактування соціальних технологій дає змогу визначити такі їх види: соціальний контроль, соціальну профілактику, терапію, реабілітацію, соціальну допомогу та захист, соціальне страхування, соціальне обслуговування, соціальне опікувство та соціальне посередництво.

Є. І. Холостова трактує соціальні технології як узагальнення набутих і систематизованих знань, досвіду, умінь і практики роботи суб'єктів соціальної діяльності і зазначає, що зміст соціальних технологій стосовно розуміння соціальної роботи (у широкому розумінні цього терміна) повинен мати випереджальний превентивний характер.

Завдання підвищення технологічного рівня соціальної роботи складається з таких аспектів: структурного, функціонального, нормативного, операційного та інструментального.

Структурний аспект технологізації містить поняття керованих та некерованих соціальних ситуацій та можливої післядії (результату та наслідку).

Функціональний аспект дає змогу визнати такі механізми здійснення соціальних завдань, як заборона, настанова, дозвіл, обмеження, орієнтування, спрямування.



Нормативний аспект технологізації соціальної роботи означає встановлення закономірностей, принципів та правил.

Операційний аспект технологізації означає відокремлення певних процедур та операцій та їх подальшу координацію і синхронізацію. До основних процедур належать:

- інституціоналізація (встановлення норм та еталонів поведінки, розробка та впровадження соціальних статусів, формування системи цінностей та ідеалів);

- профілактика (система дій, спрямованих на недопущення аномальних станів соціальної системи);

- контроль (система дій, що забезпечує нормальний стан соціальної системи);

- корекція (виправлення припущених помилок, відхилень).

Інструментальний аспект технологізації передбачає усталення всіх наявних засобів та методів здійснення соціального регулювання. Автори “Довідникового посібника з соціальної роботи” визначають 17 таких способів, а саме: нормативний, традиційно-ритуальний, конвенціональний (неформальні зобов'язання, угоди), компаративний (соціальне порівняння), змагання, ціннісний, оціночний, статусний (вплив на статус людини), символічний, психотерапевтичний, соціоекологічний (вплив на життєве середовище), примушуючий, раціональний (переконання), сугестивний (навіювання), стимулюючий, селекційний та ситуаційний.

Після визначення аспектів та “інструментовки” настає час координації і синхронізації технологічних операцій, визначення послідовності їх виконання, вибір оптимальних засобів та методів виконання.

Аналіз літератури з проблем соціальної роботи дає змогу нам визначити такі етапи соціальної технології:

- теоретичний, який передбачає обґрунтування мети і об'єкта технологічного впливу, виокремлення складових компонентів (елементів), з'ясування соціальних зв'язків між ними;

- методичний, який пов'язаний з добиранням методів, засобів впливу, обробкою інформації, її аналізом, вибором принципів трансформації результатів аналізу в висновки та рекомендації;



– процедурний, який пов'язаний із практичною діяльністю з апробації обраної послідовності використання інструментарію.

Структура змісту технологій соціальної роботи визначається наявністю науково обґрунтованої програми (проекту), у межах якої розв'язується певна проблема; заданого алгоритму як системи послідовних операцій на шляху досягнення результату; певного стандарту (нормативу) діяльності як критерію успішності.

Аналіз складових поняття “технологія соціальної роботи” дозволив нам запропонувати такі компоненти, як первинне та загальне цілеспрямовання, пошук джерел інформації, її збирання, аналіз та обробка, вибір можливих варіантів дій, уточнення мети та вибір інструментарію; прийняття рішення та організаційно-процедурна робота щодо його здійснення.

Особливостями технології соціальної роботи є:

– динамічність (гнучкість), яка проявляється в постійній зміні змісту та форми роботи фахівця з клієнтом;

– неперервність, що визначається потребою постійної підтримки контакту з клієнтом;

– циклічність, тобто стереотипне, закономірне повторення етапів, стадій процесу в роботі з клієнтами;

– дискретність соціальної роботи як технологічного процесу, яка проявляється в нерівномірному ступені впливу на клієнта на різних етапах діяльності.

Соціальні технології - це сукупність способів професійного впливу на соціальний об'єкт з метою його покращення, забезпечення оптимізації функціонування при можливому тиражуванні цієї системи впливу.

Специфіка соціального впливу на об'єкт може визначатися рівнем суспільних відносин. Виходячи з цього, Л.Я.Дятченко визначає три групи соціальних технологій: технологія макросистем (макротехнології); мезотехнології – технології рівня міста, населеного пункту; мікротехнології, що розраховані на невеликі людські спільноти.

Низка дослідників характеризує соціальні технології за ступенем їх практичного втілення в організаційний процес. Так, А. І. Пригожий серед соціальних технологій визначає кабінетні - отримані на основі інформаційно-логічного аналізу; лабораторні - отримані в



експериментальних, штучно створених умовах; польові - отримані в реальному соціальному середовищі.

Багатоваріантність класифікації соціальних технологій дає змогу нам визначити такі основні види соціальних технологій:

- правового забезпечення функціонування суспільства;
- політичні технології адміністративно-владного регулювання;
- економічного функціонування суспільства, розвитку власності;
- інформаційного забезпечення засобами масової інформації та комп'ютерної мережі;
- духовно-культурного розвитку;
- забезпечення соціального функціонування суспільства.

Як уже згадувалось, соціальні технології визначаються як сукупність засобів та методів впливу на соціальні процеси та соціальні системи з метою їх упорядкування та оптимізації. Звісно, що існують й інші класифікації. Так, наприклад, Є. І. Холостова наводить три групи, а саме: технології діагностики (на основі вивчення соціальних проектів та вірогідних прогнозів їх розвитку); технології конструювання та проектування розвитку тих чи інших соціальних об'єктів; технології реалізації соціальних проектів, програм, введення соціальних інновацій [246, 40].

Звертає на себе увагу розробка російськими вченими функціонального різноманіття технологій соціальної роботи як елемента морфологічної системи. Нагадаємо, що вони виділяють вісім провідних функцій, а саме [246, 40-41]:

– *аналітико-прогнозна*: вияв та облік на підвідомчій території груп, сімей та окремих громадян, які належать до категорій соціального ризику, оцінку рівня нужденності у різних видах та формах соціальної підтримки, моніторинг соціальних процесів, прогноз змін існуючих параметрів;

– *діагностична*: аналіз існуючих актуальних і потенційних соціальних проблем, виявлення їх причин, дослідження проблемного поля соціальної ситуації конкретних індивідуальних і групових клієнтів;

– *системно-моделююча*: визначення характеру, обсягу, форм та методів соціальної допомоги людям і групам, що опинились у скрутному становищі, концептуальне обґрунтування системи надання





такої допомоги, у першу чергу, системи соціального обслуговування на різних рівнях;

– *проектно-організаторська*: розробка, ресурсне обґрунтування реалізація та оцінка соціальних проектів, що націлені на вирішення того чи іншого соціального ускладнення, допомога конкретній категорії клієнтів;

– *активаційна*: підтримка активації потенціалу власних можливостей індивіда, сім'ї до самостійного вирішення своїх проблем, виходу із скрутного становища, організації розвитку самопомоги та взаємодопомоги;

– *інструментально-практична*: надання різних видів допомоги у ситуаціях життєвих ускладнень, консультації та тренінги для поліпшення взаємовідносин між людьми, надання допомоги у оформленні документів та інших необхідних дій для здійснення клієнтами своїх соціальних прав, опіки та турботи по відношенню до дітей, що втратили батьків, або повнолітнім особам, які потребують цього;

– *розпорядно-управлінська*: менеджмент органів соціального управління, координація діяльності державних та недержавних організацій та закладів з надання допомоги тим, хто її потребує, у соціальній підтримці громадян, участь у роботі з формування соціального захисту, підбір та виховання кадрів;

– *евристична*: нарощення соціального знання, поглиблення розуміння соціальних проблем, поліпшення освітньої та загальнокультурної підготовки самих соціальних працівників, підвищення їх кваліфікації.

Перспективним є, на наш погляд, використання для оцінки технологічного забезпечення соціальної роботи методологічних узагальнень, що запропоновані В. Г. Підшивалкіною [192]. Цей автор ґрунтовно розглянув не тільки загальний алгоритм розробки соціальних технологій, але й запропонував цілу низку їх класифікацій.

Технології соціальної роботи слід розглядати саме як технології забезпечення соціального функціонування суспільства. Під соціальною роботою як особливим видом соціального впливу ми розуміємо специфічну діяльність не тільки щодо забезпечення соціальних прав громадян і надання соціальної допомоги, а й



діяльність з метою регулювання відносин людини з колективом, державними структурами.

Тому визначення соціальних технологій може бути в кожному з компонентів соціальної роботи: в соціальній роботі як науці; соціальній роботі як у циклі навчальних дисциплін і соціальній роботі як виді професійної діяльності.

Будь-яку технологію у соціальній роботі можна подати, на думку Н. С. Матвійчука, у вигляді схеми [232, 38] (рис. 4.2.).

Впровадження технологій в діяльність соціального працівника забезпечує економію сил і засобів, дає змогу науково побудувати соціальну роботу, сприяє ефективності розв'язання завдань [125; 269].

Крім того технології, надають можливість навчати людей економічно витратити робочий та особистий час, ресурси і при цьому завжди гарантовано домагатись позитивних результатів у практиці соціальної роботи.

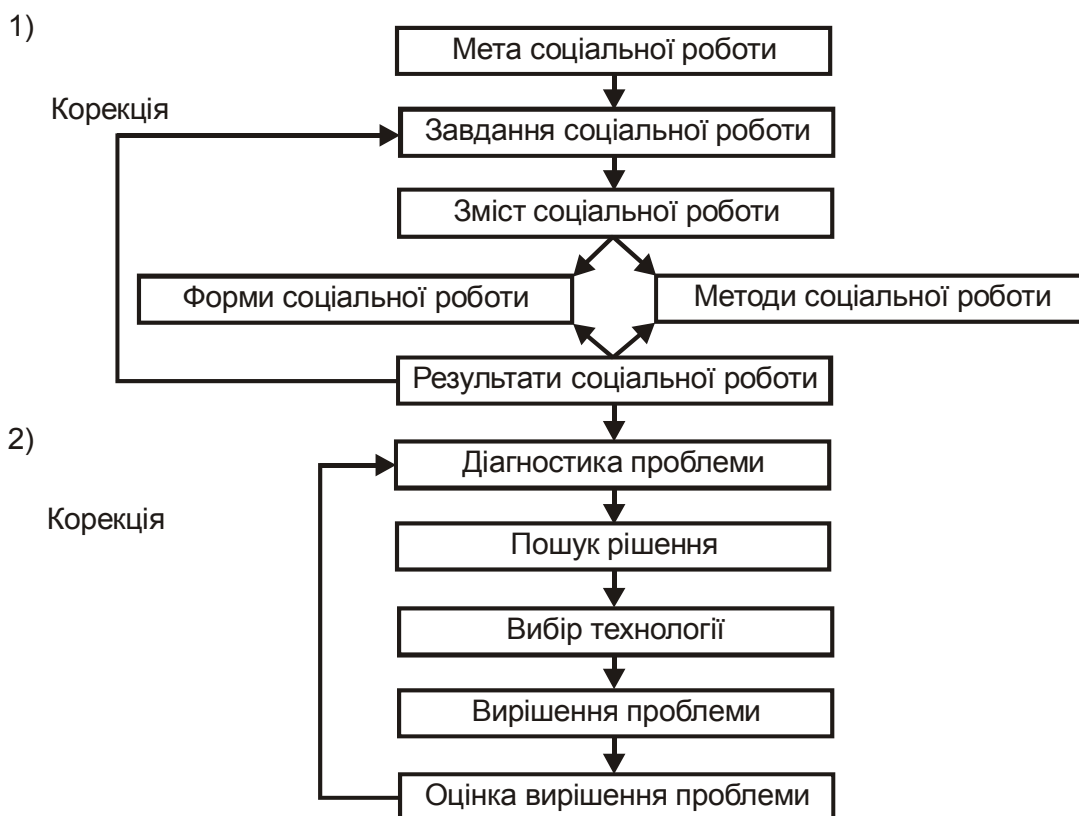


Рис. 4.2. Модель структури технології соціальної роботи  
(за Н. С. Матвійчуком)



Таким чином, виходячи з вищевикладеного, важко не визнати, що технології соціальної роботи мають право розглядатись як елемент системи соціальної роботи.

#### *4.3.5. Матеріал задоволення потреб людини (речовина, енергія інформація) та його грошова форма*

Окремим елементом треба розглядати матеріал, завдяки якому здійснюється задоволення потреб особистості. Головна функція цього елемента полягає у тому, щоб бути матеріалом, завдяки якому задовольняється та чи інша потреба людини.

На практиці прийнято вважати, що допомога надається клієнту у вигляді послуг різного спрямування та призначення. При цьому професійна послуга соціального працівника – це справа, яка здійснюється з врахуванням єдності знань як теорії, так і практики, згідно зі стандартами та сучасними вимогами, а також етичними нормами. Усі ці фактори визнавались і раніше, але сьогодні увага до них зросла у декілька разів.

Відповідальність за якість надання послуг соціальними службами лежить на їх керівниках, які повинні сьогодні особливу увагу звертати на такі моменти:

- Прийняття роботи до виконання. Службі краще не братись за те з чим вона не здатна впоратись. Якщо справа не у її компетенції, то соціальний працівник має одразу направити клієнта до фахівців відповідного профілю;

- Соціальна служба повинна мати внутрішні та зовнішні програми для підвищення кваліфікації свого персоналу, або залучати до цього фахівців з вищої школи та інших спеціалізованих закладів (юридичних, психологічних, охорони здоров'я, екологічних та інших);

- Підбір відповідних кадрів соціальної роботи є впливовим інструментом на підвищення якості надання соціальних послуг;



- Керівництво соціальної служби повинно прийняти максимум заходів, щоб не припуститися помилки. Справи, що знаходяться у портфелі соціальної служби, повинні обговорюватись і узгоджуватись не одним фахівцем. Спеціально розроблена система контролю має виявляти та запобігати конфліктним ситуаціям ще до початку роботи з клієнтом.

Зараз уже недостатньо зусиль однієї людини, щоб запобігти помилок у соціальній роботі. Усі, від керівника до рядового співробітника, повинні знати клієнта та його проблеми настільки добре, щоб виправдати його надії.

Наприклад, головна увага сьогодні соціальними працівниками у центрах соціальних служб для молоді надається сприянню творчого розвитку дітей та молоді, організації їх змістовного дозвілля, відпочинку, оздоровленню (57%), профілактиці негативних явищ у молодіжному середовищі (51%), профілактиці правопорушень у молодіжному середовищі (38%), молодим сім'ям (27%), соціальній підтримці дітей та молоді з особливими потребами.

Структуру послуг, яку надають соціальні працівники молоді можна побачити на основі даних соціологічного опитування соціальних працівників, які працюють у системі соціальних служб для молоді (табл 4.4)

Таблиця 4.4

**Види та рейтинг послуг, що надаються сьогодні молоді в Україні**

| №<br>п/п | Запитання "Які види діяльності Вам особисто доводиться виконувати найчастіше?" | Кількість<br>відповідей у % |
|----------|--|-----------------------------|
| 1        | Організація масових заходів  | 92                          |
| 2        | Підготовка звітної документації  | 73                          |
| 3        | Підготовка та проведення лекцій та бесід                                       | 70                          |
| 4        | Очне консультування  | 65                          |
| 5        | Соціологічні опитування  | 59                          |
| 6        | Керівництво роботою колективу  | 57                          |
| 7        | Розповсюдження профілактичних матеріалів, підготовка соціальної реклами        | 57                          |
| 8        | Підготовка і організація роботи волонтерів                                     | 51                          |
| 9        | Телефонне консультування   | 40                          |
| 10       | Розробка проектів та програм соціальної роботи                                 | 35                          |



| №<br>n/n | Запитання “Які види діяльності Вам особисто доводиться виконувати найчастіше?”                     | Кількість<br>відповідей у % |
|----------|--|-----------------------------|
| 11       | Проведення тренінгів   | 30                          |
| 12       | Сприяння наданню побутових послуг  | 30                          |
| 13       | Підготовка пропозицій щодо державних та регіональних програм законодавства, нормативних документів | 30                          |
| 14       | Організація роботи ігротек   | 27                          |
| 15       | Організація роботи груп взаємодопомоги   | 22                          |
| 16       | Розробка або адаптація методик соціальної роботи, методичних матеріалів                            | 22                          |
| 17       | Вулична робота   | 19                          |
| 18       | Методична підготовка соціальних працівників  | 13                          |

Розмір витрат матеріалів для послуг клієнтам системи соціальної роботи викладений у Державному класифікаторі соціальних стандартів і нормативів. У цьому документі передбачено витрати матеріалу кожного з типологізованих видів послуг з розрахунку на одну особу протягом року. Тут передбачаються нормативи споживання, статистичні та нормативи у натуральному вираженні. Починається він з нормування продуктів харчування, а завершується нормативами місячного грошового доходу, який задовольняє рівень задоволення потреб однієї людини.

Окремою строкою подається розмір місячної заробітної плати робітників та службовців, який забезпечує раціональний рівень їх існування та відтворення.

#### ***4.3.6. Соціальна інфраструктура або інфраструктура соціальної роботи***

Подальшим елементом системи соціальної роботи є, на нашу думку, соціальна інфраструктура, що розглядається як комплекс матеріальних умов різних форм життєдіяльності людей. Сукупність цих матеріальних умов, об'єднаних терміном “соціальна інфраструктура”, є обов'язковим її елементом. За своїм походженням



він є похідним від провідного елементу – особистості, оскільки він є його матеріальним прообразом і створює об'єктивні матеріальні передумови для задоволення потреб особистості.

Тут термін “соціальна інфраструктура” обіймає увесь простір життєдіяльності населення країни, а термін “інфраструктура соціальної роботи” – тільки ту його частину, що не спроможна самотійно подолати життєві перешкоди. Тобто вони різняться за обсягом і цільовою призначеністю. Більш глибоко зміст цих понять розведено у публікаціях В. Бедної. Ми ж, оскільки розглядаємо систему соціальної роботи у найбільш широкому сенсі слова будемо користуватися переважно першим терміном.

За природою вони обидві є об'єктивованими продуктами праці попередніх поколінь. Це своєрідний оречевлений нащадок або обмін продуктами праці між поколіннями людей. “Продукт праці, – писав К. Маркс, – є праця, закріплена в певному предметі, матеріалізована в ньому, це є опредмечування праці. Здійснення праці є її опредмечування” [152, 83]. Слушним тут є й наступний висновок К. Маркса про те, що “робітник вкладає в предмет своє життя, але відтепер це життя належить вже не йому, а предмету ... Відчуження робітника в його продукті має не тільки те значення, що його праця стає предметом, дістає зовнішнє існування, але й те значення, що його праця існує поза ним, незалежно від нього, як щось чуже для нього...” [152, 83].

У сучасній науковій літературі немає сталого погляду на соціальну інфраструктуру. Вона на початку 80-х років ХХ століття стала предметом прискіпливого наукового аналізу як з боку вчених, так і з боку практиків. Однак аналіз питання про її становлення та функціонування без глибокого усвідомлення методологічних основ привів до того, що склалися різні думки на зміст самого поняття “соціальна інфраструктура”. Таким способом інфраструктура соціальної роботи має, по-перше, прив'язку до минулих поколінь працівників, що її виготовили; по-друге, дістає самотійне і відносно незалежне існування від сучасних користувачів; по-третє, детермінує поведінку тих, хто нею користується сьогодні і буде застосовувати завтра.

У названій єдності соціальна інфраструктура проявляє себе сукупністю функцій. По-перше, виступаючи матеріально-речовинною



і енергетичною основою функціонування та розвитку системи соціального забезпечення, вона уже самим своїм змістом організує певним чином процес задоволення потреб людини, тобто їй притаманна організаційна функція. По-друге, взаємодія людей з об'єктами соціальної інфраструктури також передбачає оволодіння ними певними знаннями, уміннями та навичками, тобто є певним рівнем культури задоволення потреб. У цьому полягає її культурно-освітня функція. По-третє, найбільш ефективно на практиці проявляється її функція стимулювання. Досвід попереднього розвитку свідчить про те, що у тих колективах, які мають розвинену соціальну інфраструктуру, у працівників значно краще розвинене почуття колективізму, менша плинність кадрів, вища творча активність.

Але головною її функцією у системі соціальної роботи є інструментальна, яку вона забезпечує шляхом утримання певної системи знарядь, що цілеспрямовано використовуються для задоволення потреб особистості. Вона дійсно виступає цементуючою матеріальною основою системи соціальної роботи.

Історично і логічно поняття “інфраструктура” та “соціальна інфраструктура” з'явилися у ході дослідження процесу виробництва та розвитку продуктивних сил суспільства. Саме тому треба співставити між собою взаємозв'язок понять “соціальна інфраструктура” та “продуктивні сили”. При цьому треба пам'ятати, що частина елементів соціальної інфраструктури є часткою продуктивних сил суспільства.

До цієї сукупності належать три основні групи речових елементів, що виконують різні цільові функції у процесі суспільного виробництва, оптимізуючи трудову діяльність людини. По-перше, це будівлі та споруди, у яких протікає трудовий процес. По-друге, це комунікації, що створюють розширену “судинну” систему суспільства. Завдяки їм (шляхам, мережам зв'язку, наприклад, Інтернету та ін.) здійснюється поєднання різних видів діяльності в єдиний процес. По-третє, нарешті, технічна оснащеність будівель, споруд та комунікацій.

Треба підкреслити, що матеріально-речові елементи виробничих сил, що створюють важливу ланку всієї соціальної інфраструктури, не створюють матеріальних або духовних цінностей, а лише забезпечують нормальний хід суспільного виробництва.

Таким чином, соціальна інфраструктура виступає своєрідною об'єднувальною системою між засобами виробництва та людьми. У



силу цього вона представляє собою не просто матеріально-речові елементи, але має і свій яскраво виражений соціально-політичний аспект, бо характеризує ступінь і рівень забезпечення людей необхідними умовами для трудової, суспільно-політичної, культурно-просвітницької та побутової діяльності.

Певний зв'язок існує також між поняттями “соціальна інфраструктура” та “матеріально-технічна база”. При цьому зазначимо, що загальними елементами останньої є засоби та предмети праці, технологія та організація праці, галузева структура, розміщення продуктивних сил, які дають загальну характеристику досягнутого рівня виробництва, його потенціалу.

У той самий час у поняття “матеріально-технічна база” обов'язково включаються і загальні умови процесу виробництва, що забезпечують органічний зв'язок усіх елементів суспільного виробництва як єдиного цілого. Частину цих умов, які пов'язані з трудовою діяльністю людини на виробництві і слугують задоволенню різних соціальних потреб людини, - ми розглядаємо як такі, що мають безпосереднє відношення до соціальної інфраструктури. До матеріально-технічної бази належать і сукупність речових елементів суспільного буття, які є необхідними умовами для суспільно-політичної, сімейно-побутової та інших видів діяльності людини, та складають важливий компонент соціальної інфраструктури.

Звідси випливає висновок, що інфраструктура взагалі і соціальна інфраструктура у тому числі – це частина матеріально-технічної бази, виокремлення якої у структурі народно-господарського комплексу країни та регіонів дає змогу більш точно мати уяву про такі її елементи, що забезпечують загальні умови для розвитку економічних та соціальних процесів з погляду створення об'єктивних матеріальних можливостей для ефективного функціонування оречевленої та живої праці. Таким чином, поняття “соціальна інфраструктура” та “матеріально-технічна база” без сумніву співвіднесені одна до одної, але лише у межах, про які вище йшла мова.

Нарешті, треба уточнити співвідношення соціальної інфраструктури зі сферою обслуговування. Тут існує, як мінімум, три погляди. Перший з них ідентифікує між собою ці два поняття. Він ґрунтується на тому, що економіка поділяється на галузі матеріального та невиробничого виробництва. Як ми уже зазначали, діяльність





людини у сфері виробництва також потребує відповідних умов, а створення загальних умов для будь-якої діяльності у сфері матеріального виробництва є завданням соціальної інфраструктури. Таким чином, вплив соціальної інфраструктури поширюється далеко за межі сфери обслуговування. З цього кута зору цілком слушним є поширення соціальної роботи на осіб, які працюють на виробництві, що повсякденно спостерігається сьогодні на практиці.

Існує й інший погляд, відповідно до якого її прибічники вважають, що соціальна інфраструктура охоплює і галузі матеріального виробництва, що пов'язані зі створенням речових умов виробництва (будівництво залізниці та автомобільних шляхів, освоєння річок), а також такі об'єкти, результат дії яких виявляються у наданні послуг (транспортні послуги та ін.). У такому випадку поняття “соціальна інфраструктура” ширше поняття “послуга”. Однак вони не виключають у поняття “соціальна інфраструктура” побутові та деякі культурні послуги населенню. У такому випадку поняття “соціальна інфраструктура” є вужчим за поняття “послуга”.

Нарешті, відповідно до третього погляду, соціальна інфраструктура охоплює галузі невиробничої сфери, які обслуговують як матеріальне, так і духовне виробництво. Між поняттями “сфера обслуговування” та “соціальна інфраструктура” дійсно багато спільного. Вони мають одне й те ж функціональне призначення: як та так й інша виконують функцію обслуговування і безпосередньо не причетні до створення суспільного продукту.

Разом з тим, між ними є суттєва відмінність. У сферу обслуговування входять люди, так звані трудові ресурси, без яких неможливий сам процес надання послуг. За нашою концепцією соціальні робітники або кадри соціальної роботи до соціальної інфраструктури не входять, оскільки складають окремий елемент системи соціальної роботи.

У сучасній літературі ще немає усталеного погляду на сутність соціальної інфраструктури на її роль у самоорганізації суспільства. Цей термін сьогодні майже не використовується. Це диктує потребу розглянути ті підходи, що існують у літературі.

За часи, коли було важливо опанувати нові райони, наприклад, цілину або славнозвісну Байкало-Амурську магістраль, питання створення відповідного середовища для життєдіяльності людей



привертали увагу не тільки органів державного управління але й вчених. У цей час до соціальної інфраструктури частіше всього належали споруди, підприємства та заклади, що у сукупності створюють матеріальні і культурно-побутові умови для нормального життя населення і сприяють приверненню уваги робочої сили до регіону.

Цілком слушна загальна спрямованість цього визначення не позбавлена певних недоліків. По-перше, у соціальній роботі не можна обмежуватись тільки “матеріальними і культурно-побутовими умовами”. У житті населення суттєву роль відіграють умови для розвитку та прояву соціальної активності, різних форм міжособистісного спілкування. По-друге, увага до закріплення робочої сили у нових районах була цілком виправдана, але не менш актуальною є задача закріплення та використання робочої сили. По-третє, загальне ствердження про “нормальне життя” також вимагає уточнення, оскільки у цьому формулюванні воно дає змогу трактувати соціальну інфраструктуру надто широко і недостатньо конкретно.

В іншому випадку під соціальною інфраструктурою розуміється сукупність об'єктів галузі сфери послуг (торгівля, громадське харчування, побутове обслуговування, житлово-комунальне господарство, транспорт та зв'язок, інформаційне обслуговування населення, медичне обслуговування, соціальне забезпечення, народна освіта, культура, мистецтво, кредитування та державне страхування), діяльність яких направлена на задоволення особистих потреб окремої людини, забезпечення життєдіяльності та інтелектуального розвитку населення регіонів та країни.

Дехто з дослідників називає соціальну інфраструктуру соціально-побутовою, розуміючи під нею комплекс споруд, підприємств та установ, що забезпечують на певній території необхідні матеріальні та культурно-побутові умови для розміщення та нормального проживання населення. У такому визначенні у більшій мірі ніж у попередньому випадку практично виключаються умови, що забезпечують трудову та суспільно-політичну діяльність людей, і вся увага зосереджується на невиробничій сфері.

Такий поділ більше співвідноситься з поняттям “виробнича” та “невиробнича” сфери. При цьому механічний перенос цих понять, наприклад у частині елементів, “невиробничої сфери”, на поняття



“соціальна інфраструктура” не дає можливості виявити сутність останньої. Справа у тому, що у зміст поняття “соціальна інфраструктура” входять і ті елементи інфраструктури, які зосереджені на виробництві і у розвитку яких соціальний аспект є переважаючим (пасажирський транспорт на виробництві, спеціальні приміщення для проведення різних соціальних заходів та ін.).

Найбільш глибоко та всебічно до характеристики соціальної інфраструктури підійшов В. А. Жамін [76, 14-15]. Характеризуючи її сутність він виділив 12 структурних елементів, які практично охоплюють усі сфери життя людини. цей автор керується підходом, який склався в економічній науці: при класифікації елементів інфраструктури він користується поділом економіки на галузі виробничої та невиробничої сфери з подальшою конкретизацією обох за допомогою економічних понять. При цьому він стверджує, що такий поділ не повинен збігатися з поділом інфраструктури на виробничу та соціальну.

Підсумовуючи різні визначення соціальної інфраструктури, що поширені у науковій літературі, слід підкреслити, що здебільшого як основа виокремлюються матеріально-речові елементи, що призначені забезпечити загальні умови діяльності людини у сфері праці, суспільно-політичному та духовному житті та з тими, з якими міцно пов'язана діяльність людини у сім'ї та побуті.

У той самий час “соціальна інфраструктура” – це “нове поняття, – пише Ж. Т. Тощенко, – за допомогою якого вперше з'являється можливість глибоко вивчати об'єктивні закономірності та розробляти принципи планомірного та пропорційного розвитку усіх матеріально-речових елементів, що забезпечують загальні умови оптимізації суспільного життя...” [251, 27]. Це по-перше.

По-друге, соціальна інфраструктура має об'єктивний характер, оскільки вона має закономірний або культурно-історичний результат попереднього розвитку суспільства, його продуктивних сил. Це означає, що у ринковій моделі функціонування країни розвиток її продуктивних сил повинен супроводжуватись розвитком соціальної інфраструктури. При цьому остання не може бути вища за рівень розвитку продуктивних сил. У випадку, коли вона не досягає рівня розвитку продуктивних сил, то вона істотно загальмовує розвиток країни загалом. Як закономірний висновок з цього впливає те, що у



ринковій моделі функціонування країни розвиток її продуктивних сил повинен контролюватись державою.

По-третє, соціальна інфраструктура означає систему закладів та організацій, яка має не так технічне, як це може здаватись на перший погляд, як соціальне-економічне значення, бо створює умови для оптимізації діяльності людини.

По-четверте, соціальна інфраструктура покликана забезпечити всебічний розвиток або нормальне життя всього населення країни. Тому соціальна інфраструктура повинна бути готовою до того, щоб надавати допомогу тим частинам населення країни, які ще не досягли зрілого стану і не можуть ще включитись у виробничий процес, наприклад молоде покоління громадян країни, або ті, які уже вийшли з цього процесу або є інвалідами з дитинства. Держава повинна цілеспрямовано дбати про розвиток соціальної інфраструктури. Рівень її розвитку повинен оцінюватись у системі відносних показників, тобто треба мати стандарти забезпечення населення елементами соціальної інфраструктури. Це означає, що треба знати, скільки об'єктів соціальної інфраструктури припадає на одну або десять тисяч населення.

По-п'яте, за допомогою стану та темпів розвитку соціальної інфраструктури можна визначати спрямованість держави, оцінювати рівень її соціальної орієнтованості.

По-шосте, оскільки соціальна інфраструктура націлена на задоволення певної сукупності потреб людей, то її структуру та розвиток треба оцінювати крізь призму розвитку національної та світової культури, яка є важливим механізмом її удосконалення. І якщо на початку XXI століття світова спільнота, під тиском логіки еволюційного процесу, дістала чітко виражений духовний вимір, то і соціальна інфраструктура повинна формуватись у якісно новій парадигмі. У такому випадку вона, соціальна інфраструктура, модернізуючись в інформаційному вимірі, відкриває принципово нові можливості залучення особистості до виробничої діяльності. Це означає, одночасно, що при цьому докорінно оновлюється і зміст соціальної роботи.

Тому є сенс розглядати соціальну інфраструктуру як стійку сукупність матеріально-речових та енергетично-інформаційних елементів, що створюють загальні умови для раціональної організації



основних видів діяльності людини у ринковій моделі розвитку України – трудової, суспільно-політичної та інших, - що розвиваються в інтересах населення регіону та країни. Експлуатацією її, соціальної інфраструктури, займаються соціальні працівники.

У зв'язку з вищевикладеним закономірно постає питання про уточнення специфіки функцій соціальної інфраструктури, які ні один інший орган у структурі соціального організму країни виконати не може.

Нагадаємо, що головною функцією соціальної інфраструктури є створення матеріально-технічного базису для проведення специфічної роботи з творення та відтворення сутнісних сил особистості. Без цих матеріально-речових умов саморозвиток особистості не може реалізуватись у повному обсязі. Він може йти у незавершеному вигляді.

Уточнюючи функцію елементу системи соціальної роботи треба виходити з того, що функція об'єкта віддзеркалює особливу форму залежності між компонентами єдиного процесу творення та відтворення людини, коли зміни одного з них є похідними від зміни інших.

У працях, що присвячені розвитку соціальної структури, частіше всього мова йде про забезпечення житлово-побутовими, соціально-культурними та матеріальними умовами для нормального проживання населення на тій чи іншій території, продуктивної праці у певній галузі виробництва. Це, безумовно, важливі функції, але вони не вичерпують її роль у системі соціальної роботи.

Є й інша думка про функції соціальної інфраструктури. За часи СРСР, як відомо, її цілком виправдано з розгляду ідеології первинності матеріального над духовним підкоряли інтересам матеріального виробництва. Від цього соціальна інфраструктура, як самостійний елемент системи творення та відтворення населення країни, втрачала своє обличчя.

Нарешті, була ще й така думка, яка підкоряла функції соціальної інфраструктури загальним цілям суспільного прогресу. За часи панування комуністичної ідеології вона знов-таки пов'язувалась із розвитком економіки та визнання провідної ролі матеріального виробництва, що підкреслювало прикладний характер соціальної інфраструктури. Типовим було таке визначення ролі соціальної



інфраструктури у розвитку суспільства: “Всебічний розвиток особистості працівника, його культурного рівня, кваліфікації, творчих здібностей... - важлива передумова економічного розвитку суспільства. У міру усе більш повного задоволення матеріальних потреб неухильно зростає необхідність створення умов для фізичного і духовного ... розвитку особистості, тобто розвитку всього комплексу соціальної інфраструктури”.

Тому Ж. Т. Тощенко, який спеціально досліджував функції соціальної інфраструктури, зауважував, що тут мова повинна йти тільки про загальні умови, і зводив її провідну функцію до досягнення соціалістичним суспільством соціальної рівності та соціальної одноманітності. За його уточненням, метою розвитку соціальної інфраструктури є її “орієнтація на створення матеріальних передумов розвитку суспільства та всебічного розвитку кожної особистості” [251, 31].

Соціальна інфраструктура має певні рівні та види соціальної інфраструктури. Як ми з'ясували, до соціальної інфраструктури належать усі матеріально-речові елементи суспільного розвитку, що впливають на ефективність здійснення людиною усіх форм її життєдіяльності: жилі будинки, підприємства торгівлі та громадського харчування, пасажирський транспорт, система водопостачання та каналізації, медичні установи різного спрямування, школи, середні спеціальні та вищі навчальні заклади, установи професійно-технічної підготовки, поштово-телеграфні та фінансові установи, культурно-розважальні установи, спортивні та оздоровчі споруди (стадіони, Палаці спорту, плавальні басейни, парки, будинки відпочинку) та інші об'єкти та установи соціально-побутового призначення.

Кожному конкретному об'єкту соціальної інфраструктури притаманний набір специфічних властивостей та характеристик. У зв'язку з цим є необхідність класифікувати елементи соціальної інфраструктури. У науковій літературі є різні принципи такої класифікації, наприклад, за рівнями, цілями, призначенням, формами, напрямками, видами.

Найбільш важливим є групування елементів соціальної інфраструктури відповідно до рівнів організації суспільства. У такому випадку ієрархія рівнів соціальної інфраструктури буде мати такий вигляд: соціальна інфраструктура країни або національний рівень



великого економічно-промислового регіону, наприклад, Нижнього Подніпров'я або Слобожанщини, області, міста, міського або сільського району, нарешті державного підприємства або приватної фірми.

За іншою класифікацією виділяють магістральну, регіональну та локальну соціальну інфраструктуру.

Аналіз соціальної інфраструктури відповідно до рівнів організації суспільства не відмінняє інших підходів до класифікації її елементів. Основою тут можуть виступати також її форми. У такому випадку можна говорити про лінійну та точечну соціальну інфраструктуру. Під лінійною інфраструктурою треба розуміти мережу залізничних та автомобільних шляхів, лінії зв'язку та передачі електроенергії і т. ін. У точечну інфраструктуру включаються безпосередньо окремі об'єкти (школи, клуби, лікарні та ін.). Така класифікація доречна у тих випадках, коли мова йде про ті чи інші елементи соціальної інфраструктури на різних рівнях організації суспільства. Так, на рівні окремого підприємства доречно говорити про точечну інфраструктуру, не виключаючи наявності окремих елементів лінійної. На рівні району, міста, області у рівній мірі можна говорити як про лінійну, так і про точечну інфраструктуру та про шляхи погодження їх взаємодії. Крім того, такий поділ соціальної інфраструктури допомагає характеризувати форму її організації у кожному конкретному випадку.

Крім того у літературі є пропозиції стосовно виокремлення як особливих видів таких елементів соціальної інфраструктури, які призначені для вирішення програмно-цілевих або проблемно-цілевих завдань. Ці програми або проблеми не обов'язково повинні бути пов'язані з певними рівнями організації суспільства. Наприклад, тут мова може йти про забезпечення матеріально-речовими засобами боротьби зі СНІДом або наркоманією, роботи з безпритульними дітьми. До них можна віднести обладнання вільних економічних зон та деяких інших віртуальних утворень. Своєрідну соціальну інфраструктуру використовує служба туризму, яка має у своєму розпорядженні мережу пансіонатів, готелів, ресторанів, спеціалізованого транспорту.

Соціальна інфраструктура може бути поділена і у відповідності з тим, які потреби людей вона задовольняє. Є такі її елементи, що



сприяють задоволенню повсякденних потреб населення і тому їх набір за місцем проживання або роботи чітко окреслений необхідними рамками. Взаємозамінність таких елементів практично не можлива. Гарна столова, наприклад, не може замінити лікарняного закладу або клуб, будинок культури, дитячий садок. Ці елементи можуть існувати тільки у повному наборі.

Одночасно існують потреби, що притаманні не всьому населенню і відчують їх люди лише у певному віці або періоді життя. Це, наприклад, потреба у вищій освіті, відвідування музеїв, театрів і т. ін. Стосовно саме таких елементів є проблема рівномірного їх розподілу за економічними районами у відповідності до кількості населення регіону. Так, наприклад, вважається доцільним відкривати державний театр у місті, у якому мешкає не менш ніж 250 тисяч населення.

Не відкидаючи значення висвітлених класифікацій соціальної інфраструктури, є сенс з наведеного багатоманіття її елементів детально аналізувати певні групи, які слугують умовами певної діяльності людини. При цьому, особливо підкреслюючи те, що умови є лише передумовами, можливістю діяльності, а сама діяльність є реалізація можливостей – дійсність. У процесі діяльності умови стають її активними початками або факторами.

Тому є сенс виділяти такі види соціальної інфраструктури: інфраструктура виробничої діяльності, суспільно-політичної діяльності, інфраструктура діяльності у сфері духовної культури, соціально-побутова інфраструктура, інфраструктура охорони природного середовища та здоров'я людини.

Провідним елементом соціальної інфраструктури є сукупність матеріально-речових елементів, що створюють загальні умови для ефективної трудової діяльності людини, у процесі якої формуються та проявляються її сутнісні сили. На виробництві вони включають умови праці, поза виробництвом до них належать пасажирський транспорт та зв'язок, просторові умови розселення, а також матеріально-речова основа професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації.

Інфраструктура суспільно-політичної діяльності містить загальні умови, що забезпечують можливість активної участі робітників в управлінні справами суспільства та виробництва. До них належать матеріально-технічна основа політичних заходів та засоби масової





інформації, а також відповідні умови для розвитку ідейно-пізнавальної активності.

Що стосується діяльності населення у сфері культури, то для її забезпечення передбачається комплекс умов для освіти (дитячі дошкільні заклади, навчальні заклади усіх типів), підвищення культурного рівня (культурно-просвітницькі заклади, кінообслуговування, бібліотечна мережа, музеї) і для організації відпочинку (парки, зони відпочинку і т.ін.).

Інфраструктура сфери обслуговування також є одним із вагомих елементів соціальної інфраструктури. Забезпеченість житлом, комунальним обслуговуванням, різними послугами і т. ін., відіграє важливу роль у житті людини. Більше того, житло та побут сьогодні є одним із провідних мотивів вибору людиною міста мешкання, роботи, визначення його життєвих планів.

Усе більшого значення набуває соціальна інфраструктура охорони природного середовища та здоров'я людини, яка здійснює прямий вплив на раціональну організацію життя як всього суспільства, так і окремих його верств, груп і кожного індивіда.

Треба, нарешті, звернути увагу і на такий вид соціальної інфраструктури, як умови міжособистісного спілкування. Для різних захоплень, спільного відпочинку, об'єднання за інтересами повинні бути створенні відповідні комплекси матеріальних умов (такі, наприклад, як спеціально оснащенні для цих цілей приміщення, відповідний інвентар і т. ін.).

Таким чином, сфери (види) життєдіяльності виступають тією єдиною основою, за якою треба виділяти елементи соціальної інфраструктури. Це ні в якому разі не означає, що ці елементи у реальній дійсності існують ізольовано, незалежно одне від одного. Навпаки, аналіз умов діяльності, наприклад у галузі культури, може частково охоплювати і умови діяльності у сфері праці так, як характеристика матеріально-речових умов для розвитку соціальної активності повинна включати аналіз компонентів соціальної інфраструктури інших сфер життєдіяльності людини.

На практиці можлива класифікація елементів соціальної інфраструктури за видами потреб, серед яких виокремлюється система медичного обслуговування, комунального господарства, освіти, туризму та деякі інші.



Таким чином, коли мова йде про соціальну інфраструктуру, треба виділяти, що вона загалом обслуговує не окремі моменти, а всю життєдіяльність особистості. Це гарантія того, що соціальна інфраструктура буде цілісно сприяти самовідтворенню соціального організму країни, у якому особистість відіграє роль провідної рушійної сили.

Інфраструктура ж соціальної роботи обслуговує, зокрема, тільки людину, що потрапила у складні життєві умови, які вона самотійно не може подолати. Більш докладно про цей елемент системи соціальної роботи можна дізнатися з праць В. Бедної, що активно публікується на сторінках сучасних наукових видань.

#### *4.3.7. Орган управління системою соціальної роботи*

Соціальна робота, як всяка цілеспрямована діяльність людини, є явищем, що має свою специфічну мету, завдання, засоби реалізації, вона локалізується у часі та протікає у певному часовому вимірі, у ході її здійснення має місце кооперація її учасників, одним словом, вона не може відбуватися без координації з боку органу управління.

Слід зазначити, що головна функція його полягає у збудженні, організації та координації зусиль всіх частин взаємодії у цій системі, причому це належить як до особистості клієнта, так і по відношенню до її особистого функціонування та розвитку.

Відомо, що певний орган як елемент системи соціальної роботи повинен забезпечити системне управління соціальними процесами – у широкому сенсі – це органічно притаманне суспільній системі явище, у ході якого забезпечується збереження її цілісності, якісної специфіки відтворення та оновлення в умовах України до інформаційної фази розвитку у складі європейської та світової спільноти [223, 169].

Головною діючою особою тут є, безумовно, суб'єкт соціальної політики та його положення в системі саморегуляції соціального організму країни. У дзеркалі морфологічного аналізу він вимальовується досить розпливчато.



Проблема полягає у тому, що суб'єкт управління соціальною роботою, яка є відносно самостійною підсистемою у структурі соціального організму країни, поряд з економічною, політичною та ідеологічною підсистемами, не має в Україні організаційної й функціональної самостійності.

Рудиментарним є факт управління соціальною галуззю органами промислової політики за сумісництвом. Парадоксально, але факт, що управління процесом відтворення сутнісних сил особи, як і за часів радянської практики, залишається підпорядкованим роботодавцю. Останній має особистий виробничий інтерес і не зацікавлений в утриманні її у повному обсязі, це з одного боку, а з другого – предметом його уваги завжди залишається лише працездатна частина населення країни і тільки у межах конкретного виробництва. З поширенням приватної форми власності та формуванням ринку вільної праці - ця картина ще більше розпливається.

Позитивний момент, що проявився на теренах України за перші десять років самостійного існування, – це диференціація морфологічної структури суб'єкта управління, а відповідно і соціальної роботи, за рівнями соціального організму країни. Суб'єкт управління соціальною роботою протягом останніх п'яти років інтенсивно став формувати свої робочі органи і створив досить широку та багаточисельну мережу робочих органів, розташовану на різних організаційних рівнях родового соціального організму України. Така система уже потребує автономного органу управління і на найвищому рівні, тут мається на увазі рівень Кабінету Міністрів України, до структури якого має входити на правах повноцінного члена Міністерство соціальної політики.

Розгалуженість – це головна особливість сучасної системи соціального захисту. Крім того, можна виділити ще деякі особливості, наприклад: розвиток недержавного сектора, децентралізація управління, тобто зсув управління соціальною роботою на місця; перенесення наголосу з соціального захисту непрацездатного населення на соціальний захист працездатного населення та ін. У структурі соціального захисту населення України можна виділити такі рівні: державний, регіональний, трудовий колектив, недержавний.

До державного рівня належать міністерства і державні комітети, які безпосередньо беруть участь у соціальному захисті населення, а



саме: Міністерство праці та соціальної політики України, Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, Державний комітет фізкультури і спорту, Міністерство освіти і науки, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, Державний комітет у справах релігій, Міністерство фінансів, Міністерство внутрішніх справ, Міністерство оборони та ін.

Відповідно до положення, затвердженого Указом Президента України від 30 серпня 2000 року №1035/2000, Міністерство праці та соціальної політики є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту населення, соціального страхування, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони і умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудова відносин.

Система соціального захисту населення, яка входить у сферу управління Міністерства праці та соціальної політики України, охоплює понад 4000 установ, закладів та промислових підприємств, у тому числі:

- 27 регіональних та більше 700 місцевих управлінь праці та соціального захисту населення;
- 750 територіальних центрів соціального обслуговування пенсіонерів та самотніх непрацездатних громадян;
- 275 будинків-інтернатів для громадян похилого віку та інвалідів;
- 5 санаторіїв;
- 6 навчальних закладів;
- Український виробничий протезний концерн “Укрпротез”, протезно-ортопедичні підприємства;
- Державний центр зайнятості, регіональні центри зайнятості;
- Фонд України соціального захисту інвалідів, регіональні відділення;
- Державний комітет України у справах ветеранів та ін.

Однією з найбільш розвиненою організаційною структурою в Україні, яка здійснює управлінський вплив на розвиток системи соціальної роботи є Державна соціальна служба сім'ї, дітей та молоді.



Морфологічно це струнка мережа соціальних служб для молоді, яка виникла на основі Декларації Верховної Ради України від 15 грудня 1992 року № 2859-ХІІ “Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні (ст.8), Закону України від 5 лютого 1993 року “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” (ст.6), Постанови Кабінету Міністрів України від 13.08.93 №648 “Про соціальні служби для молоді” та від 17.10.95 № 839 “Про розвиток мережі центрів соціальних служб для молоді”. Указ Президента України від 4 грудня 1996 року №1165 “Про додаткові заходи щодо реалізації державної молодіжної політики” забезпечив подальший розвиток та зміцнення системи центрів соціальних служб для молоді.

З метою підвищення ефективності діяльності центрів соціальних служб для молоді, Кабінет Міністрів України прийняв відповідну постанову від 21 січня 1998 року №63 “Про подальший розвиток мережі центрів соціальних служб для молоді та підвищення ефективності їх діяльності”. Згідно з цією постановою передбачалось до 01.01.2000 року завершити формування центрів ССМ. Всього планувалось створити 779 спеціалізованих центрів для молоді (табл. 4.5).

Таблиця 4.5

*Динаміка розвитку мережі центрів ССМ в Україні  
з 1991 року по 01.01.2001 року*

|                  | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| УДЦССМ           | -    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Регіональні      | 2    | 20   | 25   | 27   | 27   | 27   | 27   | 27   | 27   |      | 27   |
| Районні у містах | -    | 1    | 1    | 1    | 6    | 11   | 22   | 29   | 49   |      | 36   |
| Районні          | -    | 11   | 21   | 79   | 132  | 185  | 223  | 275  | 318  |      | 398  |
| Міські           | -    | 15   | 29   | 54   | 93   | 105  | 116  | 125  | 124  |      | 129  |
| Всього           | 2    | 48   | 77   | 162  | 259  | 329  | 389  | 457  | 519  |      | 591  |

Всього ж в Україні нараховується 800 адміністративно-територіальних одиниць (міста державного, республіканського та



обласного підпорядкування, райони та райони у містах), в яких, відповідно до Закону України “Про зміни до Закону України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, можуть створюватись центри соціальних служб для молоді. Тому, згідно з планами Кабінету Міністрів України, у 2001 році планується створити 105 центрів ССМ, а у 2002 році – 116 центрів ССМ [232, 122].

За даними С. В. Толстоухової, станом на 01.01.01 в Україні діє 591 центр ССМ, а саме: Український державний центр соціальних служб для молоді, Республіканський АР Крим, 24 обласних, Київський та Севастопольський міські, 398 районних, 129 міських, 36 районних у містах центрів ССМ [232, 119].

Провідна роль у здійсненні соціального захисту на обласному рівні належить головним управлінням праці та соціального захисту населення обласних, Київської міської державних адміністрацій та управління праці і соціального захисту населення Севастопольської міської державної адміністрації.

Наведемо приклад, який засвідчує функціональну неспроможність суб'єкта управління керувати соціальною роботою у цей час. Головною причиною тут є організаційна залежність його від інших факторів, наприклад економічних та політичних. Загалом, 90-м рокам ХХ століття в Україні притаманна певна політична аморфність: влада в країні залишалася формально позапартійною та партійно-неструктурованою. Це призводило до відсутності відповідальності, до гальмування реформ, до невиваженої соціальної політики. Й разом із тим на адресу влади все голосніше лунали звинувачення в корумпованості. У фокусі політичних дебатів в Україні опинялися економічні негаразди, але рішення не мали системного характеру й часто хибували популізмом. Вони суттєво стримували соціальний розвиток країни. Тому рішення Верховної Ради про незабезпечення урядом належного соціального захисту населення і розпуск у 1995 році Кабінету Міністрів було цілком обгрунтованим.

Картина не змінилась і після ухвалення Верховною Радою 28 червня 1996 року Конституції нової держави, яка проголосила Україну правовою та соціальною державою, закріпила соціальні права громадян, зокрема право на соціальний захист. Однак очікуваної миттєвої стабілізації політичного процесу не сталося. При цьому



гарантовані Основним Законом права не завжди реалізуються на практиці.

Водночас в Україні зберігалася ієрархічна адміністративно-командна система управління, спостерігалася слабкість громадянського суспільства та ототожнювання політичних сил з державними інститутами та регіональними кланами.

Позитивним моментом, що спостерігається за перші десять років самостійного існування України, є залучення до участі добровільного (недержавного) сектора, який поступово бере на себе, за зразком Західної Європи, частину функцій, які раніше виконували державні служби або не мали свого агента. Так, наприклад, за статистикою, у 1991 році було зареєстровано 319 з діючих на сьогодні громадських організацій, у 1992 році – 1356, а в 1993 р. – уже 3257.

За даними на 1 січня 2000 року, в країні уже діє понад 20 тисяч недержавних організацій (НДО). Серед них – чимало організацій (благодійних, громадських, приватних тощо), які серед своїх статутних завдань визначають, зокрема, надання соціальних послуг різним категоріям населення. Так, зареєстровано понад 900 організацій, які опікуються розв'язанням проблем інвалідів, майже 1200 працюють з людьми похилого віку.

У країні більшість таких організацій лише роблять перші кроки, проте продовжують свою роботу й ті НДО, що користуються державною підтримкою ще з повоєнних часів. Це Товариства УТОГ, УТОС, Український Червоний Хрест, його місцеві відділення та ін.

#### *4.3.8. Нормативна база соціальної роботи*

Немає сумнівів у тому, що елементом системи соціальної роботи має бути така складова, яка сама безпосередньо не формує соціальні відносини і тим більш не змінює їх змісту – це правові, адміністративні, морально-етичні та інші норми.

Їх призначення або головна функція визначається тим, що вони задають певні форми та засіб функціонування механізму соціального



забезпечення, тобто за їх допомогою суб'єкт управління направляє та організовує життєдіяльність цілого – видового соціального організму.

Соціальні працівники не тільки пом'якшують соціальну напругу, але і беруть участь у підготовці законодавчих актів, які більш повно захищають інтереси громадян.

Соціальні працівники допомагають всім громадянам, які потребують допомоги, вирішити проблеми їх повсякденного життя. У першу чергу така допомога надається тим, хто не захищений у соціальному відношенні, – літнім людям, інвалідам, дітям, позбавленим нормального сімейного виховання, особам з психічними розладами, наркоманам, хворим на СНІД та ін.

Соціальна політика держави направлена на створення умов, які забезпечують пристойне життя і вільний розвиток людини. У зв'язку з цим, важливим є охорона праці людей, встановлення гарантованого мінімального розміру оплати праці, забезпечення державної підтримки сім'ї, материнства і дитинства, інвалідів та літніх громадян, встановлення державних пенсій, допомог та їх гарантій соціального захисту (серед яких особливо відділяються соціальне забезпечення за віком, у випадку хвороби, інвалідності, втрати годувальника та ін.).

У сучасних умовах в Україні створюється специфічний механізм підтримки населення, обумовлений багатьма факторами і, зокрема, станом економічного розвитку окремих її регіонів, посиленням соціальної диференціації, переходом від одного суспільного устрою до другого.

При цьому, як ніколи, посилюється значення соціальної роботи як специфічного виду суспільної діяльності, що функціонує в умовах ринкової економіки у формі соціальної допомоги. Клієнтами соціальних служб є громадяни, які підпадають під дію системи соціального захисту.

Сучасна соціальна політика держави – це, насамперед, координація громадських інститутів і соціальних груп населення з питання активізації захисних дій осіб, які потребують допомоги, а також тих, хто не захищений, тимчасово не працює, хворий або знаходиться в кризі. Ця політика типова для ринкової економіки.

Розглянемо нормативне забезпечення системи соціальної роботи в Україні за матеріалами, що підготовлені П. В. Шумським і викладені на сторінках вітчизняних видань [230, 101-113].





Право громадянина на соціальний захист є конституційним правом. Відповідно до ст. 46 Конституції України, громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі нової, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в ін. випадках, непередбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних; комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Таким чином, в умовах розвитку правової держави в Україні, у центрі уваги є питання захисту прав людини і насамперед тих, хто не захищений у соціальному відношенні, а це свідчить про значне підвищення ролі соціальної роботи.

Система соціального захисту населення з її структурою установ, служб, центрів і органів управління є, з одного боку, створенням організаційної діяльності людей, колективів, які входять у цю систему, а з другого – складає той же самий структурний простір, поле діяльності, у рамках якого здійснюється соціальна робота, її удосконалення і розвиток. Основною метою соціальної роботи є:

- збільшення ступеня самостійності клієнтів, їх здатності контролювати життя і більш ефективно вирішувати виниклі проблеми;

- створення умов, у яких клієнти можуть у максимальному ступені виявити можливості і одержати все, що їм належить за законом;

- адаптація або реадаптація людей у суспільстві;

- створення умов, при яких людина, незважаючи на фізичне каліцтво, душевний зрив або життєву кризу, може жити, зберігаючи почуття власної гідності і повагу до себе з боку оточуючих;

- кінцева мета – досягнення таких наслідків, коли необхідність у допомозі соціального працівника у клієнта відпадає.



Соціальна робота, головним чином, якраз і направлена на підтримання, розвиток і реабілітацію індивідуальної і соціальної суб'єктності, які в своїй єдності характеризують життєві сили людини.

Особливу увагу держава приділяє соціальному захисту інвалідів, як найменше захищеним у соціальному відношенні громадянам, яких в Україні нараховується більше 2,5 млн. осіб.

Питання соціальної захищеності інвалідів регулюється Законом України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21 березня 1991 р. № 975 - XII із наступними змінами і доповненнями. Дискримінація інвалідів забороняється і переслідується законом.

Соціальний захист інвалідів полягає у наданні грошової допомоги, засобів пересування, протезування та прийняття інформації, пристосованого житла; у встановленні і опіки або стороннього догляду, а також пристосованні забудови населених пунктів і громадського транспорту, засобів комунікацій і зв'язку для особливостей інвалідів. Захист прав, свобод і законних інтересів забезпечується в судовому або адміністративному порядку.

Для здійснення заходів із захисту інтересів інвалідів створюються громадські організації. Державне управління в цій галузі здійснюється Міністерством праці та соціальної політики, Міністерством охорони здоров'я, місцевими радами. Все вищесказане дає змогу зробити висновок про те, що соціальна робота може бути віднесена до системи ознак правової держави.

Основні напрями державно-правової підтримки соціальної роботи докладно проаналізував В. П. Шумський. У відповідності до ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнається в Україні найвищою соціальною цінністю.

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини, що і є головним обов'язком держави.

Статтею 46 Конституції України передбачено право громадян на соціальний захист, про що йшла мова вище. Вказане і є головною правовою підставою для діяльності всієї системи соціального захисту населення з її структурою установ, служб, центрів і органів управління.



Реалізація механізмів соціального захисту населення потребує насамперед їх ресурсного забезпечення, яке, зокрема, охоплює такі аспекти:

- визначення потреб у матеріальних (грошових та натуральних) і трудових (професійних кадрів і добровольців) ресурсах, які потрібні для надання різних форм соціальної допомоги і підтримання населення;

- оцінка загального обсягу ресурсів у грошовому і натуральному виразі на підставі нормативів, які розробляються вищими і територіальними органами управління і необхідні для забезпечення різних соціальних програм для соціальної підтримки і допомоги населенню;

- визначення основних і додаткових джерел фінансування програм соціального захисту населення.

До основних джерел фінансування соціальних програм із соціального захисту населення регіонів належать обов'язкові дотації із державного бюджету, а до додаткових:

- одночасні, цільові асигнування, доплати і дотації із державного і місцевого бюджетів;

- державний і регіональні фонди соціальної підтримки населення;

- кошти, надані благодійними фондами, спонсорство, добровільні внески населення;

- кошти, надані підприємствами і організаціями на заходи із соціального захисту населення;

- кошти із регіональних фондів соціальної підтримки населення;

- інвестиційні фонди, створені на підприємстві приватизаційних чеків громадян, які знаходяться під соціальним захистом.

Все це є одним з основних напрямів державно-правової підтримки соціальної роботи. Крім грошової, може існувати і натуральна допомога (продукти, послуги, промтовари). Джерелами натуральної допомоги можуть бути продукція виробничих підприємств (незалежно від форм власності) та послуги служб і установ регіону, також незалежно від форм їх власності.



Діяльність усіх органів і служб соціального захисту населення регулюється єдиними нормативними актами, а також регіональними підзаконними актами.

Вдосконалення правової основи системи соціального захисту непрацездатних громадян і сімей з дітьми проводиться на підставі Конституції України і охоплює систему підзаконних актів і комплекс заходів, які гарантують соціальну захищеність непрацездатних громадян і сімей з дітьми.

Додатковими функціями із захисту непрацездатних та малозабезпечених громадян є підготовка нормативних актів, які регулюють надання нових видів соціальної допомоги за рахунок коштів регіонального фонду соціальної підтримки населення.

У цих нормативних актах закріплюються необхідні норми, які регулюють питання забезпечення соціальних потреб непрацездатних громадян і сімей з дітьми.

У цей час загальний стан правового регулювання соціальних питань в Україні принципово не відповідає найнагальнішим завданням забезпечення соціального захисту населення. Це призводить до наростання соціальної напруги, деформує політичну орієнтацію суспільства.

Головні недоліки існуючої системи, яка сформована низкою підзаконних нормативних актів, часто неузгоджених та внутрішньо суперечливих між собою, безпосередньо породжені відсутністю законодавчого визначення основних засад системи соціального захисту населення. Вони мають відповідати новим соціальним реаліям суспільства з економікою перехідного типу та завданням формування громадянського суспільства.

На нашу думку, було б доцільним систематизувати законодавство щодо соціальної роботи, чим передбачити:

- встановлення загальних правових, організаційних і фінансових засад соціального захисту населення України;
- систематизації та уніфікації чинного законодавства з соціальних питань;
- визначення перспектив соціальної політики та конкретних шляхів реформування системи соціального захисту.

Необхідно закласти правові основи для задоволення найнагальніших потреб громадян і побудови сучасної дієвої та



ефективної системи соціальної підтримки населення та у кінцевому підсумку – забезпечення конституційного права кожної людини на гідні умови її життя.

Соціальний захист - це система державного гарантування прав громадян України на матеріальне забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законодавством України.

Соціальний захист забезпечується на основі загальнообов'язкового державного соціального страхування, створення мережі державних, комунальних, приватних закладів охорони здоров'я, догляду за непрацездатними та соціального забезпечення, інших організаційних та фінансових заходів, що здійснюються безпосередньо державою, сприяння здійсненню таких заходів громадськими та іншими недержавними організаціями.

Соціальний захист населення України здійснюється за такими принципами:

- визнання соціального захисту пріоритетним напрямом діяльності суспільства і держави;
- законодавче визначення основних соціальних гарантій;
- загальнодоступність і гарантований рівень соціального забезпечення найнагальніших життєвих потреб для всіх громадян;
- законодавчо встановлений розподіл відповідальності між державою, роботодавцями та працівниками щодо забезпечення гарантій із соціального страхування;
- визначення рівня наданих гарантій на підставі соціальних нормативів;
- забезпечення непрацездатному населенню рівня життя, який відповідає встановленому законом прожитковому мінімуму;
- відповідність основних засад соціального захисту рівню соціально-економічного розвитку держави.

Завданнями кодифікованого акту є також забезпечення дотримання соціальних гарантій щодо:

- встановленого законом гарантованого рівня медичного, комунально-побутового та соціального обслуговування;
- державної допомоги непрацездатним та малозабезпеченим громадянам;



– солідарної (з участю держави) підтримки на випадок безробіття, втрати або обмеження працездатності;

– допомоги громадянам, які постраждали внаслідок техногенно-екологічних та природних катастроф чи надзвичайних обставин. Законодавство України про соціальний захист населення базується на Конституції України.

Основу законодавства про соціальний захист становлять також інші закони України з цих питань. Актами цього законодавства також є укази Президента України та Постанови Кабінету Міністрів України.

Міністерства, відомства, інші центральні органи державної виконавчої влади України можуть видавати акти, що регулюють питання соціального захисту лише у випадках і в межах, передбачених законами та іншими актами законодавства про соціальний захист.

Чинні міжнародні договори з питань соціального захисту, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Якщо міжнародним договором України, ратифікованим у формі закону, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України про соціальний захист, діють правила міжнародного договору. Захист прав громадян повинен здійснюватись в установленому порядку шляхом:

- 1) визнання відповідних прав;
- 2) припинення (заборони) дій, які порушують ці права;
- 3) присудження до виконання обов'язку щодо забезпечення прав;
- 4) компенсації завданої шкоди, у тому числі моральної;
- 5) іншими засобами, передбаченими законом.

Захист прав щодо соціального забезпечення та захисту у випадках і в порядку, встановлених законодавством України, здійснюється судами, а також іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, відповідними установами та організаціями.

Громадяни України мають рівні права у сфері соціального захисту. Соціальним законодавством України не може бути встановлено необґрунтованих привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статті, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця



проживання, службового становища, належності до професійних спілок, за мовними або іншими ознаками.

Іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами, а також несуть такі ж обов'язки як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Систему соціального захисту складають встановлені законодавством України гарантії та організаційно-фінансові засоби їх забезпечення. Забезпечення соціального захисту здійснюється шляхом:

- формування та реалізації державної політики;
- організації та здійснення системи державних та громадських заходів щодо забезпечення соціального захисту населення;
- створення матеріальної, фінансової та організаційної бази для забезпечення встановлених соціальних гарантій;
- встановлення відповідальності за порушення прав і законних інтересів громадян щодо соціального захисту.

Забезпечення соціального захисту населення – пріоритетний напрям держави. Вона формує соціальну політику та забезпечує її реалізацію.

Державну соціальну політику формує Верховна Рада України шляхом прийняття законодавчих актів, якими встановлюються соціальні гарантії, правові механізми їх забезпечення, затвердження загальнодержавних програм соціального розвитку, у тому числі спрямованих на підтримку окремих соціальних груп населення або вирішення інших комплексних чи локальних питань соціального захисту.

Складовою частиною політики соціального захисту є комплексні та цільові програми, що формуються органами місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування і віддзеркалюють потреби соціального захисту населення, яке проживає на певних територіях.

Реалізація державної політики соціального захисту покладається на органи державної виконавчої влади та у передбаченому законами України порядку на органи місцевого самоврядування.

Державна політика соціального захисту реалізується та забезпечується спрямуванням коштів державного бюджету на



соціальний захист населення відповідно до обґрунтованих потреб, визначених у встановленому законодавством порядку або державними програмами, організацією систем загальнообов'язкового державного соціального страхування та його додаткових систем, державними гарантіями платоспроможності страхових фондів або інших відповідних установ, здійсненням функцій нагляду за витрачанням коштів фондів та контролю за діяльністю організацій сфери соціального захисту населення.

Держава через центральні та місцеві органи виконавчої влади забезпечує надання громадянам матеріального забезпечення та функціонування мережі органів охорони здоров'я та соціального обслуговування.

Вона фінансує у повному обсязі здійснення органами місцевого самоврядування заходів державної політики соціального захисту, які здійснюються відповідно до делегованих повноважень органів виконавчої влади. Кошти, необхідні для здійснення органами місцевого самоврядування цих повноважень, щороку передбачаються в Законі України "Про Державний бюджет України".

Держава гарантує органам місцевого самоврядування прибуткову базу, достатню для забезпечення населення послугами на рівні мінімальних соціальних потреб на основі нормативів бюджетної забезпеченості на одного жителя з урахуванням економічного, соціально-природного та економічного стану відповідних територій.

Фінансування та організація надання матеріального забезпечення здійснюється фондами соціального страхування, а також іншими відповідними установами, функції яких забезпечуються законодавством України.

Держава через спеціально уповноважені органи здійснює контроль за діяльністю закладів та організацій, що виконують функції соціального забезпечення.

Міністерства і відомства, інші центральні органи виконавчої влади в межах своєї компетенції розробляють комплексні і цільові соціальні програми, визначають рівні соціальних нормативів, стандартів та вимог, здійснюють державний контроль та нагляд, іншу розпорядчу діяльність у сфері соціального захисту.

До компетенції органів місцевого самоврядування у сфері соціального захисту належить:





- затвердження регіональних та місцевих соціальних програм надання допомоги на прожиття на підставі безпосереднього соціального контракту;

- встановлення за рахунок власних коштів і благодійних надходжень додаткових до встановлених законодавством гарантій щодо соціального захисту населення;

- надання житла, поліпшення житлових і матеріально-побутових умов, соціальне обслуговування в стаціонарних установах громадян, що потребують відповідної форми соціального захисту;

- здійснення заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття, у тому числі проведення оплачуваних громадських робіт на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до комунальної власності, інші повноваження відповідно до законодавства України та власних рішень.

З метою визначення рівня соціальних потреб та їх задоволення використовуються:

- нормативи споживання - розміри споживання в натуральному вираженні за певний проміжок часу;

- нормативи забезпечення – визначена кількість наявних в особистому споживанні предметів;

- нормативи витрат – розмір необхідних витрат на задоволення певної потреби;

- нормативи доходу – розмір особистого доходу громадянина або сім'ї, який гарантує їм певний рівень задоволення потреб.

Підставами для встановлення особливого режиму соціального захисту та забезпечення є:

- виконання трудових та державних обов'язків в умовах шкідливих та небезпечних для життя та здоров'я;

- виконання державних обов'язків в умовах, пов'язаних з добровільним і свідомим обмеженням громадянських прав;

- інші встановлені законодавством підстави.

В Україні продовжується створення національної системи соціального забезпечення населення.

Закладаються основи правової і нормативної бази соціального забезпечення населення, вироблено механізми, що забезпечують дотримання державних гарантій щодо:



– реалізації прав громадян на працю і на допомогу по безробіттю;

– оплати праці та мінімального розміру заробітної плати;

– підтримання життєвого рівня населення шляхом перегляду мінімальних розмірів основних соціальних гарантій в умовах зростання цін на споживчі товари і послуги;

– надання державної допомоги, пільг та інших видів соціальної підтримки малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей;

– матеріального заохочення у разі досягнення пенсійного віку, тимчасової чи повної непрацездатності, втрати годувальника тощо. За останні роки питома вага витрат на соціальні потреби у валовому національному продукті підвищилась майже вдвічі, що стало однією із причин незбалансованості державного бюджету.

Система соціального забезпечення населення повинна будуватися таким чином, щоб не породжувати “зрівнялівки” і “утриманських настроїв” при розподілі та споживанні життєвих благ, не послаблювати дієвості мотивів і стимулів до праці, а створювати мотиви для їх найповнішого виявлення.

В основу реорганізації діючої системи соціального забезпечення необхідно покласти такі головні принципи:

1) соціальне забезпечення поширюється тільки на громадян, які працюють тільки за наймом, членів їх сімей та непрацездатних осіб;

2) на громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів поширюються лише ті соціальні гарантії, у фінансуванні яких вони беруть участь;

3) диференційований підхід до різних соціально-демографічних груп населення залежно від ступеня їх економічної самостійності, працездатності, можливостей підвищення рівня матеріального добробуту. В умовах ринкової економіки джерелом підвищення добробуту громадян має стати ефективна праця, трудова активність та підприємницька ініціатива. Тому для працездатної частини населення пріоритетне значення має захист її основних прав у галузі праці в умовах різних форм власності та соціальне страхування на випадок втрати роботи при досягненні пенсійного віку, тимчасовій чи постійній втраті працездатності, для непрацездатних громадян



гарантується матеріальне забезпечення та соціальне обслуговування за рахунок соціального страхування і виплат з державного та місцевого бюджетів;

4) визначення рівня соціальних гарантій на підставі соціальних нормативів. найважливіші нормативи - рівень прожиткового мінімуму, мінімальні розміри заробітної плати і пенсій, а також розміри соціальної допомоги повинні затверджуватись державою;

5) відповідність форм соціального забезпечення населення ступеню розвитку ринкових відносин в економіці.

Цим принципам найбільш відповідає система конкретних форм соціального забезпечення населення, що охоплює:

- матеріальне забезпечення шляхом соціального страхування у разі безробіття, тимчасової або постійної непрацездатності;
- соціальну допомогу непрацездатним і малозабезпеченим громадянам;
- підтримання рівня життя в умовах зростання споживчих цін;
- компенсації і пільги громадянам, які потерпіли від техногенно-екологічних та природних катастроф.

Соціальне страхування є джерелом матеріального забезпечення громадян у разі безробіття, захворювання, нещасного випадку, а також у старості. Відповідно до цього запроваджуються такі самостійні види соціального страхування:

- страхування на випадок безробіття;
- медичне страхування;
- страхування від нещасного випадку на виробництві;
- пенсійне страхування.

Суб'єктами загальнообов'язкового державного соціального страхування є застраховані громадяни, в окремих випадках члени їх сімей та інші особи, страхувальники і страховики. Для захисту громадян від безробіття на державному та місцевому рівнях утворюється фонд сприяння зайнятості населення за рахунок страхових внесків підприємств, громадян та надходжень із місцевих і державних бюджетів, а також добровільних надходжень від підприємств і громадян.

Кошти фонду спрямовуються на фінансування організації професійної орієнтації населення, професійного навчання вивільнюваних працівників і безробітних, сприяння їх



працевлаштуванню та виплату допомоги на випадок безробіття, організацію додаткових робочих місць, утримання працівників державної служби зайнятості та інших виплат, пов'язаних із соціальним захистом прав громадян на працю.

Медичне страхування забезпечує право працюючих громадян та членів їх сімей на кваліфіковане медичне обслуговування, матеріальне забезпечення у разі захворювання та в інших випадках.

Фонд медичного страхування утворюється за рахунок страхових внесків підприємств і громадян, а також кредитів банків, інших кредиторів та інших джерел, формування яких не заборонено законодавством України. За рахунок коштів фонду фінансується:

- медична допомога;
- лікування в медичних закладах;
- допомога в разі тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою;
- допомога по догляду за хворою дитиною;
- допомога по вагітності і пологах;
- допомога при народженні дитини;
- допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку;
- санаторно-курортне лікування та відпочинок.

Фонд страхування від нещасних випадків на виробництві утворюється за рахунок страхових внесків підприємств, розмір яких диференціюється в залежності від ступеня ризику для здоров'я.

Пенсійний фонд утворюється за рахунок страхових внесків підприємств і громадян. З нього здійснюються виплати:

- трудових пенсій за віком, за вислугу років, по інвалідності та в разі втрати годувальника;
- допомоги на поховання пенсіонерів.

На відміну від соціального страхування, соціальна допомога подається не “за правом”, а “на органи”, що надають її з урахуванням існуючих у суспільстві критеріїв для призначення допомоги. Соціальна допомога подається найменш захищеним категоріям населення в індивідуальному порядку після перевірки наявності у них засобів до існування за рахунок асигнувань з державного та місцевого бюджетів.



Підтримання життєвого рівня населення повинно забезпечуватись цілим комплексом взаємопов'язаних заходів, спрямованих як на стимулювання збільшення виробництва споживчих товарів і послуг, так і на підвищення доходів громадян. Періодично, залежно від темпів зростання споживчих цін, підвищуватимуться мінімальні розміри заробітної плати, пенсії, а також розміри стипендій, грошової допомоги громадянам з мінімальними доходами.

Для матеріального забезпечення громадян, які потерпіли від техногенно-екологічних катастроф, утворюються спеціальні фонди за рахунок надходжень із державного та місцевих бюджетів та внесків підприємств, установ, організацій і громадян за забруднення навколишнього природного середовища. Кошти цих фондів спрямовуються на відшкодування потерпілим громадянам збитків, заданих здоров'ю, і надання їм пільг, передбачених відповідними законодавчими актами.

Детальну характеристику основних нормативних актів з питань соціальної роботи, що прийняті у 90-х роках зробив П. В. Шумський у статті "Державно-правові засади соціальної роботи".

Після проголошення незалежності України розпочалось створення національної системи соціального забезпечення населення. Закладаються основи правової і нормативної бази соціального забезпечення населення, основні засади соціальної роботи в цілому, вироблено механізми, які виходячи з реальних можливостей економіки, забезпечать дотримання державних гарантій щодо:

- реалізації прав громадян на працю і допомогу по безробіттю;
- надання державної допомоги, пільг та інших видів соціальної підтримки малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей;
- надання державної допомоги із працевлаштування і побуту інвалідів;
- підвищення життєвого рівня малозабезпечених груп населення;
- соціальний захист інтересів жінок;
- соціальний захист дитинства тощо.



Конституцією проголошено Україну соціальною і правовою державою (ст. 1). Стаття 3 проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Ці засади мають визначальне значення для забезпечення соціальних прав людини в Україні. Більше того, саме ці права набувають надзвичайної ваги у соціальній державі. Держава сама по собі є всезагальною формою солідарності між людьми, разом з тим вона призводить до створення та вироблення найбільш повних та всебічних форм людської солідарності. Загальне благо – ось формула, у котрій виражаються цілі і завдання держави. Сучасні дослідники роблять такі ж висновки. Соціальна держава є такою, якщо бере на себе обов'язок турбуватися про соціальну справедливість, добробут своїх громадян, їх соціальну захищеність.

У відповідності із міжнародними стандартами Конституція України встановила перелік соціальних прав людини і громадянина: право на працю, належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст.43), на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст.46), право на житло (ст.47), право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст.48), право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст.49), право дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, на державне утримання та виховання (ст.52), соціальне забезпечення, на освіту(ст.53), державний захист сім'ї (ст.51), державний захист сім'ї (ст.53).

Далі державно-правові основи соціальної роботи конкретизуються в таких нормативно-правових актах: законах України, указах Президента, постановах і розпорядженнях Уряду, розпорядженнях міністерств і відомств, а також актах місцевих влад.

Для вироблення ефективного юридичного механізму забезпечення соціальних прав людини визначальне значення має міжнародно-правове регулювання у цій сфері. У Посланні Президента України до Верховної Ради України наголошується на особливому значенні послідовної політики України щодо зближення з Європейським Союзом, визнається, що найвищою цінністю



цивілізаційного прогресу є людина, її права та свободи, які гарантовані Конституцією України, нормами міжнародного права. До основних завдань соціальної політики України віднесено наближення національного законодавства до міжнародних стандартів відповідно до Європейської соціальної хартії, рішень ООН, конвенції МОП, інших міжнародних норм.

У системі міжнародного соціального законодавства в 90-х роках були прийняті такі важливі міжнародні нормативні акти, як Всесвітня декларація ООН про забезпечення виживання, захисту і розвитку дітей (1990 р.), Резолюція ООН “Принципи медичної етики” (1992 р.), “Європейський кодекс соціального забезпечення” (1990 р.), “Партія основних соціальних прав трудящих” (1989 р.). Ці акти вміщують перелік соціальних прав, принципи, гарантії та зобов’язання держав, контрольний механізм їх забезпечення. Міжнародно-правове регулювання з питань соціальної роботи та соціальних прав виявляється у встановленні міжнародних соціальних стандартів у сфері праці, соціального забезпечення, надання медичної допомоги та охорони здоров’я, освіти.

Особливістю цієї галузі права (міжнародного соціального права), крім встановлення системи міжнародних стандартів соціального захисту людини, є утворення системи міжнародного контролю за додержанням державами міжнародних норм у цій сфері. Все це, на мій погляд, є переконливим свідченням існування міжнародного соціального права, як права соціального захисту людини, до складу якого входять міжнародне трудове право, міжнародне право соціального забезпечення, міжнародне медичне право як підгалузі міжнародного соціального права

Розвиток соціальної сфери та соціальної функції України призводить до формулювання нової правової спільності - соціального права. Другим важливим джерелом, після Конституції України 1996 р. має стати Закон України “Про соціальну політику”, в якому пріоритетною основою діяльності держави визначено права і свободи людини та їх гарантії. Розроблено ефективний юридичний механізм соціального захисту людини.

Одним із основних напрямків державно-правової підтримки соціальної роботи є, як свідчить П. В. Шумський, удосконалення законодавства про державну допомогу сім’ям з дітьми, захист



дитинства, захист інтересів жінок. Захист інвалідів, соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, соціальний захист громадян, які стали жертвами політичних репресій, соціальний захист ветеранів війни і ветеранів праці, соціальний захист малозабезпечених громадян, соціальний захист біженців і переселенців, соціальний захист безробітних громадян, соціальний захист молоді та інші.

Розвиток ринкових відносин викликав необхідність проведення у соціальній сфері широкомасштабної реформи. У 90-х роках ХХ століття з питань соціальної роботи прийнято більше сотні законів та підзаконних актів. Серед них є загальносоціальні нормативно-правові акти і “адресні”, направлені на конкретні, більш “слабші” прошарки населення.

До перших належать, на думку цього автора, Закон України “Про радіаційну безпеку населення” 1995 року. До інших належать “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 28.02.98 року №796-ХХП, постанова Кабінету Міністрів України від 27.11.98 року №1878 “Про додаткові заходи щодо забезпечення житлом громадян, будинки яких зруйновано внаслідок стихійного лиха в Закарпатській області”, Закон України “Про межу малозабезпеченості” від 30.09.1999 року. “Про соціальний захист малозабезпечених громадян в умовах переходу на повну оплату вартості житлово-комунальних послуг”, Закон України “Про порядок надання біженцям грошової допомоги та пенсій” 1991 року та ряд інших нормативно-правових актів. Адресні правові норми найбільш конкретні і визначають систему або елемент системи соціального захисту певних категорій населення.

Ми стаємо, – як свідчить П. В. Шумський, – свідками формування системи соціального права, соціально-правової державності, при якій такі ліберальні цінності, як індивідуальна свобода (економічна, політична та інш.) доповнюються такими соціальними цінностями, як рівність, яка є основою соціальної справедливості.

Українська держава надає великої уваги як одному з пріоритетних напрямів своєї соціальної політики правовому та соціальному захисту інвалідів, створенню рівних з іншими членами суспільства можливостей для реалізації цією категорією осіб громадянських прав і свобод, якомога повного розвитку їх





індивідуальних здібностей та задоволення особистих потреб. Норми, присвячені правовому та соціальному захисту інвалідів, містяться майже в 50 законах України, постановах Верховної Ради України, указах та розпорядженнях Президента України, а також у понад 40 постановах Кабінету Міністрів України, низці відомчих нормативних актів Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства освіти і науки України та інших вищих органів виконавчої влади.

Перш за все, це закони України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” 1991 року “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” 1993 року, “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” 1993 року та низка інших.

На виконання й розвиток соціальної роботи прийнято низку постанов Кабінету Міністрів України, зокрема “Про комплексну програму розв'язання проблем інвалідності” 1992 року, “Про організаційні заходи щодо застосування Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” 1994 року, “Про порядок надання пільг, передбачених Законом України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” 1994 року, “Про забезпечення інвалідів автомобілями” 1997 року, “Про грошові норми витрат на харчування, медикаменти та м'який інвентар у госпіталях (відділеннях, палатах) для інвалідів Великої Вітчизняної війни” 1999 року, “Про поліпшення забезпечення інвалідів по зору деякими засобами реабілітації” 1999 року тощо.

Цими та багатьма іншими нормативно-правовими актами визначаються заходи, спрямовані на надання інвалідам можливості долучитися до посильної для них праці, одержати освіту, професійну підготовку, на поліпшення їх матеріального і соціально-побутового забезпечення, медичного обслуговування та санаторно-курортного лікування, передбачаються пільги щодо оплати житла, комунальних послуг, та користування телефоном, проїзду в громадському транспорті, пільгове забезпечення спеціальними автотранспортними засобами, безкоштовне чи пільгове одержання ліків, безкоштовне протезування тощо.

Значну кількість нормативно-правових актів у 90-х роках прийнято у сфері надання державної допомоги, пільг та інших видів



соціальної підтримки малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей.

У першу чергу слід віднести Закон України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” від 21.11.92 року, Положення про порядок призначення та виплати державної допомоги сім'ям з дітьми” 1993 року, Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та пічного побутового (рідкого) палива”, затв. КМУ від 22.02.99 року №238, Положення про умови та порядок надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, 02.11.94 року, Положення про державну грошову допомогу деяким категоріям пенсіонерів, від 18.07.99 року та низка інших.

Характеризуючи названі нормативно-правові акти, можна виділити такі гарантії адресної соціальної допомоги:

1. Надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям.

2. Державна допомога сім'ям з дітьми.

3. Державна допомога деяким категоріям пенсіонерів.

Велика увага в 90-х роках ХХ століття приділялась прийняттю нормативно-правових актів щодо соціального захисту громадян, які потерпіли від Чорнобильської катастрофи та щодо соціального захисту громадян України, які стали жертвами політичних репресій.

Сьогодні в управлінні соціальною галуззю спостерігаються обнадійливі зрушення, оскільки вони пов'язані з упорядкуванням її на основі державних стандартів. Це явище для нас нове і тому звернемо увагу на специфічний категоріальний апарат, який входить у практику професійної роботи соціальних працівників.

Якщо посилатись на “Новий тлумачний словник української мови” [172], то: норма – звичайний, узагальнений, загальноприйнятий, обов'язковий порядок, стан та ін., правило, стандарти; норматив – показник норм, згідно з якими проводиться певна робота або здійснюється, виконується що-небудь; стандарт – прийнятий тип виробів (послуг), що відповідає певним вимогам своєю якістю, розміром тощо, єдина типова форма організації, проведення, здійснення чого-небудь, шаблон, трафарет, штамп; стандартизація – запровадження єдиних типових форм організації,



здійснення чого-небудь, встановлення єдиних норм і вимог на виготовлення, здійснення чого-небудь; уніфікація – зведення чого-небудь до єдиної форми, системи, єдиних нормативів.

У Законі України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” є уточнення таких понять, як “соціальні норми і нормативи” та “нормативи витрат (фінансування)”. Так, перші визначені як “показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами”, а другі – “показники поточних і капітальних витрат з бюджетів усіх рівнів на задоволення потреб на рівні, не нижчому від державних соціальних стандартів і нормативів”. Державні соціальні стандарти розглядаються як встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

У той самий час Закон України “Про стандартизацію” від травня 2001 року за №2408-III стандартизацію подає як діяльність, що полягає у встановленні положень для загального і багаторазового застосування щодо наявних чи можливих завдань з метою досягнення оптимального ступеня впорядкування у певній сфері, результатом якої є підвищення ступеня відповідності продукції, процесів, послуг їх функціональному призначенню, усунення бар’єрів і сприяння науково-технічному співробітництву.

У цьому документі стандарт подається як документ, що встановлює для загального і багаторазового застосування правила, загальні принципи або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів з метою досягнення оптимального ступеня впорядкованості у певній галузі, розроблений у встановленому порядку на основі конкурсу.

Нормативний документ, відповідно до цього закону – це документ, який встановлює правила, загальні принципи чи характеристики різних видів діяльності або їх результатів. Цей термін охоплює такі поняття як “стандарт”, “кодекс усталеної практики” та “технічні умови”.

На основі наказу директора Українського державного центру соціальних служб для молоді №79 від 14.08.01 року “Про стандарти і



нормативи здійснення соціальної роботи центрами соціальних служб для молоді” можна відтворити, наприклад, напрямки, за якими ведеться робота по створенню нормативної бази для соціальної підтримки особи у молодіжному середовищі.

У цьому документі наведені такі стандарти і нормативи здійснення соціальної роботи центрами соціальних служб для молоді:

1. Стандарти забезпечення дітей та молоді центрами соціальних служб для молоді за їх спеціалізованими формуваннями з метою надання комплексних соціальних послуг.

Нормативи: перелік адміністративно-територіальних одиниць, в яких створюються центри соціальних служб для молоді; перелік спеціалізованих формувань, які створюються при центрах соціальних служб для молоді.

2. Стандарти надання безкоштовних соціальних послуг дітям та молоді центрами соціальних служб для молоді та їх спеціалізованими формуваннями.

Нормативи: перелік соціальних послуг, їх обсяг та зміст.

3. Стандарти надання платних послуг центрами соціальних служб для молоді та їх спеціалізованими формуваннями.

Нормативи: перелік соціальних послуг, їх обсяг та зміст.

4. Стандарти мінімального забезпечення центрів соціальних служб для молоді та їх спеціалізованих формувань поточними витратами та капітальними вкладеннями

5. Стандарт фінансування соціальних програм і заходів центрів соціальних служб для молоді.

6. Стандарти кадрового забезпечення центрів соціальних служб для молоді та їх спеціалізованих формувань.

Нормативи: перелік структурних підрозділів; перелік фахівців центрів ССМ; гранична чисельність працівників.

Крім наведених стандартів та нормативів до вищезгаданого документу включено наступні елементи: стандарти здійснення центрами соціальних служб для молоді соціального інспектування; стандарти надання психологічних послуг; стандарти надання соціально-педагогічних послуг; стандарти надання соціально-медичних послуг; стандарти надання юридичних послуг; стандарти надання соціально-економічних послуг; стандарти надання інформаційних послуг; стандарти щодо обліку роботи з клієнтами



центрів соціальних служб для молоді та їх спеціалізованих формувань; стандарти щодо звітності діяльності центрів соціальних служб для молоді; стандарти планування роботи центрами соціальних служб для молоді.

Таким чином, нормативна база безумовно має бути елементом системи соціальної роботи.

#### *4.3.9. Комунікаційні канали*

Тепер розглянемо останній, на наш погляд, елемент системи соціальної роботи. Це мають бути комунікативні канали, що об'єднують усі інші елементи в єдину цілісну структуру. Сам по собі цей елемент не бере участі в соціальному процесі, але він створює необхідні передумови для задоволення потреб людини. У передачі сигналів від особистості до органу управління системою життєзабезпечення і полягає його головна функція.

Прикладами, що засвідчують існування у структурі соціального організму країни цілої сукупності таких каналів, є спеціальні мережі: Інтернет, “Служба спасіння”, що має телефон 911, “Телефон довіри”, “Служба психологічного розвантаження”, довідкові служби автослужб, довідкові служби авіаційних та залізничних перевезень, нарешті, добре відомі нам телефонні номери “101”, “102”, “103”, “104”, “060” та інші. Саме до них звертаються клієнти соціальної служби за спеціалізованою допомогою, якщо виникають проблеми, з якими вони не в змозі впоратись наодинці.



#### ***4.4. Цілісність соціальної роботи як головна атрибутивна характеристика її системності***

Актуалізація проблеми цілісності соціальної роботи на початку другого десятиріччя незалежного існування України свідчить про те, що це явище в межах українського соціуму досягло або досягає морфологічної повноти і, як наслідок цього, етап становлення переходить у фазу зрілого функціонування. За таких умов суб'єкт соціальної роботи, свідомо або інтуїтивно, бажає впевнитись, з одного боку, у тому, що соціальна політика має як виконавчий механізм цілісну систему соціальної роботи, а з другого – бажає знати, якими шляхами треба рухатись вперед, щоб гарантовано забезпечити подальше зростання соціального добробуту своїх громадян у європейському вимірі.

З визнання цього, в цілому позитивного факту розбудови соціального життя в Україні, випливає декілька важливих висновків. Перший висновок полягає у тому, що у методологічному вимірі такий перехід вимагає від теоретичної думки обґрунтування поняття “цілісність системи соціальної роботи”.

Другий висновок торкається теоретиків соціальної роботи, які мають пересвідчитись у тому, що розроблена ними концепція цілісності системи соціальної роботи має прогресивний характер і витримає різке оновлення й збагачення потреб особистості в умовах глобалізації, гуманізації, індивідуалізації та демократизації життя соціальної спільноти.

Нарешті, третій висновок полягає в тому, що у праксеологічному вимірі тепер на перший план виходить доведення до логічного завершення розбудови теоретично обґрунтованої морфології системи соціальної роботи та формування нових алгоритмів поведінки органів державного управління, громадських організацій, соціальних працівників та громадян в умовах сталого забезпечення її функціонування та розвитку. Це означає, що значно загострюється завдання теоретичної підготовки кадрів соціальної роботи та удосконалення технології надання допомоги клієнтам, які на базі



схожості ментальних та соціально-культурних ознак утворюють систему клієнтури. Всі учасники соціального поля повинні виробити та засвоїти нові “правила” поведінки в умовах сталого розвитку українського суспільства відповідно до провідних рис моделі соціальної роботи, що реалізується на теренах України. Тож, послідовно розглянемо зазначені аспекти соціальної роботи.

З методологічного боку проблема цілісності соціальної роботи, як відомо, системно ще не аналізувалась. Звернемо увагу на те, що тут мова йде не про системність соціальної роботи взагалі, яку постійно намагаються довести дослідники уже протягом декількох десятиріч років, а саме про цілісність, як провідну властивість цієї системи. Наш аналіз доводить, що крізь цю призму розглядалися лише деякі аспекти системи соціальної роботи. Так, наприклад, у монографії “Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть” (2001 р.) підкреслюється, що цілісність у сучасній соціально-гуманітарній літературі розуміється як узагальнена характеристика об’єктів, що мають складну внутрішню структуру [5, 94-99].

Далі авторами послідовно аналізується цілісність особистості, як об’єкта соціальної роботи. При цьому стверджується, що саме цілісність може виступати найбільш суттєвою та узагальненою характеристикою об’єкта соціальної роботи, адекватним критерієм його загальнолюдського виміру. Адже складності у житті клієнта соціальної роботи, як правило, і порушують (або загрожують порушенню) його цілісності. З другого боку, саме на відновлення (по можливості) цілісності клієнта має бути направлена соціальна робота.

Зазначимо, констатують автори, що “цілісність особи клієнта характеризує його своєрідність, обумовлену притаманними йому специфічними закономірностями функціонування і розвитку. Отже, орієнтація на цілісне сприйняття клієнта, на підтримку і збереження його цілісності об’єктивно має бути у змісті мети соціальної роботи” [5, 95].

Дослідження свідчать, що проблема цілісності клієнта як особистості в тій чи іншій мірі розглядається всіма основними групами теорії соціальної роботи: психолого-орієнтованими, соціально-орієнтованими та комплексно-орієнтованими. Авторами окремо підкреслюється, що методологічне значення уявлення про цілісність особистості клієнта соціальної роботи полягає в тому, що



акцентується увага на необхідності виявлення внутрішньої детермінації його якостей, вказується на недостатність пояснення та розуміння його лише із зовнішніх обставин і причин. За таких методологічних підстав цілісність може слугувати інтегративною характеристикою загальнолюдського виміру об'єкта соціальної роботи.

Не заперечуючи позитивного значення вищевикладеного уявлення про цілісність клієнта та наявність специфічних груп клієнтів для практики розбудови системи соціальної роботи, зазначимо, що цього, на жаль, замало. Наше головне заперечення полягає у тому, що система соціальної роботи не може бути зведена до атрибутивної якості її елемента – особистості клієнта. Тому є нагальна потреба повторно звернутись до методологічного аспекту проблеми цілісності соціальної роботи й визначитись зі смислом, що криється у цьому понятті.

Тому ми будемо виходити з того, що соціальна робота є оригінальною “соціальною системою”, цілісність яку потрібно проаналізувати з позицій детерміністського та синергетичного підходів. Тут треба виходити з найбільш розповсюдженого визначення системи, яке ввів у сучасну науку Л. Берталанфі. Нагадаємо, що останній розглядав її як “комплекс елементів, що знаходиться у взаємодії”. Але цього виявляється у цьому випадку, замало. Таке визначення за Холлом та Фейджіном не охоплює всіх систем. Вони змінили, як відомо, поняття “взаємодії” на поняття “відношення” та визначили систему як “множинність об'єктів разом з відносинами між об'єктами та їхніми атрибутами” [255, 155]. На думку У. Росс Ешбі, визначення системи міститься на виділенні частки з цілого. Тому він підкреслював, що система – це множинність змінних [255, 155].

Виходячи з того, що головною якісною ознакою соціальних систем є їх здатність ставити та досягати цілі, визнання за соціальними системами цієї атрибутивної ознаки дає змогу сформулювати визначення для системи соціальної роботи. При цьому більшість авторів базовим елементом соціальної системи називають індивіда, а об'єднуючим фактором – взаємозв'язки цих індивідів та сукупність їхніх взаємовідносин.





Тож, якщо виходити з вищевикладеного, то можна визнати, що система соціальної роботи – це сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих між собою елементів, що у морфологічному вимірі створюють оригінальну структуру, яка у ході функціонування спрямовує свою енергію на досягнення спільної мети – творення та відтворення сутнісних сил людини.

Для експертної оцінки створеної в Україні системи соціальної роботи важко переоцінити значення такої властивості, як цілісність. В. М. Садовський дійшов до висновку, що при аналізі поняття “система” вихідним є принцип цілісності, відповідно до якого система, як ціле, превалює над своїми елементами. А. М. Авер'янов пов'язує поняття “ціле” з певним кінцевим класом систем, що досягли у своєму розвитку зрілості, завершеності, перебувають у відносній стаціонарності [4, 15]. В. Н. Келасьєв пропонує погляд на систему як на “динамічне ціле”, яке залежить від протікання процесів передачі інформації, обміну товарами, результатами діяльності, енергоресурсами тощо [207, 111]. І. В. Блауберг та Б. Г. Юдін визначають цілісність системи як таку, що “характеризується новими якостями та властивостями, які не були характерні для окремих частин (елементів), але виникли в результаті їхньої взаємодії [23, 16].

В. Г. Афанасьєв пов'язує цілісність системи з наявністю у неї структури. Під структурою він розуміє присутність впорядкованості, організованості системи. Цілісним системам, на його думку, властиві специфічні зв'язки і відношення, найбільш характерними з яких є координація і субординація. Координація виражає просторову впорядкованість компонентів системи – впорядкованість по горизонталі. у цьому випадку мова йде про взаємодію компонентів одного рівня організації. Субординація є вертикальною впорядкованістю – підпорядкуванням та співпорядкуванням елементів. Тут мова вже йде про взаємодію компонентів різних рівнів.

Соціальній системі властиві дві множини зв'язків і відносин: множина внутрішніх зв'язків і множина зовнішніх. Перша множина інтегрує в єдине ціле елементи системи. Саме внутрішні зв'язки системи, її структура є основними системоутворюючими зв'язками, які формують перш за все системні, інтегративні якості, які не притаманні окремим елементам системи. Що стосується другої множини, то вона забезпечує комунікацію системи із зовнішнім середовищем,



надходження в систему необхідних для її функціонування речовини, енергії та інформації.

При цьому середовище розуміється, за поданням О. О. Богданова, як “сукупність зовнішніх впливів, під тиском яких знаходиться система, але взятих саме по відношенню до неї. Тому інша система – інше середовище” [24, 110]. Середовище, зовнішні зв’язки впливають на систему, викликають різні зміни у її складі та структурі. Але зовнішнє завжди проявляється через її внутрішнє – структуру, організацію [12, 86-94]. Останнє стає можливим завдяки так званому принципу зовнішнього доповнення.

М. І. Сетров вважає, що у понятті цілого відображаються лише такі зв’язки явищ дійсності, за наявності яких та чи інша сукупність об’єктів може бути виокремлена як явище нового порядку, що здатне до збереження своєї якісної визначеності в цих умовах. На його думку, “системність передбачає наявність зв’язків між компонентами об’єкта, їхню впорядкованість, а цілісність виражає силу та суттєвість цих зв’язків порівняно з зовнішніми зв’язками об’єкта” [209, 16]. Тож, є сенс розраховувати, що саме завдяки самовідтворенню та взаємопереходам, що існують між сукупностями внутрішніх та зовнішніх зв’язків, соціальна система набуває функціональної прибавки. Ясно, що це повинно мати місце й у галузі соціальної роботи.

За нашою концепцією, система соціальної роботи є цілісністю завдяки тому, що вона є діалектичним протиріччям, що формується між особистістю або клієнтом та соціальною сферою суспільства. Саме перебування соціального явища, як творення та самовідтворення сутнісних сил людини, у об’єктивованій та суб’єктивованій формах здатне обумовити появу цілісності, що виникає й стало функціонує у соціальному організмі країни. Крім того, таку цілісність, на нашу думку, логічно можна назвати видовим соціальним організмом, що має особисту лінію поведінки у соціальному житті країни [17, 288].

Тож, аналізуючи подані вище погляди на проблему системи соціальної роботи та її цілісності, можна дійти висновку, що цілісність є найважливішою ознакою, що свідчить про наявність саме системи. Це пояснюється і тим, що соціальна система не є простою сумою елементів, а переважає над кожним із них, як деяке якісно нове, цілісне утворення, а також тим, що саме цілісність свідчить про



відокремленість системи від зовнішнього середовища та про те, що вона є частиною системи більш високого порядку – соціального організму країни, у який гарантовано поставляє обумовлену функцію.

Фактично подане визначення цілісності системи соціальної роботи віддзеркалюється поняттям гомеостазу видового антропогенного соціального організму. У такому разі цілісність системи соціальної роботи забезпечується тісністю внутрішніх зв'язків, що має переважати тісноту її зовнішніх стосунків з іншими підсистемами соціального організму країни.

Деяко інший підхід до проблеми цілісності системи соціальної роботи існує у синергетиці, де поняття цілісності пов'язують з поняттям рівноваги соціальної системи. На думку авторів синергетичної теорії, зокрема В.В.Василькової, етап абсолютної цілісності, рівноваги можливий лише для відносно закритих соціальних систем, тобто автократичних тоталітарних суспільств, у яких порядок підтримується за рахунок сильного впливу державних структур.

Це призводить до встановлення мінімальної ентропії, тобто мінімальної неупорядкованості. Проте така система на певному етапі втрачає свої адаптивні властивості і не може нормально взаємодіяти з зовнішнім середовищем. Енергія, отримана з зовнішнього середовища, не може засвоюватися системою. Це призводить до того, що відбуваються відхилення миттєвих значень параметрів системи від їхніх середніх значень – флуктуації. Останнє може призвести до незворотних процесів розвитку, у результаті яких система або знову народжується, маючи інші ознаки, або руйнується. Цей аспект набуває особливої ваги для нас, оскільки в Україні онтологія системи соціальної роботи формується на основі уламків тоталітарного підходу, який з ідеологічних міркувань не визнавав навіть термін “соціальна робота”. Ця робота, за часів панування на теренах колишнього “соціалістичного табору” комуністичної ідеології, називалась частіше всього “реабілітацією”, оскільки термін “соціальна робота” автоматично вимагав визнати у соціалістичній державі наявність соціальних проблем.

Синергетичний підхід до оцінки цілісності системи соціальної роботи вимагає застосування досить незвичного інструментарію. Так, наприклад, критичний момент невизначеності майбутнього розвитку



отримав назву точки біфуркації – точки розгалуження можливих шляхів еволюції соціальної системи.

Тобто, думка щодо синергетичного підходу, соціальна робота, як відносно самостійна система, постійно знаходиться у процесі руху, і цілісність її принципово досяжна лише на нетривалий час. Врешті-решт, впорядкованість системи на макрорівні (система державного управління) може приховувати хаос (невпорядкованість) на мікрорівні (окремі індивіди, соціальні групи). Тобто цілісність системи соціальної роботи існує як цілісність формальних державних структур, що націлені на задоволення потреб громадян країни. До цього ж досягнення цілісності системи соціальної роботи постійно порушується одним з провідних її елементів – особистістю, яка в умовах масового зубожіння населення країни значно розширює свої потреби, вимагаючи все більше й більше послуг від мережі державних соціальних служб.

Якщо до цього додати, що на цілісність системи соціальної роботи впливають флуктуації, що мають місце на сучасному етапі розвитку соціальної спільноти (наприклад, аварії на Чорнобильській АЕС, просування на ринок СНД нових наркотичних речовин і т.ін.), то стає очевидним той факт, що синергетичний підхід дає змогу відслідковувати не саму цілісність як статичний стан соціальної роботи, а аналізує процес її становлення або втрати її системою.

Як вже зазначалося вище, у точці біфуркації відбувається розгалуження можливих шляхів в еволюції соціальної системи. Якщо, минаючи зону біфуркації, соціальна система переходить на новий етап свого розвитку, народжуючись як нова, більш впорядкована, то певно, що зберігаються основні елементи першої [27, 20]. Проте зв'язки між ними змінюються, а самі елементи отримують нові позиції в системі. Отже, основною умовою відтворення системи на певному етапі розвитку є збереження її основних елементів, що забезпечують механізм її саморуху під час подолання зони біфуркації (тобто своєрідність, цілісність розвитку).

Повертаючись до системи соціальної роботи, можна сказати, що під час руйнування тоталітарного ладу та переходу до демократії особлива увага повинна бути приділена повноті відтворення елементної бази системи соціальної роботи. Нехтування хоча б одним з них призведе до того, що новий рівень розвитку соціальної системи



не буде досягнутий, і саме вона зникне, розчинившись у сусідніх системах.

С. Ю. Глазьев пропонує дещо іншу концепцію еволюції соціальної системи. Він вважає, що процес розвитку соціальної системи представлений у вигляді траєкторії життєвого циклу, що описує розвиток системи від початкового стану, у якому здійснюється формування її структури, і до стану зрілості, в якому система реалізує закладений в ній потенціал, досягаючи меж своєї еволюції у рамках початково заданої структури і відповідного стану оточуючого середовища. Можливості подальшого розвитку системи, що досягла стану зрілості, пов'язані із зміною її структури. При зміні структури виникає переродження системи і вступ її до нового життєвого циклу, траєкторія якого визначається знов утвореними взаємозв'язками між елементами системи.

Для України, яка активно культивує багатопартійність, цей підхід має величезне практичне значення, оскільки у разі приходу до влади різних політичних сил буде відчутно змінюватись ідеологічний підхід до розбудови й підтримки параметрів функціонування системи соціальної роботи. Якщо комуністична ідеологія, як відомо, передбачає соціальний патронат над певними категоріями громадян – клієнтів системи соціальної роботи, - то ліберальна, навпаки, бажає залишити особистість сам на сам з проблемами.

Таким чином у загальному випадку розвиток будь-якої системи може, на думку С. Ю. Глазьева, бути представлений у вигляді послідовності етапів, кожний з яких представляє собою життєвий цикл певного структурного стану системи. Розвиток соціальної системи у рамках незмінної структури супроводжується збільшенням ентропії, яка досягає максимуму в стані атрактору, до якого еволюціонує система, реалізуючи закладені в ній можливості. Подолання негентропійного бар'єру пов'язане з ускладненням структури системи при проходженні її через точку біфуркації. Характер розвитку суспільства в напрямі його все більшої впорядкованості пояснюється дією універсального механізму ієрархізації і природного відбору складових елементів соціальної структури, що забезпечують її неперервне ускладнення і підвищення інформаційної могутності [52, 50-52].



Таким чином, основна різниця між методологічними ідеями представників системного та синергетичного підходів полягає в тому, що перші розглядають поняття цілісності системи лише у зв'язку з її гомеостазом, а другі – звертаються до вивчення цілісності відносно закритої системи, цілісності її розвитку після дії факторів, що руйнують цілісність, та встановлення цілісності нової системи, яка являє собою вдосконалений, а іноді принципово відмінний варіант першої.

Теоретичний аспект цілісності полягає у логічному обґрунтуванні системи соціальної роботи, яка мала б завершений вигляд або була б повною. У вітчизняній теоретичній спадщині є, на нашу думку, теоретична розробка проблеми творення та відтворення сутнісних сил людини, яка може заслуговувати на визнання її цілісною [234, 440].

Вона на сьогодні вже є всебічно обґрунтованою як з філософського або світоглядного боку, так і з боку теоретичного знання. На це прямо вказує те, що ця концепція висвітлює такі складові, що торкаються її природи, сутності, змісту та форми. Так, наприклад, доведено, що система соціальної роботи має квантово-хвильове походження і представляє собою різновид діяльності людей. Під сутністю розглядається її внутрішній зміст, що виявляє себе в єдності всіх багатоманітних і суперечливих форм її існування або буття.

Концепція доводить, що сутність соціальної роботи в будь-якому суспільстві має загальну рису, завдяки якій вона відрізняється від економічної, політичної та ідеологічної складової у соціальному організмі країни, - це творення і відтворення людини як єдиного джерела соціального світу і головного суб'єкта соціального життя. Онтологічно вона пов'язується з наявністю в суспільстві так званої необхідної праці. Як слушно писав з цього приводу К. Маркс, у суспільстві "необхідна ще особлива праця, що безпосередньо модифікує саму робочу силу, яка розвиває її до здатності займатись якою-небудь визначеною професією ... вона представляє собою затрачену безпосередньо на робітника, витрачену на його виробництво працю" [144, 47]. При цьому, ту частину робочого дня, впродовж якої відбувається відтворення сутнісних сил людини, К. Маркс називав "необхідним робочим часом, а праця, що



відбувається впродовж цього часу, – необхідною працею. Необхідною для робітників тому, що вона не залежить від суспільної форми їх праці. Необхідною для капіталу та капіталістичного світу тому, що постійне існування робітника є їх базисом” [140, 206].

Отже, соціальна робота є необхідною працею для творення особистості у загальному контексті аналізу, а відтворення робітника в аналізі виробничого процесу має далекосяжні теоретичні та практичні наслідки для визначення її змісту та механізму формування. По-перше, тому, що соціальна робота в такому випадку теоретично визнається частиною загальнолюдської діяльності. По-друге, вона повинна співвідноситись з енергією, яку витрачає робітник під час виробництва і яку йому треба поновити під час відпочинку. По-третє, вона повинна стати предметом державної уваги, насамперед нормативного регулювання, фінансової підтримки, кадрового забезпечення, і не так з етичних причин, як з причин суспільної необхідності творення та відтворення цілісності соціального організму країни. По-четверте, вона забезпечує такий рівень розвитку особистості людини або пересічного громадянина країни, який здатен не тільки підтримувати процес відтворення сукупності суспільних відношень, що є однією з базових вимог до існування механізму самовідтворення родового життя, але й виступати ініціатором, атрактором інновацій, що рухають соціальний прогрес уперед.

Вищезазначена концепція цілісності системи соціальної роботи відтворює зміст, який ще байдужий до форми, а “форма зовнішня до нього; зміст щось інше, ніж форма” [41, 86]. Тому в цьому випадку під змістом соціальної роботи розуміється не самий по собі субстрат соціального, а її внутрішній стан, сукупність процесів, що характеризують взаємодію утворюючих явище (систему) соціальної роботи елементів між собою і з середовищем і зумовлюють їхнє існування, розвиток і зміну; у цьому сенсі самий зміст соціального виступає як процес творення та відтворення особистості людини.

За таким загальнотеоретичним визначенням змісту, вона, соціальна робота, постає перед нами як велетенський органічний відтворювальний процес, що націлений на окрему особу, або у масштабах країни на все населення країни. Тому тенденція розширення об’єкту соціального, аж до межі громадянського



суспільства, є нормальним явищем, оскільки тільки завдяки соціальній роботі можливе творення та відтворення особистості людини.

Тож, цілісність або органічність тут треба розглядати з двох позицій. По-перше, як такий процес, що вписується в соціальний організм країни, а це означає, що він впливає з процесів матеріального та духовного виробництва і організаційно-політичної діяльності держави. З другого боку – він сам по собі є завершеним, тобто таким, який складається з багаточисельних підпроцесів, що націлені на задоволення всієї сукупності потреб населення країни.

Структурно такий процес можна визначити за критерієм специфіки видів діяльності, які є офіційно визнаними і закріпленими у вигляді провідних функцій соціальної роботи. Наприклад, у сучасних працях з теорії соціальної роботи виділяють такі функції соціального обслуговування: профілактична; соціально-реабілітаційна; адаптаційна; соціальний патронаж; особистісно-гуманістична; соціально-гуманістична. Реалізація цих функцій віддзеркалює, на думку прихильників такого розуміння соціальної роботи, реальний зміст системи соціального обслуговування [229, 116].

Отже, подана концепція цілісності соціальної роботи обґрунтовує поняття “соціальна робота”, як один з багаточисельних видів діяльності людини, специфіка якої полягає у тому, що вона націлена на надання адресної допомоги іншим людям, які не можуть без сторонньої допомоги вирішити свої життєві проблеми, а в багатьох випадках і жити.

Зміст актуальних проблем соціальної роботи в Україні можна проаналізувати на основі Указу Президента України “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” [303]. Відповідно з цим офіційним документом пріоритетами в соціальній політиці української держави є створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня населення, розвитку трудового потенціалу, народонаселення, формування середнього класу, недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів, проведення пенсійної реформи, надання адресної підтримки незахищеним верствам населення, всебічного розвитку освіти, культури, поліпшення охорони здоров'я населення.





Тут треба виділити одну дуже важливу складову зазначеної концепції цілісності соціальної роботи. Справа в тому, що вона інтегрує своїм змістом громадянське суспільство, що інтенсивно формується в Україні, з державою, як відносно самостійним соціальним інститутом, що діє в соціальному організмі країни. Вона торкається того, що саме завдяки громадянському суспільству, на відтворення якого націлена соціальна робота, у структурі соціального організму може сформуватись той бажаний середній клас, про який так багато говориться в сучасній літературі. На це прямо вказував Г. Гегель, який писав: “Нескінченно різноманітні засоби (задоволення потреб – авт.) і їх такий же нескінченний рух, що переплітається у взаємному створенні та обміні, концентрується, завдяки присутній їх всезагальності, і відрізняється, створюючи всезагальні маси, так що уся сукупність формується в особливі системи потреб, їх знарядь і праці, засобів і характеру задоволення і теоретичної і практичної культури, – у системи, за якими розподілені індивіди, – у різницю станів” [45, 241].

Тут мається на увазі те, що соціальна робота не творить стани, а лише піднімає загальний рівень гарантованості родового життя на більш високий рівень. Це означає, що в умовах, коли найменше захищений стан в країні гарантовано не опускається нижче визначеного державою рівня, середній клас майже автоматично піднімається на більш високий рівень.

Важливим елементом концепції цілісності системи соціальної роботи є теоретичне подання її форми в зазначеній концепції. Сутність, що розглядається в цій концепції як специфічний обмін діяльністю між учасниками загального життєвого процесу, бо задовольнити потреби людини неможливо без її участі. Це означає, що обмін між соціальним працівником та клієнтом, хоча і має вигляд одностороннього процесу, насправді ж має зворотний рух у вигляді засвоєння об'єктом соціальної роботи продуктів та послуг, які йому надаються ззовні системою соціальної допомоги.

Це усвідомити вкрай важливо, бо якби сутність “соціального”, тобто види соціальної діяльності, була невідрізненою, то обмін або процес взаємодії соціального робітника та клієнта/пацієнта не міг би мати місця в принципі, оскільки цей процес має сенс тільки в тому



випадку, коли його учасники обмінюються такими видами діяльності, які доповнюють один одного.

При цьому визначення видів соціальної діяльності/роботи утримуються в самих собі і є самостійними величинами; але їхня самостійність – це їхній розпад; таким чином, вони мають цю самостійність в іншому; але цей розпад сам є ця тотожність з собою або підвалина стійкості, яку вони собі надають.

Таким чином, вітчизняна теоретична думка не тільки довела цілісність системи соціальної роботи, подала її морфологічний остов, але й інтелектуально обробила функціональне багатство цього явища. Цей висновок ґрунтується на тому, що:

- по-перше, система соціальної роботи розглядається як складова частина соціального організму країни;
- по-друге, визначені діяльнісна природа та головні характеристики морфології системи соціальної роботи, яка характеризується як певний вид цілісності;
- по-третє, обґрунтовано потреби особистості як органічний системоутворюючий фактор розбудови цілісної системи соціальної роботи, завдяки якому вона автоматично включена у загальний механізм саморуху соціального організму країни;
- по-четверте, визначена головна функція системи соціальної роботи - творення та відтворення сутнісних сил особистості на різних рівнях організації соціального життя громадян країни;
- по-п'яте, подані властивості системи соціальної роботи, які розглядаються не просто як підсумок властивостей її окремих елементів, а визначаються наявністю і специфікою зв'язків і відносин між елементами, тобто конституюються як інтегративні властивості системи як цілого. Наявність зв'язків і відносин між елементами системи та інтегративні, цілісні властивості забезпечують “відносно самостійне відокремлене існування, функціонування й розвиток. Система соціальної роботи подана як цілісність, що є видовим органом соціального організму країни. Цей висновок означає, що її параметри визначаються не тільки внутрішніми факторами або основою, а вона також залежить від зовнішніх факторів або середовища. До першого належить внутрішній зміст соціальної сфери країни, а до другого – навколишнє середовище;



– по-шосте, доведено, що система соціальної роботи набуває форму та функціонує у відповідності від того середовища, у якому вона сформувалась і розвивається. До ближнього середовища соціальної системи належать економічна, політична та духовно-культурологічна складові соціального організму країни. Так, відомо, що економічна система визначає стан та темпи оновлення матеріально-технічної бази соціальної роботи, а духовно-культурологічна сфера визначає ідеологію функціонування соціальної допомоги населенню як з боку держави, так і з боку приватного сектору. У той же час політична сфера обумовлює нормативно-організаційні параметри соціальної роботи, рівень керованості та напрямки модернізації системи управління цією галуззю народногосподарського комплексу країни;

– по-сьоме, подана модель соціальної роботи складається з системи внутрішніх та зовнішніх органів та зв'язків. Внаслідок цього, вона розглядається як сукупність функціональних органів, які формуються і стійко функціонують у соціальному організмі країни, обумовлюються ним, підкоряються йому і змінюються разом з ним. Саме на них будується фундаментальна організація об'єкта та порядок його взаємодії з середовищем, з механізмом управління і розвитку.

– по-восьме, цілісність її подається як продукт та процес, що мають щільність її внутрішніх зв'язків більш потужнішою, ніж щільність її зовнішніх відносин. По-іншому, цілісність повинна розглядатися не як прихована в системі сутність, а як визначений її специфікою і конкретним завданням принцип, що задає відповідну програму дослідження. Специфіку такої моделі можна звести до таких моментів: по-перше, така система має досить чітке і різке визначення своєї межі, що виступає як основа для її відділення від середовища і розподілу її внутрішніх та зовнішніх зв'язків; по-друге, пошук і аналіз системоутворюючих її зв'язків і засобів їх реалізації; по-третє, формалізація механізму її життєдіяльності, динаміки, тобто засобу її функціонування та розвитку, оскільки для практики важливо не тільки встановити її загальну характеристику, але й формалізовано закон взаємної зміни її властивостей;

– по-дев'яте, подано механізм саморуху системи соціальної роботи, викрито джерело саморуху соціальної діяльності людини, показані пряма та зворотна фази саморуху системи соціальної



роботи, визначені його складові ланки, розкрито момент саморегуляції, доведена можливість пульсації системи соціальної роботи;

– по-десяте, формалізовано основний закон життєдіяльності цієї соціальної конструкції. Зміст якого зводиться до того, що становлення, функціонування та еволюція цієї системи соціальної роботи детермінується постійним зростанням потреб людини.

Праксіологічне освоєння проблеми цілісності системи соціальної роботи полягає в реалізації на практиці цілісності, як принципу поведінки усіх учасників соціальної роботи. Важливість його для розбудови незалежної України важко навіть оцінити, оскільки він вимагає розповсюдження по всій країні, зачіпає інтереси усіх груп населення, вимагає формування та постійного використання певного алгоритму поведінки як від органів державного управління, керівників галузевих органів управління, громадських організацій, так і від клієнтів системи соціальної роботи. При цьому важливо констатувати той факт, що в Україні значно просунулись у методологічному та теоретичному освоєнні цілісності соціальної роботи. У той час як за кордоном досягнуто більшого прогресу в реалізації принципу цілісності соціальної роботи. Про це яскраво свідчить більш високий рівень добробуту громадян інших країн, які набагато випереджають Україну за рівнем індексу людського розвитку.



## РОЗДІЛ 5

### Структура, механізм функціонування та закон саморуху механізму самовідтворення родового життя людей

#### *5.1. Структура системи соціальної роботи*

При переході від параметричного опису окремих елементів до висвітлення морфології системи соціальної роботи треба розробити принципову схему розміщення їх у просторі, а також визначити зв'язки, що виникають у процесі її функціонування та розвитку.

Оскільки тут мова йде про поліструктурну систему, зв'язки якої принциповно нелінійні, то для її відтворення не придатна мова ознак та схема родо-видових відносин. У справу тут вступає мова елементів та зв'язків, а також схема функціональних відносин. Така схема може бути або простим словниковим описом, або просторовою моделлю системи, що досліджується, як складова більш загального соціального процесу.

Створити таку схему допомагає технологія соціального процесу, який має, на нашу думку, як мінімум, чотири етапи. На першому етапі здійснюється усвідомлений вибір або стихійна активізація потреби, що найбільш гостро потребує задоволення. Тут важливо визначити так



звану порогову потребу, що виступає у вигляді певної межі цілого комплексу нових потреб. Оскільки практично неможливо одночасно задовольняти в однаковій мірі усі потреби особистості, то рівень її потреб завжди випереджає рівень споживання.

На другому етапі, за допомогою соціальних працівників, чия праця протікає у системі соціальної роботи, а також шляхом активізації особистості, приводяться у дію об'єкти соціальної інфраструктури, що виступають тут засобом задоволення потреб клієнта.

На третьому етапі протікає відносно самостійний процес задоволення тієї потреби, що вибрана органом управління як актуальна. Нагадаємо, що усі інші потреби особистості відходять у цей час на задній план, тобто завмирають у біологічному організмі людини.

На завершальному етапі сама задоволена перша потреба, дія задоволення та знаряддя, за допомогою якого відбувається її задоволення, ведуть до формування нової потреби.

Логіка вищеподаної процедури підводить нас до розуміння того, що у соціальному процесі виникають та діють три інгредієнти. Перша складова – блок формування та зберігання потреб, друга – блок задоволення потреб, третя – блок управління системою соціальної роботи.

Принципову схему процесу задоволення потреб особистості графічно можна подати так (рис. 5.1).

Завершивши опис морфологічних елементів і графічно відтворивши структуру формоутворювального процесу соціального компоненту організму країни, ми тим самим підійшли до необхідності проаналізувати взаємообумовленості їх співіснування у часі та просторі. Одночасно це означає, що ми підійшли до структурно-функціонального аналізу зв'язків між елементами системи соціальної роботи, на які припадає найбільше смислове навантаження. Це цілком виправдано: системність морфологічної форми розкривається, понад усе, саме завдяки її зв'язкам та їх типології.

До того ж, якщо поняття системи або цілісності, наприклад, виконує переважно стратегічно-орієнтовну роль у системному дослідженні, то поняття зв'язку виступає зазвичай, і як засіб дослідження як такого. Тому треба мати на увазі, що в системі



соціальної роботи головний інтерес та разом з тим головну складність для аналізу створюють не її елементи, а зв'язки, що формуються та відтворюються у цій єдності- внутрішні та зовнішні.



Рис. 5.1. Процес задоволення потреб особистості

Далі вже можливо відтворити теоретичну модель морфологічної форми соціального процесу (рис. 5.2).

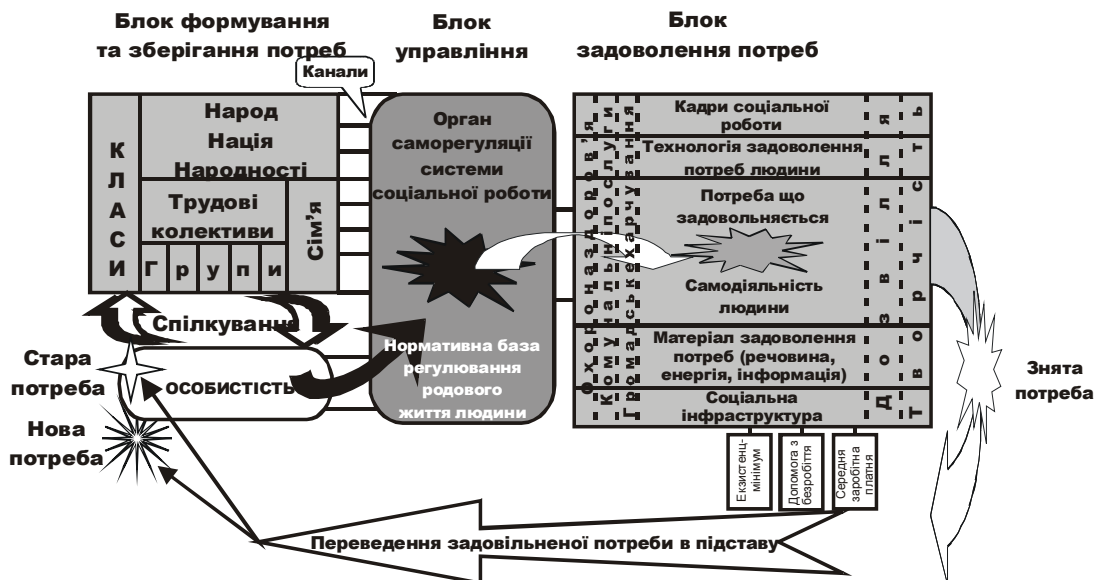


Рис. 5.2. Модель системи соціальної роботи або видового (антропологічного) організму



Тепер більш ґрунтовно розглянемо внутрішні зв'язки системи соціальної роботи. Ясно, що вибудувати теоретичну модель соціального процесу стало можливим завдяки наявності в ній структурних зв'язків. Саме вони об'єднують усі вищеподані елементи, визначаючи організаційно їх місце розташування у цілісній структурі цілого.

У цій системі мають місце зв'язки взаємодії як між блоками, так і між її окремими елементами, бо саме їх узгоджене функціонування забезпечує реалізацію цілей соціального захисту.

Якщо ж який-небудь елемент, наприклад технологія, не відповідає принципам системи, то між ним і іншими елементами можуть виникнути конфліктні зв'язки. Останні усуваються шляхом приведення її у відповідність з іншими або зміною усіх інших складових частин системи. На практиці можуть бути випадки коли конфліктні зв'язки призводять до зміни усієї системи як цілого, вибудованого на застарілих принципах.

Із вищенаведеної блокової схеми добре видно, що у системі соціальної роботи є зв'язки породження. Тому що ведучий елемент соціального прогресу – соціальна структура або громадянське суспільство обумовлює на практиці не тільки зміст особистості, яка “обумовлена та визначена конкретними класовими відносинами”, але й зміст усіх інших її складових частин: соціальної інфраструктури, соціальної діяльності, соціальної технології, органу управління і т.ін.

Важлива роль у системі належить зв'язкам перетворювання, що реалізуються завдяки потребі, яка задовольняється у цей момент. У ході їх здійснення об'єкти, що взаємодіють порізно або разом, переходять від одного стану до іншого. Так, наприклад, при взаємодії між собою елементів: діяльності, інфраструктури та технології з потребами особистості – усі вони так чи інакше змінюються.

Найбільш багато у цьому випадку представлені зв'язки функціонування, які забезпечують життєдіяльність системи соціальної роботи. Наявне різноманіття функцій, які притаманні елементам та блокам системи, що аналізується, і різноманіття видів зв'язків функціонування. Вони виникають між блоками формування та зберігання потреб та управління, блоками задоволення потреб та управління, між блоками формування та зберігання потреб та





задоволення потреб, нарешті, між усіма разом взятими елементами цілого.

У системі соціальної роботи треба також виокремлювати зв'язки розвитку, які під певним кутом зору треба розглядати як модифікацію функціональних зв'язків станів з тією різницею, що процес розвитку суттєво відрізняється від простої зміни станів. Тут момент розвитку є не просто саморозкриття автономної системи життєзабезпечення людини, актуалізація вже закладених у неї потенцій, а така зміна станів, у основі якої лежить неможливість з тих або інших причин збереження існуючих форм функціонування. Продемонструвати їх можливо на прикладі тієї чи іншої потреби, яка повертається у свою основу – видозмінює її. Безумовно, що активна зміна провідного елемента призводить до подальшого закономірного удосконалення усіх складових системи.

Наявність вищенаведених типів зв'язку у системі і органу управління нею вказує на те, що у ній присутні зв'язки управління. Це саме ті зв'язки або засоби, за допомогою яких вона реалізує вищезазначену принципову схему соціального процесу.

При цьому навіть емпіричне, інтуїтивне розуміння зв'язків регулювання дає змогу вказати на ще одну важливу характеристику системи соціальної роботи: внутрішня ієрархія її така, що підсистеми будь-якого рівня та спрямування (наприклад, охорона здоров'я, комунальне господарство, громадське харчування, сфера дозвілля та ін.), які керуються ззовні, оскільки вони покликані забезпечити конкретний результат, досягають його різними засобами, за рахунок великого ступеня свободи.

Серед цього типу зв'язків можна ще виділити зв'язки корегування, що виникають всякий раз, коли один або декілька елементів допускають "перебої" або у тому випадку, коли відбувається заміна задоволеної потреби на нестаток більш високого гатунку. За цих умов, тобто одночасно з цим, відбувається корегування зв'язків у самій основі системи соціальної роботи – її соціальних витоках, у родових цінностях світової спільноти.

Таким чином, надійність функціонування системи соціальної роботи досягається за рахунок високої організації елементів-підсистем, що її утворюють. Усе це робить зв'язки управління специфічними для неї і, відповідно, системоутворюючими.



До цього часу ми досліджували систему соціальної роботи за допомогою структурно-функціонального аналізу і були цілком задоволені його можливостями та отриманими результатами. Але у подальшому щоб пояснити “життєдіяльність” цієї цілісності, ми повинні звернутись до діалектичного методу. Це принципово можливо тому, що вони не розділені між собою принциповим бар’єром: освоєння структури та функцій системи на певному етапі обов’язково призводить до необхідності пізнання і законів її зміни, а вивчення процесу руху набуває чіткий науковий характер лише остільки, оскільки у ньому вдається розкрити структуру та функції об’єкта, що розвивається та самого процесу розвитку.

## ***5.2. Механізм функціонування та розвитку системи соціальної роботи***

Тепер, коли ми спроектували повну форму соціальної роботи, треба визначити її нові системні якості, про які ми раніше нічого не знали. І перше, з чим ми тут зіштовхуємось, так це наявність специфічного механізму саморуху видового соціального організму, який слід називати, на нашу думку, не соціальним, а антропогенним. Останнє пов’язане з тим, що для соціальних працівників треба розвести поняття “соціальне” у широкому та вузькому сенсі слова.

Соціальне у широкому сенсі доцільно використовувати, на наш погляд, як таке, що ґрунтується на дії особистості людини, а у вузькому сенсі – як таке, що пов’язане з творенням та відтворенням сутнісних сил особистості. У останньому випадку є сенс використати термін антропогенний, тобто такий, що творить особистість людини. Тут не виключена можливість, що у подальшій теоретичній роботі може знайтись і інший, більш слушний, термін.

Але повернемося до аналізу системи соціальної роботи. Термін “механізм”, як відомо, прийшов у галузь вивчення соціальних явищ з області техніки та механіки, де він і виник, та з біології, де він вже давно і надійно працює (наприклад, механізм відбору, спадкоємності



та ін.). У соціальному організмі він пронизує собою всі його органи та системи: економічну (ринковий механізм, механізм ціноутворення), соціальну (механізм відтворення, соціального забезпечення), політичну (механізм державного регулювання), духовну (механізм духовного відродження) і т. ін. Але, якщо в соціальному організмі можна відкрити механізм, то з філософського боку це буде означати визнання причинності в соціальному світі [95, 23].

Організованість системи, яку ми розглядали до цього часу, не можна приймати за механізм системи соціальної роботи. Як писав В.Вернадський: “Організованість різко відрізняється від механізму тим, що вона знаходиться безупинно в становленні, у русі всіх її найдрібніших матеріальних і енергетичних часток” [30, 15].

У цьому питанні ми скоріше солідарні з визначенням змісту справи, яке дав М.Моїсеев у роботі “Человек и ноосфера”. Він пише: “Вимовляючи слово “механізм”, ми маємо на увазі деяку сукупність логічних зв’язків, процедуру змін, визначальних для виникнення в тій або іншій еволюціонуючій (такій, що розвивається) системі” [165, 43]. Основними ознаками соціального організму є мета, засоби її досягнення, зворотній зв’язок, пам’ять, інформація та ін.

Отже, ми зупиняємось на тому, що термін “механізм”, за умов його коректного застосування та повного висвітлення його змісту, надасть нам можливість повністю розкрити динамічний аспект процесу спочатку онтогенезу, або внутрішніх зв’язків та закономірностей, а потім і філогенезу, або зовнішніх зв’язків та закономірностей системи соціальної роботи.

Далі можливо описати механізм системи соціальної роботи або спосіб, алгоритм задоволення потреб людини. Ясно, що ланками механізму соціальної роботи є: блок формування та зберігання потреб, блок задоволення потреб та блок управління. “Робочим тілом” у ньому виступають потреби особистості людини.

Рух механізму системи соціальної діяльності починається з провідної ланки. Потреби особистості по комунікаційних каналах поступають у орган управління. Тут вони аналізуються і приймається рішення про порядок їх задоволення. Далі вони вже у певній послідовності поступають у блок задоволення потреб, у якому синхронно функціонують зразу п’ять елементів: необхідна праця, соціальна інфраструктура, технологія, матеріал задоволення потреб та



сама особистість. Саме тут відбувається глибока “переробка” тієї потреби, задоволення якої санкціоновано органом управління відповідно до нормативних вимог.

На вході з блоку задоволення потреб ми уже маємо справу з потребою, якої уже фактично немає, але яка, при поверненні в основу, або через якийсь термін часу, активізується знову або породжує нову, як правило, більш складну потребу. Ця якісно нова потреба, або на деякий час “знята” потреба знову готова по комунікативних каналах заявити про себе на весь голос. І за умов, що вона попаде у поле зору системи управління і буде визнана нею актуальною, рух буде повторений за уже описаним зразком.

Таким чином, у механізмі саморуху системи соціальної роботи добре видно пряму та зворотну фази, а також прекрасно проглядається повний цикл його дії. Час, протягом якого здійснюються чотири фази, на які ми вказували раніше, і які ми тільки що назвали циклом задоволення конкретної потреби або їх сукупності, на нашу думку, у житті людської спільноти має таке ж значення, яке присутнє поняттю біологічного часу, яке визначає закономірності становлення біологічної сфери або виробничого циклу, що визначає специфіку руху сфери матеріального виробництва, коли виготовляються предмети задоволення потреб людини.

У цих випадках мова йде не про абсолютний “світовий” час, а про внутрішній час тієї чи іншої цілісності. Якщо ж співвіднести соціальний час із функціонуванням та розвитком системи соціальної роботи, то це час відтворення потреб людини.

Більше того, ми дійшли не тільки до розуміння механізму задоволення особистих потреб людини, але подали й процес їх формування або, іншими словами, заміни нестатку більш низького порядку на потреби більш високого порядку, оскільки “у законі розвитку людської природи, на думку К. Маркса, закладено те, що ледь забезпечується задоволення одного кола потреб, як вивільнюється, формуються нові потреби” [144, 254].

Однак наш аналіз був би неповним без вказівки на джерело розвитку, рушійних сил системи соціальної роботи, умов та тенденцій її саморозгортання, визначення критеріїв та показників ефективності



її функціонування та, нарешті, формалізації того об'єктивного закону, якому підкоряється її життєдіяльність.

Із всього вищенаведеного матеріалу випливає, що внутрішнім джерелом саморозвитку системи соціальної роботи виступають потреби людини. Їх ускладнення та сукупність не має практичного обмеження, а це означає, що така система має нескінченний термін розвитку. Одночасно “предмет діяльності людей, за висловом О. Леонтєва, і надає їй певну спрямованість. За запропонованою мною (О. Леонтевим – авт.) термінологією, предмет діяльності є її дійовий мотив ... Головне, що за ним завжди стоїть потреба, що він завжди відповідає тій чи іншій потребі” [129, 102]. Тут очевидно, що використовуючи незвично термін “предмет”, О. М. Леонтєв у цьому випадку зазначає не те, на що направлена активність особистості, а у силу чого відбувається її дія.

Іншим, зовнішнім джерелом руху системи соціальної роботи є протиріччя більш ширших, стосовно неї, полісистем, у які вона включена як складова частина цілого. Звісно, що таким цілим, яке визначає вимоги до цієї системи, є соціальний організм країни. Саме для нього вона й готує особистість певного спрямування та рівня інтелектуального і фізичного розвитку.

Саморух її може значно прискоритись або уповільнюватись завдяки протиріччям, що виникають між нею та економічним, політичним або ідеологічним компонентами соціального цілого або автономної системи соціального забезпечення того чи іншого регіону і т.ін. Вивчення зовнішніх впливів на формування, функціонування та розвиток системи соціальної роботи – це предмет спеціальних досліджень, які ще чекають своїх архітекторів.

Рушійною силою саморозгортання системи соціальної роботи є сама людина. “У самому акті відтворення, писав К. Маркс, змінюються не тільки об'єктивні умови, ... але змінюються й самі виробники, випрацьовуючи у собі нові властивості, розвиваючи та перетворюючи самих себе завдяки виробництву” [143, 483]. Умови, у яких відбувається становлення та функціонування системи соціальної роботи, накладають свій відбиток на характер та темпи її змін, визначають тенденції її подальшого розвитку. Найбільший вплив на її становлення нині здійснює форма власності, ідеологія, політика та міжнародні зв'язки України.



Система соціальної роботи сама виступає засобом демократизації в українському соціумі, тому що саме вона здатна і повинна демократизувати українське суспільство шляхом розширення доступу усіх суттєвих життєвих благ для населення країни, поступово розширюючи число тих, що розглядаються як необхідні. Особистість засвоює усе більшу кількість необхідної праці. У такому випадку її соціальний потенціал має тенденцію до зростання, а з розширенням можливостей людини безумовно зростають і можливості суспільства, у якому вона живе.

Основою демократизації соціального прогресу є “надлишок продукту праці над витратами праці і створення та накопичення із цього надлишку суспільного виробничого і резервного фонду – усе це було і залишається основою всякого суспільного, політичного і розумового прогресу” [143, 199].

Провідна тенденція у саморозгортанні системи соціальної роботи визначається процесом інтенсифікації суспільного життя, яка є наслідком переходу України на ринкову модель розвитку, загостренням конкурентної боротьби, значним зростанням темпів науково-технічного прогресу, введенням у життя принципово нових технологій та іншими факторами інформаційної цивілізації. Усе це потребує інтенсифікації творення та відтворення особистості, оскільки пов'язане із зростанням витрат інтелектуальної енергії або сутнісних сил людини. В умовах інформаційної цивілізації вона вимушена у більш короткий термін опредмечувати в собі більший обсяг необхідної праці.

Результативність дії механізму соціальної роботи, як слушно зауважив С.Михайлов, треба шукати поза цією системою, оскільки “критерій ефективності ... цього суспільного явища не може знаходитись в принципі у середині ... цього суспільного явища” [163, 359]. Тому його треба знайти за межами вказаної сукупності зв'язків. Таким інтегруючим засобом для судження про ступінь зрілості, на нашу думку, є рівень суспільної активності особистості.

Його можна подати через показники благополуччя народу країни. Чим вище рівень благополуччя окремої людини, тим більше у неї можливостей для вільного творчого розвитку як особистості. І це цілком виправдано, оскільки саме “царство свободи починається у дійсності лише там, де припиняється робота, що диктується нестатком



і зовнішньою доцільністю, отже, за природою речей воно лежить по той бік сфери власне матеріального виробництва” [142, 386-387].

І якщо сьогодні наші співвітчизники ще знаходяться у процесі створення умов свого соціального життя, а не живуть повноцінним соціальним життям, відштовхуючись від цих умов, то, як це не гірко усвідомлювати, вони пригнічені гострими турботами і не чутливі навіть по відношенню “до самого прекрасного видовища”.

Поступовий рух системи соціальної роботи в умовах того, чи іншого типу соціального організму країни здійснюється за специфічними для соціальної сфери соціальними закономірностями, усвідомлення яких є об’єктивними умовами пізнання рівня зрілості соціальної системи і є передумовами науково обґрунтованої соціальної політики держави.

Ясно, що під явищем соціальної політики слід розуміти вид діяльності системи державного управління з регулювання соціальних відносин в організмі країни.

Під її сутністю, як випливає із вищевикладеного, треба розуміти наукове визначення межі необхідної праці, що спрямовується на підтримку процесу творення та відтворення особистості з метою забезпечення ефективного саморуху організму країни.

Її змістом є пошук, обґрунтування та реалізація системи практичних заходів, націлених на забезпечення безконфліктного існування та зближення різних суспільних груп, а також підтримка необхідних пропорцій у розвитку різних сфер образу життя.

Уявляється, що її провідною функцією є вирівнювання суспільного стану особистості та колективів, регіонів, класів, етносів, що ґрунтується на організаційній діяльності системи управління, оскільки функції визначаються як дії, що зберігають систему.

Гарантії, у тому числі й правового порядку, з боку держави по відношенню до громадян з приводу їх зростаючого розвитку слід називати соціальною захищеністю.

Різні форми допомоги з боку суспільства або будь-яких його інститутів громадянам у задоволенні їх життєвих нужд є соціальна допомога, або соціальне забезпечення. Фонди, що створюються суспільством для цих цілей – соціальні фонди або фонди милосердя.



Послуги, що надаються не окремими приватними особами, а закладами, які створюються суспільством або державою слід називати соціальними послугами.

### ***5.3. Система соціальної роботи як видовий (антропогенний) соціальний організм***

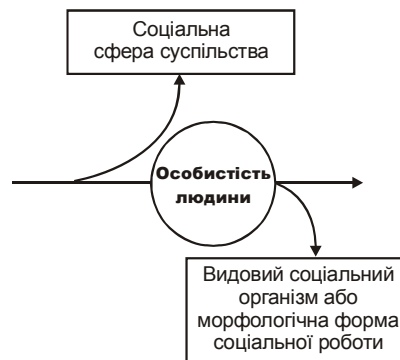
Логічне продовження вивчення змісту системи соціальної роботи має дістати у висвітленні її властивостей у більш складній системі. Це пов'язане з аналізом життєдіяльності соціального компоненту організму країни, функціонування та розвиток якого є соціальний процес у широкому розумінні слова.

Як впливає з того, що ми розглянули вище, під соціальним процесом у вузькому розумінні слова слід вважати творення та відтворення людини як громадянина певного типу суспільства разом зі змінами соціальних умов, що забезпечують течію родового життя світової цивілізації під впливом техніко-економічного, організаційно-політичного, духовно-ідеологічного та управлінського складових ноосфери.

Тож, для відтворення образу повної системи соціальної роботи нам необхідно проаналізувати її як синергетичний процес, що вільно проявляється у формоутворенні морфології цього соціального тіла. Він має, відповідно до науки логіки, три іманентних процеси і має три іманентні продукти (рис. 5.3).

Перший етап пов'язаний з моментом засвоєння цілісністю, що формується, тобто соціальним організмом країни, продуктів технічного, економічного, наукового розвитку, а також результати мистецтва та культури. Специфічним продуктом цього процесу є саме матеріальна складова системи соціального забезпечення формування особистості. Без її портрету ми не можемо відтворити її морфологічну форму.





*Рис. 5.3. Формоутворення видового (антропогенного) соціального організму*

Другий етап пов'язаний із функціонуванням тільки що створеної матеріальної частини системи соціальної роботи як самостійного органу. Збагачена особистість – є продуктом функціонування такої цілісності. Це головна стадія і її продукт – особистість має забезпечити функціонування усіх інших компонентів соціального організму країни: економічного, політичного та ідеологічного.

Третім етапом тут є єдність першого та другого процесів як родовий процес. Нейтральним продуктом, що відкидається у зовнішнє середовище є видовий соціальний організм або повна система соціальної роботи. Нагадаємо, що морфологічна форма притаманна саме видовому соціальному організму, як функціональному органу в структурі цілого.

Феноменологічна трактовка суспільства, а мова тут іде про одну з його складових, як реальності, традиційно зверталась до аналогій між гомеостатичним функціонуванням соціальних систем і поведінкою живих організмів. Ці аналогії сягають до Платона і Арістотеля і широко вживались О. Контом, Г. Спенсером, Е. Дюркгеймом, Б. Машковським А. Р. Радкліф-Брауном. Функціональний підхід у теорії складних систем дістав подальшого розвитку в рамках технології О. Богданова та кібернетики Н. Вінера. У роботах Т. Парсонса була проведена класифікація і категоризація соціальних явищ, що дає змогу перейти від простих “організмєнних” аналогій до побудови функціональних теорій, що описують структуру соціальної дії, процеси інституалізації, механізми соціального контролю та



соціалізації, а також ієрархію різних інформаційних процесів у суспільстві. Структурний напрямок у функціоналізмі дістав подальший розвиток у працях Р. Мертона, Дж. Морено, теоріях соціального конфлікту Т. Зіммеля, Л. Козера і Л. М. Блау, у структурній антропології К. Леві-Стросса, в інтеракціоналізмі Д. Г. Міда, теорії ролей, у символічному інтеракціоналізмі Г. Блумера та у низці інших досліджень.

У цьому випадку нас цікавить процес морфогенезу (формоутворення) соціального процесу, бо саме він є провідним процесом у випадку, коли утворюється перша складова морфологічної форми системи соціальної роботи. Але раніш ніж ми звернемось до неї, ще одне суттєве зауваження стосовно формування соціальної структури, яка виникає на основі соціальної роботи.

І суб'єктивоване, і об'єктивоване мають загальний об'єктивний зміст, основопокладаючи субстанцію соціального світу. У розглянутих нами процесах опосередкування суб'єктивована людиною перша природа трансформується в об'єктивовану форму і існує далі у формі найдрібніших неподільних частинок (морфи) соціального тіла. Морфа далі має самостійну долю, що описується закономірностями морфогенезу. Але, якщо суб'єктивований зміст переходить в об'єктивовану форму, то буде можливим, і навіть необхідним, зворотний перехід, оскільки це видоутворення одного і того ж універсуму. У цих взаємопереходах і складається органічна єдність не тільки онтологічного, але і функціонального аспектів першої і другої природи.

Складність дослідження еволюції такої системи полягає у тому, що вона не є об'єктом, з притаманною глибинною інтеграцією, як скажімо, людина, морфологічно та функціонально ясно відокремленою від середовища. У цьому випадку ми маємо справу з системою, яка представлена у множині своїх проявів і тому ми вчинили цілком слушно, коли з емпіричного матеріалу або багатства функціональних форм сконструювали систему соціальної роботи. Так ми отримали морфологічну форму системи соціальної роботи.

Нагадаємо, що для вирішення цієї задачі ми використали визначення цілісної системи, яке в науку ввів В. Садовський. "Між елементами множини, що утворюють систему, пише він, утворюються певні відносини та зв'язки. Завдяки їм, набір елементів



перетворюється у зв'язане ціле, де кожний елемент опиняється, врешті-решт, зв'язаним зі всіма іншими елементами і його властивості не можуть бути зрозумілими без урахування цього зв'язку. У свою чергу, властивості системи є не просто сумою властивостей елементів, що її утворюють, а визначаються наявністю і специфікою зв'язку і відносин між елементами, тобто конституються як інтегративні властивості системи як цілого. Наявність зв'язку та відносин між елементами системи і властивостей інтегративності та цілісності якостей системи, що породжуються ними, забезпечують відносно самостійне уособлене існування, функціонування (а у деяких випадках і розвиток) системи” [206, 83-84].

Виходячи з вищевикладеного можна вважати, що під цілісною або повною системою соціальної роботи слід розуміти сукупність елементів соціального походження і зв'язків між ними, що виникли під впливом суспільного поділу праці і які органічно взаємодіють між собою з метою забезпечення оптимальної течії родового життя людини.

Соціальна реальність, що визначилась (а ми її тільки що розглянули як сукупність соціальних процесів), яка протікає у специфічному просторі та часі, не може принципово стало існувати без специфічної структури, яка формалізує та зберігає у єдності потоки речовини, енергії та інформації, зводить між собою клієнтів, соціальних працівників та матеріальні фактори. Це принципово нове питання, яке треба розглянути у руслі мультиплікаційного ефекту, що притаманний системі соціальної роботи. Відзначимо, що такою організаційною формою для нормальної течії родового життя є соціальний (антропогенний) організм.

Звернем увагу ще на один важливий момент, що притаманний антропогенному видовому організмові. Він полягає в тому, що як будь-який соціальний організм складається з суб'єктивованої частини – особистості клієнта і колективної – трудового колективу соціального закладу. Це означає, що блок задоволення потреб має розглядатися як складова, що утворюється з певної сукупності соціальних закладів або інших утворень соціального походження. На справді, так воно і є, оскільки цей блок складається із сукупності найпростіших соціальних організмів або соціальних закладів, що діють у сфері охорони



здоров'я, житлово-комунального господарства, системи харчування, освіти, транспорту та ін.

Найпростіші соціальні організми, як клітини утворюють тіло людини, так вони утворюють тіло видового соціального організму. Їх кількість у структурі соціального організму країни може досягати декількох сотен тисяч. Цей рівень існування соціальних організмів має, як мінімум, три їх різновиди.

Якщо мову вести про ті найпростіші соціальні утворення, що надають послуги населенню, то можна говорити про організм соціального закладу. Принципова схема його устрою має такий вигляд (рис. 5.4).

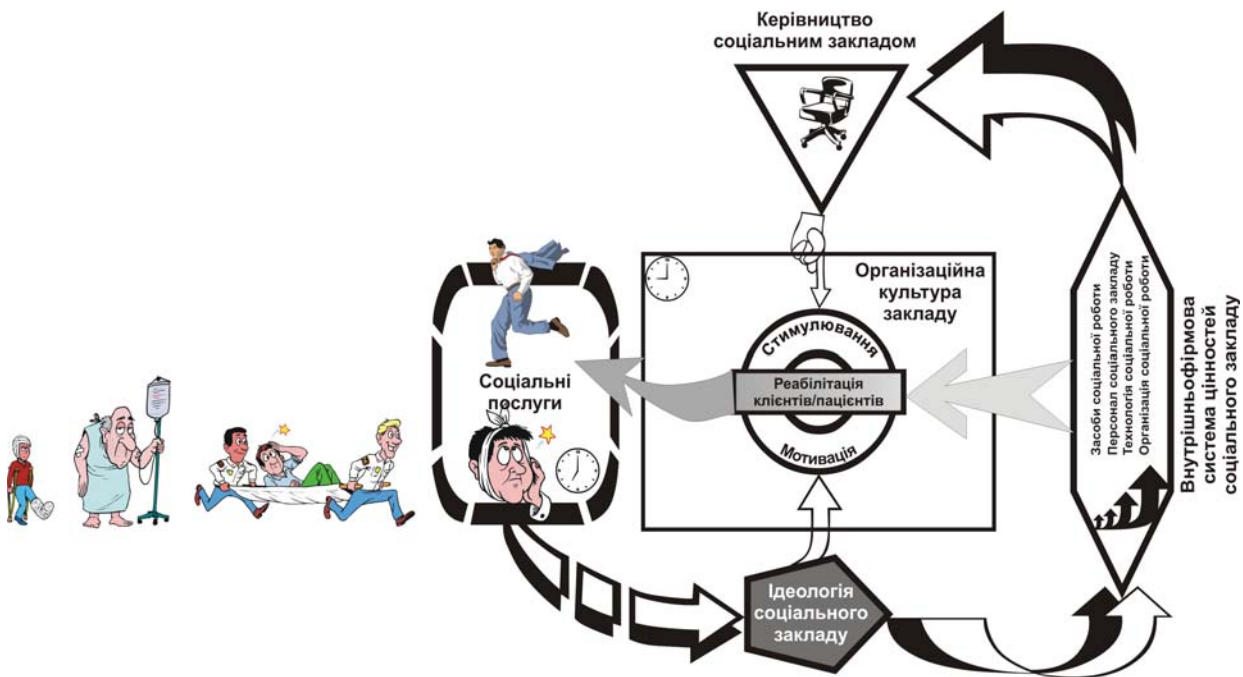


Рис. 5.4. Евристична модель соціального закладу

Нагадаймо, що за Т. Парсонсом, соціальна система – це система дії, що володіє такими характеристиками: 1) включає взаємодію між двома чи більше акторами – цей процес взаємодії сам по собі і є головний центр уваги для спостерігача; 2) ситуація, на яку зорієнтований актор, включає інших акторів і ці інші актори – “інші” – об’єкти катексиса (задоволення), причому дії “інших” беруться до уваги когнітивно, як дані; різні орієнтації “інших” можуть



бути або цілями, яких потрібно досягти або засобами їх досягнення – отже, вони можуть бути об'єктами оцінних суджень; 3) у соціальній системі може здійснюватися як незалежна, так почасти й погоджена дія, в якій згода залежить від колективної цільової орієнтації, або спільних цінностей, і від консенсусу нормативних і когнітивних очікувань [184, 461].

Відповідно до закономірностей морфогенезу соціальних систем, що викладені нами у інших працях, морфологія соціального закладу обумовлюється змістом соціальних послуг, що має забезпечити цей заклад населенню країни чи регіону. Саме на цій основі формується і стало функціонує так звана внутрішньофірмова ідеологія, на основі якої, у свою чергу, виникає його внутрішньофірмова система цінностей або культурологічне ядро. Соціальний світ так влаштований, що смисли, як складові духовного виробництва, присутні у будь-якій точці простору. Вони групуються, концентруються, активізуються і включаються у дію свідомістю людини або групи людей, наприклад працівниками закладу.

Ідеологія соціального закладу полягає у системі смислів, що відіграють роль фільтрів для виокремлення із зовнішнього середовища предметів і людей, завдяки яким конструктори, проєктанти або керівники майбутнього соціального закладу мають утворити сам соціальний заклад. Їх ще можна розглядати як вимоги до створення соціального закладу. Ідеологія спрямовує морфогенетичний процес у певне русло і слугує певною морфогенетичною формою для вибудови тіла соціального закладу.

Матеріал, що проходить ідеологічний контроль утворює культурологічне ядро соціального закладу. Будь-який заклад обов'язково повинен мати чотири основних видів цінностей, а саме такі їх різновиди, що включають його у структуру соціального організму країни. Це означає, що його морфологічну основу складають цінності техніко-економічного, соціально-психологічного, організаційно-політичного і духовно-ідеологічного походження.

У цьому випадку слід вирізняти серед цінностей техніко-економічного походження – засоби задоволення потреб людини, що найбільш зримо застигають у формі інфраструктури соціальної роботи та матеріалу задоволення потреб, що існує у вигляді речовини, енергії та інформації. Цінністю соціального призначення у цьому



випадку є кадри або, ширше, персонал, соціального закладу. Духовно-ідеологічна складова репрезентується типом технологій соціальної роботи, оскільки ґрунтується на знаннях. Нарешті, організаційно-політичні цінності представлені у культурологічному ядрі типом організації задоволення потреб і визначається політичною партією, що розбудовує і керує цим закладом.

При цьому кут зору, під яким ми маємо проаналізувати вплив корпоративної системи цінностей на соціальну систему має суттєве значення, оскільки методологічна установка висвітлює тільки ті функції, що попадають у її світло. Т. Парсонс, наприклад, прокоментував це так: “Відношення між цінностями більш високої соціальної системи та цінностями диференційованих підсистем може бути назване відношенням конкретизації при низведенні узагальненого стандарту вищої системи на “рівень” підсистеми з урахуванням обмежень, що накладаються на останній функцією і ситуацією. Так, підприємницька фірма або соціальний заклад, керується цінністю “”економічної раціональності”, що виражається в продуктивності і платоспроможності, і приділяє значно менше уваги вищій системі цінностей, ніж це робив недиференційований виробничо-сімейний осередок. Що стосується родини, то вона в економічному аспекті свого існування тепер слідує цінностям “споживання” [184, 720].

Евристична модель соціального організму закладу, що діє у сфері соціальної роботи, наглядно подає механізм його функціонування та розвитку. Якщо алгоритм функціонування полягає у саморуху елементів від потреб клієнтів соціальних послуг до її задоволення, то розвиток детермінується появою нових потреб, що відбувається і матеріалізується у видовому соціальному організмі. Це означає, що джерело розвитку соціальних закладів знаходиться за його межами. Звідси впливає, короткочасність існування таких соціальних утворень і їх залежність від процесів більш високого соціального рівня. Заклади можуть виникати, існувати певний час і зникати без сліду, приблизно так як це спостерігається у сфері матеріального виробництва.

Ефективність функціонування організму соціального закладу можна оцінювати по якості культури обслуговування населення або наданні послуг клієнтам. У культурі надання послуг слід



виокремлювати, як мінімум, чотири підвиди культури, а саме: матеріалізовану культуру, що застигла у інфраструктурі соціальної інфраструктури та матеріалах задоволення потреб, культурі поведінки персоналу соціального закладу, технологічній культурі та культурі управління процесом надання послуг або виробничої діяльності закладу.

Формуючи свій кут зору на систему цінностей соціального закладу, використовуємо ідею Т. Парсонса про те, що культура – це не тільки низка символічних комунікацій, а й “низка норм для дії суб’єктів ринкових відносин” [184, 544].

Цю тезу посилює таке: “Мотивація “єго” та “іншого” інтегрується нормативними еталонами в ході взаємодії. Різнострамованість задоволення та депривації тут особливо важлива. Реакція, що відповідає (еталону) з боку “іншого” – це задоволення для “єго”. Якщо “єго” конформний до норми, його задоволення – це аспект винагороди за цю його конформність стосовно неї; зворотне має місце для випадку покарання за відхилення. Отже, реакції “іншого” на конформність чи девіантність “єго” щодо нормативного еталона представляють собою санкцію на дії “єго”. “Очікування” “єго”, пропоновані “іншому”, – це очікування, пов’язані з ролями “єго” й “іншого”; і ці санкції посилюють мотивацію “єго” до конформності з цими рольовими очікуваннями. Таким чином, компліментарність очікувань сприяє взаємному посиленню як у “єго”, так і в “іншого” мотивації до комфортності з нормативним еталонем” [184, 544].

Закономірно постає питання про те, звідки береться ця нормативна система. Відповідь може бути тільки одна: якщо розглядати систему цінностей фірми як процес або функціональний дубль соціальної системи, то рано чи пізно вона має перейти й заспокоїтись у продукті. Тож продуктом тут може бути система моральних і правових норм, носієм та оберегом яких є система управління фірмою. Це спостереження збігається з роботами в соціологічній і психологічній літературі, в яких зафіксована закономірність переходів: потреби – інтереси – цінності – норми – мотиви – стимули – дія.

Оскільки об’єктивований компонент у структурі фірми є трудовим колективом соціального закладу, що протистоїть окремому робітнику – провідним тут є соціальний працівник, то використовуємо



ідею Т. Парсонса про те, що в цьому випадку система цінностей створює нормативну складову з чотирьох елементів: “будь-яка конкретна система, включаючи просту одиницю, – статус-роль, що розглядається як підсистема, – може проходити через чотири типи еталонів, але вони будуть мати різну вагу в системах різного типу” [184, 544].

За Парсонсом, перший тип еталонів із пов’язаних з нормативним контролем діяльності, належить до оцінки об’єктів з когнітивного погляду й містить у собі те, що ми називаємо “універсалізмом”. Його перевагою є “технічні” норми, які керуються універсалістськими цінностями при адаптації дії до внутрішніх якостей об’єктів, ситуативних у системі досягнення конкретної мети. У цьому полягає загальноприйняте значення терміну “ефективність”, але ця ефективність стосується тільки використання об’єкта в конкретній ситуації, в інтересах досягнення мети.

Еталони другого основного типу належать до визначення цілей самого процесу дії, до того, що в термінах перемінних своєї моделі ми назвали діяльністю чи результативністю. Системою норм цей тип еталонів має встановлювати ціль (цілі) системи, досягненню якої, як очікується, повинна сприяти ця одиниця.

Третій тип еталонів можна назвати “таким, що інтегрує систему”: він визначає очікування від одиниці підтримки солідарності з іншими одиницями цієї системи. У центрі уваги тут характеристика установки на позитивну дію, що має починатися на користь солідарності між одиницями.

І четвертий тип еталонів пов’язаний із підтримкою чи регулюванням змін в основі аскрептивних якостей, що є вихідним пунктом для інших видів діяльності.

З динамічного погляду, чи з погляду діяльності, соціальна взаємодія є постійний човниковий рух між діяльністю та “санкціями”, останні можна представити як дії, що виражають відношення до діяльності інших за допомогою винагород і покарань [184, 544].

Більше того, Т. Парсонс далі окремо розглядає навіть норми санкцій по відношенню до учасників соціальної взаємодії – ці норми санкцій відповідають чотирьом основним типам норм діяльності:

1) “схвалення”, що характеризується установкою “специфічності”, тобто належать до конкретної мети цієї дії, та





установкою “нейтральності”, що належить до первісних основних характеристик і перешкоджає отриманню повного задоволення чи відволіканню уваги до моменту досягнення мети;

2) ”відповідь” – характеризується установками “специфічності” й “афективності”, що відносяться до самого досягнення поставленої автором мети і безпосередньо винагороджують його доступом до цілей-об’єктів, – отже, ця “відповідь” обумовлена досягненням схвалюваної мети;

3) діяльність, що інтегрує систему, – це “схвалення” (“визнання”) у формі відповідної дії, спрямованої на досягнення солідарності, вона характеризується установками афективності чи дифузності;

4) ”повага” – оцінка одиниці як одиниці в термінах усього комплексу її якостей, тобто її загального статусу в системі, вона характеризується установками “дифузності” та “нейтральності”.

Щоб бути послідовним, до оцінки спілкування робітників між собою треба додати нормативи, що накладають на них функцію робочого місця та технологію процесу виробництва, вимоги яких фіксуються в правах і посадових обов’язках співробітників соціального закладу. Таким чином, усі чотири елементи системи внутрішньофірмових цінностей, виділені нами вище, ефективно працюють на створення в ході свого функціонування нормативного простору соціального закладу. Більш докладно це можна довідатись з інших наших публікацій [21].

Тут ми підійшли до того, щоб проаналізувати місце та роль форми у функціонуванні соціального світу. З того, що ми виклали вище, прямо випливає, що зміст конкретного соціального світу локалізується відповідно до головної мети – творення та відтворення особистості людини – і тому вимагає для самовідтворення організаційної форми, яка, з одного боку, забезпечує атрибутивні властивості морфологічної форми системи соціальної роботи, а з другого – досягає необхідної і достатньої потенції стало реалізувати свою специфічну функцію.

Тут цілком слушною є думка Ф. Шелінга, який писав: “Організм є не посередництвом матеріальної субстанції, яка постійно змінюється, він є організм тільки посередництвом виду або форми свого матеріального буття. Життя залежить від форми субстанції, іншими



словами, суттєвими для життя стала форма. Тому мета діяльності організму – не безпосереднє збереження своєї субстанції, а збереження субстанції у тій формі, у якій вона є форма існування більш високої потенції.

Організм тому так називається, що те, що здавалось існувало для самого себе – у ньому є лише знаряддя, орган більш високого” [283, 482]. Таким чином, реальність морфологічної форми системи соціальної роботи полягає у тому, що вона є цілісний соціальний організм видового походження у структурі більш високого цілого - соціального організму країни.

Нарешті останнє зауваження, під субстанціональною сутністю видового соціального організму ми розглядаємо розум людини, який у своєму конкретному значенні забезпечує єдність форми та змісту антропогенного процесу, “бо форма у своєму конкретному значенні, як передбачав Г. Гегель, є розум як досягаюче у поняттях пізнання, а змістом є розум як субстанційна сутність моральної і природної дійсності; усвідомлена тотожність обох є філософська ідея” [45, 55].

Тепер при вивченні властивостей морфологічної форми системи соціальної роботи не можна замовчати проблему її взаємозв'язку з довколишнім середовищем. Як підкреслив В. Г. Афанас'єв, “у силу різного впливу зовнішнього середовища на систему звичайно розуміють середовище і у широкому сенсі як усю дійсність, що оточує систему, і у вузькому сенсі як сутнісне, необхідне оточення системи, те саме, у взаємодії з яким система виявляє свої властивості, свою цілісність, визначеність, і не тільки визначає, але й формує певні властивості, що дозволяють їй не розчинятись у середовищі, а функціонувати й розвиватись відносно самостійно” [10, 151].

Розуміння довколишнього середовища у широкому сенсі навряд чи прийнятне для нас як з теоретичної, так і з практичної точок зору, хоча й воно має певну основу. Воно, як відомо, складається з того, що у світі все пов'язане між собою.

Тут зв'язки можуть бути різного рівня інтенсивності, а також безпосередніми та опосередкованими, що особливо важливо відрізнити при вивченні системи соціальної роботи. Саме в силу впливу цього середовища сьогодні в Україні розвивається явище соціальної роботи. У цьому випадку тиск на соціальну сферу, від форм надання індивідуальної допомоги до соціальної політики держави,

здійснюється у формі інформаційного обміну досвідом роботи та поширення технологій певного змісту та призначення.

Тому для аналізу атрибутивних властивостей спроектованої морфологічної форми соціальної роботи краще застосувати вузьке визначення довколишнього середовища. У цьому випадку воно складається з елементів соціального організму країни, які нам добре відомі. Вона, система соціальної роботи, знаходиться у безпосередньому контакті з економічним та політичним компонентом соціального організму країни. Її зв'язок з ідеологічним компонентом не такий вразливий, як з двома попередніми, але його теж треба віднести до близького середовища, оскільки вони знаходяться у складі цілого, яке досить жорстко детермінує їх життєдіяльність. Інша справа, що цей зв'язок опосередковується політичним або економічним компонентами соціального організму країни (рис. 5.5).

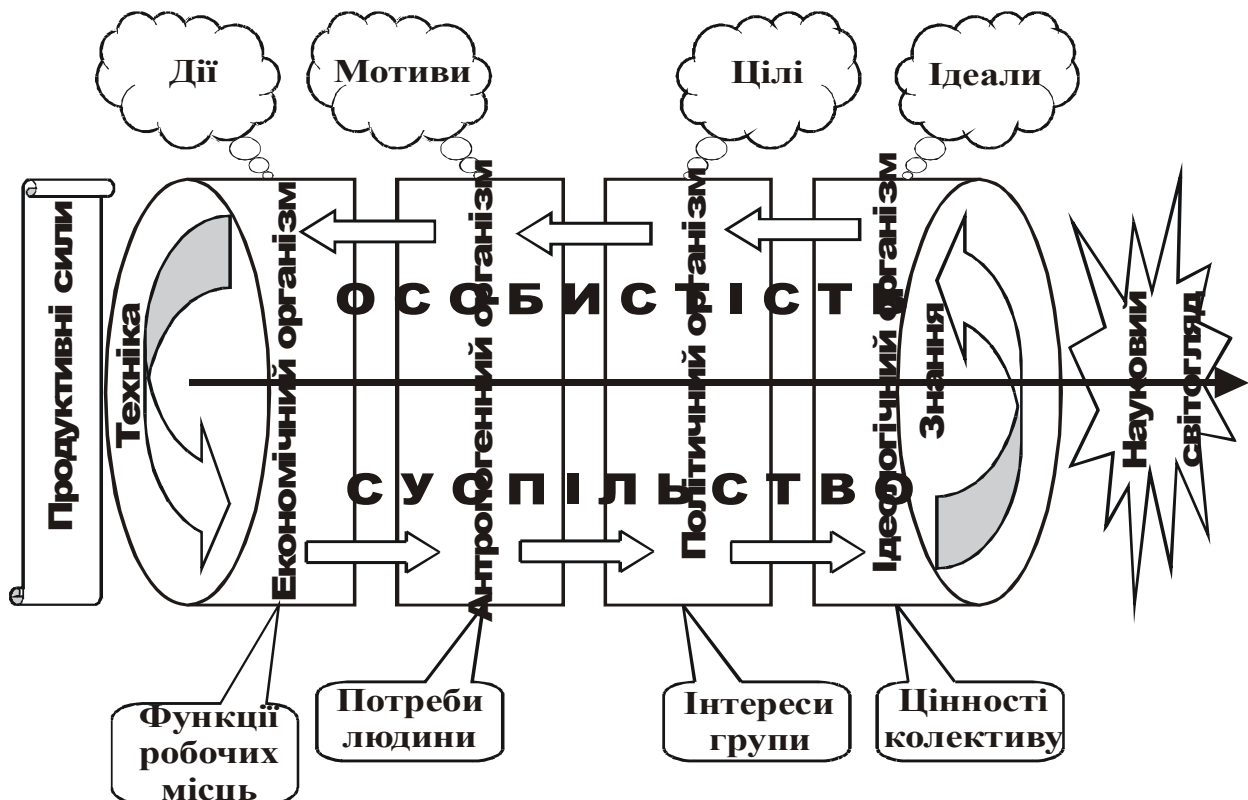


Рис. 5.5. Місце системи соціальної роботи у структурі соціального організму країни



Теоретичне обґрунтування соціального організму країни як цілісності, що здатна до самовідтворення, тобто є аутопоезисною системою викладено у філософській літературі. Тут же ми розглянемо лише деякі принципові питання, що формують перші уявлення про цей функціональний орган у структурі соціального організму країни.

Організм не рівний механізму. На це вказують багато дослідників, наприклад Шеллінг, який свого часу писав, що “світ є організація, а загальний організм сам умова (і завдяки цьому позитивна) механізму. Розглянуті з такої висоти окремі послідовності причин та дій (що створюють для нас видимість механізму) зникають як нескінченно малі лінії в загальному круговороті організму, що лежить в основі руху світу” [282, 91]. О. Шпенглер у роботі “Закат Європи” теж проводить розрізнення цих двох понять [288, 481].

У системі соціальної роботи, як у новоствореному видовому соціальному організмі з’являються принципово нові обов’язки по відношенню до соціального організму країни та по відношенню до свого власного тіла. Це означає, що ми повинні додатково розглянути системні функції.

Нагадаємо, що поняття функції, як відомо, має два значення: службової ролі одного з елементів системи або залежності в рамках цієї системи, за якої зміни в одній частині виявляються похідними (функцією) від змін в іншій її частині. Виходить, якщо в значенні “залежності” латентна функція і відбиває взаємозв’язок явного (формального) і прихованого (неформального) в організації, то виявляє себе саме як дисфункція.

Для утримання морфологічної форми система саморегуляції країни, разом з органом управління системою соціальної роботи повинні забезпечити одну з трьох провідних функцій, що оптимізують можливість взаємодії соціальних елементів-учасників виробничого процесу – це гомеорез, гомеостаз та гомеоклаз. Пояснимо це більш детально.

Оскільки система є високодинамічним утворенням функціонального походження, то вона повинна: на етапі саморозгортання соціального організму фірми - забезпечити гомеорез; на етапі сталого функціонування – гарантувати системі соціальної роботи, як активному суб’єкту ринкових відносин, гомеостаз; на етапі самоліквідації або санації – гомеоклаз.



Отже, оскільки антропогенний організм є жива система, то їй, природно, притаманні всі закономірності саморозгортання живої речовини. Це означає, що в онтогенезі, після стадії зародження, має місце стадія гомеорезу, у ході якої іде становлення соціального організму країни, яку треба відрізнити від стадії гомеостазу. Г. Югай у роботі “Общая теория жизни” розмежовує названі поняття таким чином: “Якщо гомеостаз означає сталість рухомого рівноважного стану, то гомеорез - сталість шляхів розвитку живої системи, їхніх змін, які включають у себе переходи від одних рівноважних станів до інших, тобто гомеорез охоплює і гомеостаз” [293, 137].

І далі він продовжує: “Гомеорез від гомеостазу можна відрізнити за багатьма ознаками. Гомеорез характеризується, по-перше, більш динамічним, функціональним характером; якщо гомеостаз – це збереження заданого стану рівноваги шляхом авторегуляції, то гомеорез – автономізований процес новоутворення або самоорганізації, тобто зміна стану навіть і гомеостазу, на основі чого досягаються не тільки новоутворення, але й стабілізація форм (І. Шмальгаузен). По-друге, якщо при гомеостазі зберігаються в певних межах окремі змінні, то при гомеорезі змінюються і зберігаються всі інші змінні системи шляхом їхніх динамічних перетворень (новоутворення). На відміну від гомеостазу, який не викликає появу новоутворень, гомеорез веде до таких. По-третє, гомеорез означає зміни на протягом всього процесу розвитку системи, спрямовані на досягнення кінцевого результату” [293, 137-138].

Для нас тут важливо підкреслити те, що поняття гомеорезу видового соціального організму яким є система соціальної роботи, характеризує не саморегулювання, а більш високий рівень пристосовності живої системи - автономізацію, яка для просування в соціальному організмі країни має першорядне значення і яка в повному розумінні є синергетичною самоорганізацією. За змістом поняття гомеореза дуже близьке поняттям системогенеза П. Анохіна та стабілізуючого відбору І. Шмальгаузена. Г. Югай вірно, на нашу думку, підкреслює різницю між гомеорезом і системогенезом, вбачаючи її в тому, що системогенез скоріше акцентує увагу на кінцевому стані, а гомеорез на всьому об'ємі процесу розвитку.



Система соціальної роботи як видовий соціальний організм, старіє і з часом відмирають одні її складові, а інші з'являються. У термінах теорії катастроф старіння соціального організму є поступове кількісне накопичування системних протиріч, а смерть (некрогенез) якісний стрибок у “нову сутність”. Системні протиріччя, з якими зв'язане старіння системи соціальної роботи, не можуть бути розв'язані в рамках тієї організації, завдяки якій можлива його життєдіяльність. Смерть – це якісний стрибок не від однієї організації до іншої, а від організації до хаосу. В. Войтенко пише про те, що “системи, які не здатні до вирішення виникаючих протиріч, можна назвати організаційно кінцевими, а процес їхньої наростаючої дестабілізації - гомеоклазом” [35, 37-38].

Зниклі цивілізації, розпад СРСР, Югославії і, особливо, масове відмирання соціальних організмів фірм, показують що це торкається і фірм які надають послуги населенню. Щорічно – це біля 40 тисяч на рік в Україні, сьогодні наочно показують, що термін гомеоклаз має право на життя у сфері надання населенню допомоги та у його особистому розвитку. Він повинен стати ефективним засобом вивчення системи соціальної роботи. Тільки тут треба проводити лінію між свідомою ліквідацією або санацією закладів соціальної допомоги і запобігання стихійній формі гомеоклазу. Профілактика, як запобіжний засіб управління, вимагає саме попередження саморозпаду складових системи соціальної роботи, наприклад, фірм - спонсорів або громадських фондів.

Але як би то воно не було, ми змушені запозичити в еволюційної біології необхідний нам методологічний засіб – поняття гомеоклазу, під яким будемо розуміти процес системної дестабілізації видового соціального організму, що призводить його, врешті-решт, до загибелі, наприклад, системи соціального забезпечення, що існувала за часи існування СРСР. При цьому гомеоклаз розглядається нами як логічна модель старіння соціального організму, а соціальний вік – кількісна модель гомеоклазу.

Розвиток системної концепції старіння, що спирається передусім на дослідження його організаційних передумов, а не на феноменологічних наслідків, можна простежити від античності до наших часів. Найбільш чітке її формулювання належить О. Богданову (1927), який розглядав старіння в рамках створеної ним “загальної



організаційної науки” (тектології). Погляд О. Богданова на живий організм як на “систему енергії, що зорганізувалася” цілком може бути поширений і на видовий соціальний організм – систему соціальної роботи. Основна його теза полягає в тому, що системне диференціювання породжує системні протиріччя: закінчення розвитку означає завершення формування системи з усіма її атрибутивними достоїнствами та недоліками, а старіння є закономірна зміна зрілої системи, напрямок і темп якої залежать від балансу цих її якостей.

Критерій ефективності функціонування системи соціальної роботи. Головним та загальновизнаним кількісним показником соціального захисту населення є екзистенцмінімум або так званий прожитковий мінімум. Цей показник визначається на основі щорічного прийняття спеціального Закону України. Так, наприклад, на 2005 рік у Законі України “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2005 рік” його було визначено на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі 423 гривні, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення. Так діти віком до 6 років отримали – 376 гривень, а діти віком від 6 до 18 років – 468 гривень. У той час як для працездатних осіб він становить 453 гривні. Для осіб, які втратили працездатність – 332 гривні [79].

Інколи для цього використовується інший показник, так званий споживчий кошик, який для Нижнього Подніпров'я на кінець 2005 року становить, наприклад, не менше як 750 гривень, а м. Києва – понад 1000 гривень.

Фіксованою величиною є допомога з безробіття, яка виплачується корпораціями у випадку, як правило, звільнення робітника з роботи. Вона становить від 60 до 80 відсотків розміру середньомісячної заробітної платні. Розмір такої допомоги завжди є предметом тривалих переговорів профспілок з роботодавцями. За розміром вона завжди більше ніж екзистенцмінімум з тієї причини, що робочу силу в часи економічного спаду вигідніше тримати у “нормі” ніж потім, у часи “підйому” економіки, вкладати великі гроші на її професійну перепідготовку.

Нарешті, є ще один кількісний показник – це соціальне забезпечення громадян країни за рівнем середньої заробітної платні.



## *5.4. Закон саморуху системи соціальної роботи*

Завершуючи на цьому аналіз внутрішніх зв'язків системи соціальної роботи, треба підкреслити, що її життєдіяльність підкоряється специфічному закону, відкритому ще класиками марксизму. Так, наприклад, В. І. Ленін називав його об'єктивним законом неухильного зростання потреб людей [126, 101-102].

По-іншому, життєдіяльність видового соціального організму підкоряється закону неупинного зростання потреб людини, групи, трудового колективу, інших соціальних спільнот. Морфологія спроектованої нами системи дає змогу сприймати зростання як сукупності потреб особистості, оскільки має для цього соціальний простір і передбачає можливість будь-якої видозміни особистості, що розглядається у цьому випадку як сукупність потреб, так і значне нарощування засобів задоволення потреб людини.

Однак на практиці у цьому випадку ми маємо навіть справу з логічним парадоксом, бо виявляється, що чим більш розвинена людина, тим вона має більш розширену систему потреб. Багатство особистості – це її потреби!

Для нас це, тут мається на увазі формулювання закону життєдіяльності системи соціальної роботи, є виключно важливою обставиною за двох причин. По-перше, тому що обґрунтування системи соціальної роботи доведено до вищого рівня теоретичного узагальнення, а по-друге, ще й тому, що воно підтверджує певний рівень виконаної нами проектно-конструкторської роботи, ніби гарантує якість досягнутих при цьому результатів.

Тепер ми можемо перейти до аналізу зовнішніх зв'язків системи соціальної роботи, де вона вже виступає як фактор взаємодії нарівні з економічним, політичним та ідеологічним складовими соціального організму країни. Але ця робота ще попереду. І вона теж чекає своїх архітекторів.

Наведена морфологічна форма чітко демонструє взаємопротистояння та взаємозалежність суб'єктивних соціальних відносин, які притаманні об'єкту соціальної роботи та об'єктивних





соціальних відносин, які матеріалізовані у предметному багатстві соціальної сфери суспільства. Разом вони забезпечують найважливішу атрибутивну властивість морфологічної форми – її цілісність. Тож, цілісність системи соціальної роботи полягає у тому, що щільність внутрішніх зв'язків перевищує щільність її зовнішніх зв'язків.

Критерій морфологічної зрілості системи соціальної роботи – це її цілісність, зміст якої полягає у тому, що щільність внутрішніх зв'язків перевищує щільність зовнішніх зв'язків.

Г. Гегель, як відомо, вважав, що “стан суспільства слід визнати тим досконалішим, чим менше індивіду доводиться робити для себе, відповідно до своєї власної думки, у порівнянні з тим, що виконується шляхом загальних заходів” [45, 270]. Це положення, якщо перевести його на сучасну мову, слід розуміти так, що критерієм соціального прогресу є рівень суспільного розподілу праці.

Отже, ми не тільки розглянули умови проектування морфологічної форми соціальної роботи, відібрали елементи, з яких склали структуру та механізм саморуху, але й висвітлили місце її у соціальному організмі країни. І оскільки ми назвали закон, який визначає її життєдіяльність, то на цьому можна завершити її теоретичний аналіз.

Тепер справа повинна перейти у руки політиків та практичних соціальних працівників. Перші з яких повинні визначити принципи формування, спрямування її дії та параметри, які вона повинна мати за їх баченням перспектив соціального розвитку, якими темпами і за який кошт має розвиватись, а другі – підтримувати її у нормальному функціональному стані.

Така система є самодостатньою, що означає її самовідтворення на основі саморегуляційних властивостей, тому менеджмент соціальної роботи треба розглянути окремо, оскільки саме в ньому “збігаються” внутрішня саморегуляція, що притаманна громадянському суспільству і яка опирається на владу горизонтального походження або, по іншому, здійснює управлінський вплив на об'єкт соціальної роботи і регуляція за принципом зовнішнього доповнення, що притаманна державі і опирається на примус.



## РОЗДІЛ 6

### Аутопоезис системи соціальної роботи: саморегуляція та менеджмент

Аутопоезис системи соціальної роботи як атрибутивна властивість функціональних систем розкривається як процес її безперервного самовідтворення у бутті. Тут працюють, як мінімум, три типи потужних механізми саморегуляції. У просторовому вимірі вони розташовані на мікро- макро- і мега рівнях, що відповідає топології соціальних систем. Їх ґрунтовно дослідила і подала у літературі Н. В. Крохмаль у роботі “Історичні форми саморегуляції соціального процесу” [121, 144].

На мікрорівні існує так звана архетипічна саморегуляція, що утворює низку специфічних механізмів управління родовим процесом. Вони належать громадянському суспільству і замикаються на здатність влади громадянського суспільства до упорядкування багато чисельних, різноманітних і різноспрямованих під процесів родового життя, що протікають у його горизонті. Виконавцями тут є громадяни країни – безпосередні учасники родового процесу. Вони керуються моральними нормами, архетипами та іншими інструментами, що належать до так званого архетипічного рівня механізму саморегуляції соціального процесу. По-іншому, підпорядковуюча сила має семантичну природу, функціонує на практиці у формі архетипів і сукупності символів [69, 334].

Суб'єктами управління тут виступають інститут старійшин, вождів, шаманів, колдунів. У ролі засобів регуляції використовуються “першонорми”, табу, таліон, звичаї, традиції, ритуали, архетипи (здоровий глузд). Механізмом регуляції виступає уподібнювання



(імітація) та наслідування. Історичними формами системи саморегуляції соціального процесу є сім'я, рід, фратрія, плем'я, союз племен, община.

Другий тип механізмів працює за принципом зовнішнього доповнення і належить державі, упорядковуюча дія якої ґрунтується на санкціонованому застосуванні сили. Це так званий нормативний рівень саморегуляції соціального процесу. Суб'єктами управління, що здійснюється у формі примусу, тут виступає держава та її силові структури. У якості засобів регуляції тут використовуються закони (науковий смисл). Механізмом регуляції виступає законслухняність громадян країни. Історичними формами системи саморегуляції соціального процесу є держава, корпоративні та конфесійні форми регуляції.

На третьому рівні відбувається, за визначеннями Н. В. Крохмаль, семантична регуляція. На нашу ж думку, її краще назвати рівнем знаково-символічної регуляції. Суб'єктами управління, що здійснюється у формі угод з елементами примусу, тут виступають так звані світові уряди, наприклад, ООН або Європарламент у розпорядженні яких завжди знаходяться миротворчі сили.. У ролі засобів регуляції тут використовуються міжнародні закони (науковий смисл), семантичні мови та інші знакові системи. Механізмом регуляції виступає смислотворчість та смисловиробництво у чому зацікавлена більшість населення країн світу. Історичними формами системи саморегуляції соціального процесу є континентальні, міжконтинентальні структури, "світ-системи", макро регіони, "сірі зони" та ін..

Таким чином, оскільки третій рівень саморегуляції соціальною роботою на сьогодні має епізодичний характер, оскільки він включається тільки під час надзвичайних ситуацій, наприклад, цунамі, повіней, прояву катаклізмів вулканічного походження, землетрусів, епідемій масових захворювань, поширення важких захворювань, наприклад, СНІДу, то ним можна не перейматись.

Тому є сенс спочатку розглянути соціальну політику держави як силовий механізм формування громадянського суспільства, особливо з використанням його такого специфічного виду державного регулювання як соціальна політика. Виконавчим



інструментом якого є система соціальної роботи, що формується й функціонує в країні.

Далі є потреба перейти до аналізу саморегулятивного впливу на формування громадянського суспільства завдяки використанню владних повноважень самого громадянського суспільства, у горизонті якого має бути “розлита” функція управління.

### ***6.1. Соціальна політика держави як стратегія менеджменту соціальної роботи***

Установити взаємозв'язок соціальної роботи з соціальною політикою держави, з одного боку, не складно, оскільки в сучасній літературі існує досить багато публікацій з цього приводу, а з другого – навпаки, досить складно, оскільки в науку вводиться нове поняття менеджменту соціальної роботи.

І це цілком закономірно, оскільки поняття соціальної політики належать до числа таких визначень, що надто часто використовуються в практиці державного будівництва і прямо пов'язується з соціальною роботою. Одночасно воно є предметом широких наукових дискусій як в Україні, так і за кордоном. При цьому його обсяг та зміст у різних дослідників значно відрізняється. Це пов'язане з тим, що вона, соціальна політика, як інструмент державного управління стала культивуватись на теренах СНД, починаючи з середини 80-х років ХХ століття.

Тут немає потреби ґрунтовно розглядати історичний аспект формування самого поняття соціальної політики, оскільки метою цього підрозділу є встановити лише співвідношення його з поняттям менеджменту соціальної роботи. Більш детально генезу соціальної політики можна простежити в роботах Є. І. Холостової, В. А. Скуратівського, О. М. Палій, Е. М. Лібанової та інших авторів, які розглядають її крізь призму соціальної роботи [211; 273; 222; 236].



Віддзеркалення цієї проблеми в сучасній науковій літературі свідчить про те, що на практиці співвідношення понять “соціальна політика” та “соціальна робота” повторює колізії іншої пари категорій, а саме: співвідношення між політикою та економікою.

Наш аналіз доводить, що сьогодні має право на існування, як мінімум, два підходи у визначенні взаємозв'язку між соціальною політикою держави та менеджментом соціальної роботи. Один з них можна назвати традиційним, сутність якого полягає в тому, що соціальна політика визначає зміст соціальної роботи, а відповідно їй обумовлює параметри менеджменту соціальної роботи. Його можна ще назвати функціональним визначенням, у ході якого соціальна робота розглядається як механізм реалізації соціальної політики. У такому разі менеджмент соціальної роботи треба розглядати як механізм управління один із структурних елементів соціальної політики [273, 10].

Другий підхід є інноваційним, оскільки він, на відміну від традиційного, несе деяку новизну поглядів на взаємозв'язок менеджменту соціальної роботи та соціальної політики держави, бо стверджує дещо протилежне, а саме: соціальна політика є вищим рівнем менеджменту соціальної роботи, тобто є його невід'ємною складовою. Цей підхід, ми вважаємо, можна назвати генетичним, оскільки соціальна політика як продукт функціонування системи державного управління обумовлюється процесом саморозгортання громадянського суспільства, яке детермінує, з одного боку, появу держави, а з другого, є кінцевим продуктом соціальної роботи в будь-якому суспільстві, тобто не залежить від політичної форми правління.

На наш погляд, протиріччя тут немає, оскільки в ході породження соціального організму країни громадянське суспільство як продукт соціальної роботи детермінує інститут державності, у якому визначає рівень його соціальності. На етапі зрілого функціонування ми маємо зворотний вплив держави на менеджмент соціальної роботи як механізм реалізації соціальної політики, а саму соціальну роботу, дійсно, можна розглядати як орган виконання завдань соціальної політики в інтересах економічного, політичного та духовного розвитку країни. Тож докладніше розглянемо вищеназвані два підходи до висвітлення взаємозв'язку менеджменту соціальної роботи та соціальної політики держави.



Більш обґрунтованим у сучасній літературі з соціального розвитку людини та суспільства є саме функціональний підхід, який ми вище назвали ще традиційним підходом до оцінки співвідношень соціальної політики та менеджменту соціальної роботи. У ході обґрунтування функціонального підходу до соціальної політики перш за все уточнюється, що мається на увазі під політикою взагалі, а потім вже уточнюється, що саме є соціальна політика.

За визначеннями російських дослідників політика – це [222, 79]:

- відношення між соціальними групами, класами, державами з приводу завоювання, збереження та укріплення влади;
- система діяльності в різних сферах суспільного життя: економічній, соціальній, духовній, військовій та інших;
- практична діяльність з реалізації політичного курсу, з досягнення політичних цілей;
- участь у владних відносинах громадян, політичних діячів, громадських організацій;
- мистецтво співпраці з людьми, вміння враховувати й відстоювати їх інтереси, можливості, психологічні, професійні та інші якості.

Центральним суб'єктом політики є держава. Невід'ємний атрибут держави – влада, що забезпечує йому можливість та спроможність здійснювати певний тиск або вплив на життєдіяльність людей, на їх поведінку в суспільстві завдяки авторитету, праву, насиллю.

Будь-яка суспільна проблема набуває або може набути політичного характеру, якщо її рішення торкається інтересів великих груп, класів і пов'язане з використанням сили державної влади.

Суттєвою ознакою політики є те, що вона подається як форма інтеграції, узагальнення інтересів та волі соціальних груп або суспільства в цілому.

Соціальна політика – це складова частина внутрішньої політики держави, яка втілена у її соціальних програмах та практиці і регулює відношення в суспільстві посередництвом інтересів провідних груп населення. Так, наприклад, у навчальному посібнику, що вийшов у 2002 році для студентів вищих навчальних закладів Російської Федерації, соціальна політика визначається як “складова частина внутрішньої політики держави, що закладена у її соціальних програмах та практиці, є регулятором відносин у суспільстві у вимірі



інтересів та посередництвом інтересів основних соціальних груп населення країни” [222, 79].

Будь-які програми соціального спрямування, як відомо, є лише декларацією, якщо вони не спираються на матеріальну підтримку, не забезпечені економічно. Ця обставина породила, у свій час, у свідомості людей відчуття того, що соціальна політика вторинна по відношенню до економіки як за змістом, так і за завданнями, перевагами. Більше того, ця теза була, як відомо, ідеологічно обґрунтована за допомогою теорії первинності матеріального виробництва над іншими видами суспільного виробництва.

Сучасна криза, яка має місце в соціальному житті світової спільноти, переконливо доводить, що це не означає вторинності соціальної політики та не зменшує її впливу на хід розвитку матеріальної та духовної культури, хід суспільного розвитку.

Досвід розвинених країн Європи та світу переконливо свідчить про те, що саме в соціальній сфері виявляються та оцінюються результати економічної, господарської діяльності суспільства, перевіряються її ефективність та здатність задовольняти інтереси та потреби людей. У деяких випадках сьогодні навіть має місце тиск соціальної політики на інші види політики у добре розвинених або, навіть, збанкрутілих державах.

Саме в соціальній сфері знаходить відображення рівень впливу гуманістичної політики держави, і чим він сильніший, тим виразніше гуманістична сутність, гуманістичний сенс суспільного розвитку. Нарешті, російські автори слушно підкреслюють, що без дієвої соціальної політики неможлива активізація інноваційного, творчого початку в діяльності людини як головного і центрального елементу продуктивних сил суспільного розвитку, господарських досягнень.

Дещо іншим є визначення соціальної політики вітчизняними авторами. Так, наприклад, у навчальному посібнику, що призначений для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності “Державне управління”, який вийшов у видавництві Української Академії державного управління при Президентові України у 1997 році, знаходимо таке її визначення: “соціальна політика – це система управлінських, регулятивних, організаційних, саморегулятивних заходів, дій і, насамперед, цілеспрямованої діяльності суб’єктів, що сформувалася в суспільстві на певному історичному етапі його



розвитку, здійснюється на основі певних принципів і засад та спрямованих на забезпечення оптимального функціонування і розвитку соціального буття, зокрема соціальних відносин, умов для їх самовідтворення та самодостатності, всебічної самореалізації соціального потенціалу особистості, її сутнісних сил, соціальної безпеки людини, її соціального захисту.

Соціальна політика – це сукупність принципів, рішень, дій суспільних суб'єктів, що знаходять втілення в соціальних програмах і соціальній практиці з метою задоволення соціальних потреб та інтересів людини, соціальних спільностей і суспільства загалом.

Соціальна політика – це сукупність різноманітних заходів, форм діяльності суб'єктів соціально-політичного життя, спрямованих на формування та реалізацію соціальних потреб, що відображають життєві інтереси людини і суспільства. Така соціальна політика – це заснована на пізнанні законів суспільного розвитку в цілому і закономірностей, тенденцій розвитку соціального буття зокрема, свідома цілеспрямована діяльність суспільних суб'єктів (і насамперед людини), спрямована на оптимізацію функціонування та розвиток суспільних, передусім соціальних відносин, освоєння і творення соціальних цінностей” [211, 5].

Не вдаючись у детальний аналіз наведених визначень соціальної політики, визначимо, що для менеджменту соціальної роботи такі визначення є позитивним доробком, який треба ще теоретично опрацювати й дійти до більш ефективного трактування явища соціальної політики та її співвідношення з менеджментом соціальної роботи.

Соціальна політика як вид практичної діяльності ґрунтується на системі принципів, які теж у сучасній літературі далеко не збігаються. При цьому російські автори ведуть мову про “систему принципів, що притаманна самій соціальній політиці, віддзеркалює характер вимог до її змісту, форм, методів її розробки та реалізації” [222, 79-80]. Серед них вони вказують на:

- гуманізм, соціальну справедливість;
- системність, безперервність, успадкування;
- збалансованість цілей та можливостей реалізації соціальної політики (як у часі, так і за необхідними ресурсами);





– відкритість (вільне висловлювання точок зору всіма групами і верствами населення суспільства з питань соціальної політики – наявність “зворотного зв’язку” органів управління з масами);

– демократизм розробки та реалізації соціальної політики (відкрите обговорення проектів великих соціально-політичних рішень, всебічний вияв суспільної думки з основних питань соціальних перетворень);

– дієвий контроль суспільства над реалізацією соціальної політики;

– адресність заходів з соціального захисту населення, посилення соціальної допомоги соціально незахищеним та малозабезпеченим верствам населення.

У цей самий час вітчизняні автори дивляться на систему реалізації соціальної політики з дещо іншого кута зору. Так, наприклад, у навчальному посібнику, на який ми вже посилались вище, записано, що “ефективний процес реалізації соціальної політики здійснюється на основі науково обґрунтованих принципів, які визначають найсуттєвіші та найважливіші моменти здійснення такої політики” [211, 27-43]. До основних принципів реалізації соціальної політики автори відносять:

– принцип єдності об’єктивного і суб’єктивного, який передбачає врахування в соціальній політиці всієї різноманітності об’єктивних і суб’єктивних чинників, які обумовлюють розвиток соціального буття;

– принцип взаємозв’язку об’єктивної соціальної саморегуляції і цілеспрямованої діяльності у здійсненні соціальної політики, що “означає, що реалізація багатогранних завдань соціальної політики має ґрунтуватись на діалектичній єдності процесів конструктивної саморегуляції соціального розвитку і цілеспрямованій регулятивній діяльності по здійсненню, реалізації основних засад соціальної політики”;

– принцип комплексності соціальної політики, яка “полягає у взаємопов’язаності різноспрямованої, багатогранної діяльності всіх її суб’єктів, структур та рівнів, спрямована на розвиток соціального буття, процес його відтворення”;

– принцип пріоритету соціальних інтересів людини, особистості, який “передбачає підпорядкування всієї багатоманітності



цілеспрямованої діяльності по освоєнню соціального простору, реалізації соціальних програм соціальним інтересам людини, створенню адекватних умов для самореалізації її соціального потенціалу, захисту соціальної суб'єктивності особистості, соціальної безпеки”;

– принцип єдності організаційних і самоорганізаційних засад у реалізації соціальної політики означає “єдність організації та самоорганізації у здійсненні завдань соціальної політики, пошук ефективних організаційних структур, які були б гнучкими, динамічними, різноманітними, адекватними механізмові процесу соціального буття”, які є, одночасно, “важливою умовою оптимальних форм реалізації такої політики”;

– принцип підтримання активного характеру соціальної політики, який “передбачає насамперед цілеспрямовану діяльність її суб'єктів, направлену на створення умов для найповнішої реалізації соціального потенціалу людини і суспільства, сутнісних сил людини, її соціальності у сфері соціального буття”;

- принцип єдності централізованих та децентралізованих засад у реалізації соціальної політики, що “означає соціальної політики, перерозподіл повноважень в її здійсненні між центром та регіонами на користь останніх з метою забезпечення ефективного й оптимального функціонування такої політики, як основного способу, інструменту регулювання процесів розвитку соціального буття”.

Крім того, ці дослідники спеціально виокремлюють зміст соціальної політики, її цілі та завдання, що розкриваються ними у певній системі функцій – відносно самостійних, але тісно пов'язаних з видами політичної діяльності. Фактично тут мова йде про механізм дії самої соціальної політики. Це дуже суттєво для пояснення співвідношення соціальної політики і менеджменту соціальної роботи, тому наведемо ці функції. Найважливішими, на думку авторів, серед них є такі [222, 80]:

– віддзеркалення, захист, узгодження інтересів соціальних груп та прошарків суспільства, окремих його членів;

– оптимальне вирішення суспільних суперечностей у соціальній сфері, здійснення “діалогу” між громадянами та державою;

– інтеграція різних прошарків населення, гармонізація інтересів, підтримка цілісної соціальної системи, стабільності й порядку;



- прогностична;
- соціальний захист населення;
- управління соціальними процесами та ін.

Далі вони, автори, стверджують, що саме за допомогою вищенаведених функцій забезпечується вирішення головного завдання соціальної політики – гармонізуються суспільні відносини, здійснюється управління соціальним розвитком суспільства.

Тут треба подати й розглянути визначення соціальної політики, що викладено у “Короткому енциклопедичному словнику”, оскільки він призначений спеціально для використання у сфері соціальної роботи. Стаття “політика соціальна” подає цей феномен таким чином: “одна з головних сфер політичної діяльності держав, політичних партій, громадських організацій, що є суб’єктом політики, метою якої є розвиток класів, соціальних груп, соціальних прошарків (страт), національних чи інших етнічних спільнот, мовних груп, конфесійних груп, що утворюють те чи інше суспільство, а також розвиток (соціалізація) людини. Політика соціальна спрямована на захист усіх елементів структури суспільства, а також окремих осіб від деструктивних процесів, що мають місце в суспільстві на певних етапах його розвитку.

Об’єктом особливої уваги політики соціальної є соціальне забезпечення (пенсійне забезпечення у старості, у випадку інвалідності тощо), система охорони здоров’я, освіти, науки й культури. Формування політики соціальної відбувається на основі інформації, отриманої від збирання статистичних даних і проведення соціологічних досліджень. Осмислення цієї інформації дає змогу визначити соціальні завдання, які необхідно розв’язувати, соціальні цілі, яких необхідно досягти.

Реалізація соціально значущих цілей і розв’язання соціальних завдань відбувається через соціальні проекти і соціальні програми, які складають значну частину політики соціальної. Наукова й практична обґрунтованість завдань, цілей, проектів і програм, що лежать у сфері соціального життя суспільства, підкріплена відповідним економічним і культурним потенціалом суспільства, є обґрунтованою передумовою для сильної політики соціальної.

Становлення постіндустріального суспільства створює передумови для подальшого зміцнення взаємозв’язку між



економічним і соціальним розвитком. Відповідно до сучасних концепцій передбачається розвиток таких соціальних явищ, як перевага сфери послуг над сферою виробництва; зміна класового розподілу суспільства професіональним, корпоративним; висування на перший план у політичному житті суспільства професіональних політиків і політичних центрів; широке впровадження в економіку інтелектуально обґрунтованих технологій; подальше зростання значення у житті суспільства інформатизації, науки та техніки.

Перехід до постіндустріального суспільства неможливий без найширших соціальних перетворень, на що і повинна бути спрямована політика соціальна. Із завдань становлення постіндустріального суспільства впливають першочергові практичні цілі, пов'язані зі значним зростанням освітнього потенціалу суспільства. Найважливішим соціальним завданням стає удосконалення системи суспільної й професійної освіти.

Зростання ролі політики соціальної у всіх сферах життя суспільства викликає потребу в кадрах, професійно підготовлених для соціальної роботи. Наукове обґрунтування соціальних програм, які розробляють з урахуванням економічних, екологічних і демографічних чинників суспільного розвитку, вимагає вдосконалення всього комплексу наукових дисциплін, пов'язаних із статистикою в соціальній сфері і з комплексом суспільних наук, де особливу роль здобувають політологія, соціологія та інтегративні дисципліни (політична соціологія й ін.)” [236, 345-346].

Отже, соціальна політика в сучасній літературі з проблем соціальної роботи розглядається як досить складне соціальне явище, яке ще не має однозначного тлумачення. Усі ці підходи можливо розбити на групи, у кожній з яких об'єднуються, на думку Є. І. Холостової, схожі концепції.

У незалежній Україні інтерес до соціальної політики обумовлюється тим, що у ст. 1. Конституції України наша країна проголосила про побудову соціальної держави. Це означає, що Україна повинна побудувати таку державу, політика якої направлена на створення умов, які забезпечують достойне життя та вільний розвиток людини.

Ідея соціальної держави, як відомо, ствердилася на теренах Західної Європи під тиском двох головних чинників: наслідків другої



світової війни та розчарувань населення у ліберальній теорії соціального прогресу. У сучасній літературі виділяється три типи соціальної держави [273, 9-10]:

– Ліберальна (або обмежена) соціальна держава. Держава через бюджет фінансує “джерела існування” (допомоги) малозабезпеченій частині населення. Правила надання допомоги достатньо суворі, допомога невелика, а працездатних її утримувачів влада намагається працевлаштувати – перевести з допомоги на заробітну плату. Традиційний приклад – США, а в недалекому минулому – Великобританія, Канада та Австралія.

– Консервативна (або корпоративна) соціальна держава. Гарантом соціального забезпечення виступає держава, а фінансується вона через різні страхові фонди. Рівень соціального забезпечення залежить від досвіду роботи, рівня заробітної плати і т. ін. Особливо важлива для держави робота, наприклад, державна служба, часто винагороджується певними пільгами, частіше всього з пенсійного та медичного забезпечення. Класичний приклад – Німеччина. Загалом це найбільш поширений у Європі тип соціальної держави.

– Соціал-демократична соціальна держава. Її правова основа – однакове соціальне забезпечення усіх громадян країни. Важливою складовою політики держави є політика повної зайнятості. Якщо система соціального забезпечення достатня для підтримки благобуття громадян, то вона надто дорога. У такому випадку треба тримати на дуже високому рівні податки, як у Швеції, або створювати дворівневу систему, при якій мінімальний рівень благобуття гарантується державою, а понад усе це можуть бути пенсії або допомога із страхового фонду або з іншого джерела.

– Соціальна держава не може існувати сама по собі. Вона потребує відповідної ідеології, яка розробляється політичними партіями, що приходять до влади у Верховній Раді України або створюють коаліційний Уряд країни і тоді виробляють компромісну політичну доктрину. За будь-яких умов соціальна держава повинна спиратись на певну економічну модель, що реалізується в країні, та визначений механізм фінансової підтримки.

Сьогодні, за загальнотеоретичним визначенням, основними параметрами соціальної держави, на думку Є. І. Холостової, є такі [273, 10]:



– Розвинена система страхових відрахувань та високий рівень податків, що формують бюджет та розміри бюджетних відрахувань на соціальну сферу.

– Розвинена система послуг та соціальних служб для всіх груп населення.

– Розвинена правова система, у якій здійснено поділ влади, чітка реалізація функцій кожною гілкою влади; відпрацьована нормативно-правова база соціальної роботи, взаємодія державних органів, громадянського суспільства та приватних ініціатив.

Загальноновизнаним є те, що соціальна держава повинна забезпечити:

– Рух до досягнення в суспільстві соціальної справедливості.

– Послаблення соціальної нерівності.

– Надання кожній людині роботи або іншого джерела засобів існування.

– Збереження миру та злагоди в суспільстві.

– Формування сприятливого для людини життєвого середовища.

Тому далеко не випадково, що у соціальній політиці автори виділяють два відносно самостійних блоки:

– Соціальна політика у широкому сенсі слова, яка охоплює рішення та заходи, що торкаються усіх сторін життя членів суспільства, включаючи забезпечення останніх товарами, житлом та послугами соціальної інфраструктури, робочими місцями, прийнятними грошовими доходами, розширенням та укріпленням матеріальної бази, охорону та укріплення здоров'я населення, його освіти та культуру, створення системи гарантованих соціальних умов для життєдіяльності громадян.

– Власне соціальна політика (її елементами є політика в галузі соціального захисту населення та її конкретні види: сімейна політика, молодіжна політика, політика з соціального захисту людей похилого віку та інвалідів). Соціальна політика держави особливо помітна у змінах, що відбуваються у характері та умовах трудової діяльності людини, бо саме тут проявляється її гуманістичний зміст.

Таким чином, у дзеркалі функціонального (традиційного) підходу до соціальної політики картина постає у такому вигляді: соціальна політика виступає тим цілим, що всіляко визначає сутність,



зміст та форму менеджменту соціальної роботи, бо сама робота є ніщо інше, як механізм реалізації соціальної політики.

Теоретичний аналіз співвідношення вищенаведених явищ вимагає поглянути на соціальну політику “знизу” і простежити зворотний процес, який до цього ще не був у полі зору дослідників. Тут мається на увазі становлення соціальної політики у ході узагальнення практики соціального розвитку громадян країни.

Генетичний (інноваційний) підхід до оцінки співвідношення соціальної політики та менеджменту соціальної роботи полягає у тому, що соціальна політика є стратегічним рівнем менеджменту соціальної роботи. За такою гіпотезою усе перевертається, і тепер не соціальна політика держави визначає зміст галузевого менеджменту та самої соціальної роботи, а, навпаки, зміст соціальної роботи визначає параметри соціальної політики держави.

Розглянемо цю робочу гіпотезу більш уважніше і переконаємось, що в генетичному плані саме так і відбувається: потреби соціальної роботи формують зміст соціальної політики держави, а на етапі виконання прийнятих тут рішень, дійсно, політика держави направляє заходи менеджерського корпусу в галузі творення та відтворення сутнісних сил особистості та розбудови громадянського суспільства.

Тому зважимо на те, що в сучасній науковій літературі з управління термін “стратегія” (від грецького *strategos*) подається як “мистецтво генерала”. У цьому сенсі соціальна політика держави є продуктом управлінської праці державних діячів вищого рангу, які “вписують” соціальну роботу в контекст економічного, політичного та ідеологічного розвитку країни з метою забезпечити стабільність внутрішніх відносин або гомеостаз соціального організму України.

У стратегічному управлінні соціальним розвитком країни стратегія розглядається як довгостроковий, якісно визначений напрям соціального розвитку України і торкається сфери, засобів та форм діяльності, системи формування механізму взаємовідносин як всередині країни, так і її позиції на міжнародній арені.

Відсутність стратегічного управління в системі соціальної роботи спостерігається там, де:

По-перше, організації планують свою діяльність виходячи з того, що навколишнє середовище або зовсім не буде змінюватись, або в ньому не буде відбуватись якісних змін.



По-друге, при нестратегічному управлінні розробка програми дії починається з аналізу внутрішніх можливостей та ресурсів організації. При такому підході дуже часто виявляється, що організація не може досягти своїх цілей, бо їх досягнення принципово залежить від можливостей, бажань та потреб клієнтів, а також від поведінки конкурентів.

При цьому стратегічне управління або соціальна політика визначають не тільки мету соціального розвитку країни, але й обумовлюють шляхи та засоби її реалізації, одночасно залишаючи за собою право переглянути ці параметри у залежності від обставин, що складаються, як усередині країни, так і в зовнішньому середовищі.

Тож, стратегічне управління соціальною роботою – це таке управління мережею соціальних закладів, що спирається на людський потенціал як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на попит клієнтури/споживачів, оперативно реагує й здійснює своєчасно зміни в організації соціальної роботи, що відповідає виклику з боку соціального середовища та дає змогу досягати максимального ефекту у використанні людських, матеріальних, інформаційних, фінансових та інших можливостей мережі соціальної допомоги громадянам країни, що в сукупності дає змогу значно посилити процес саморозгортання громадянського суспільства в руслі загальноєволюційного процесу європейської та світової спільнот.

Гуманістична місія менеджменту соціальної роботи, а відповідно й соціальної роботи, не викликає сумнівів, оскільки він завжди спрямований назустріч окремому громадянину країни або особистості у його намаганнях відповідати вимогам сучасного рівня розвитку європейської та світової спільноти, а також надання допомоги виробничим фірмам з питань творення та відтворення робочої сили, нарешті державі, могутність якої визначається рівнем зрілості громадянського суспільства.

При цьому доведено, що в топологічному вимірі менеджмент соціальної роботи генетично пов'язаний з соціальною сферою суспільства, яка є невід'ємною складовою соціального організму країни [237, 293]. Соціальна сфера “у широкому сенсі, – як підкреслював у свій час М. С. Горбачов, – це сфера суспільного виробництва самої людини, з її інтересами та їх проявом у різних формах спілкування. Вона поєднує в собі і побут, і сферу послуг, і





освіту, і мережу охорони здоров'я, і соціальне забезпечення, і сферу дозвілля, тобто сукупність усіх соціальних інститутів, що спрямовані на обслуговування потреб людини” [54, 27].

Окремим дослідженням доведено, що менеджмент соціальної роботи є специфічною підсистемою у структурі антропогенного соціального організму країни [237, 278-279]. Головною функцією цієї підсистеми є обґрунтування загальної мети соціальної роботи – чітко визначеної причини її існування, що визначається у літературі з менеджменту як її місія.

Значення відповідної місії, яка формально визначена й доведена до відома соціальних працівників, неможливо перебільшити. Напрацьовані на її основі цілі функціонують як критерії для прийняття управлінських рішень. Якщо керівники не знають, яка їх місія у суспільстві, то у них немає логічної точки опори для вибору найкращої альтернативи у ході прийняття рішень.

У людському вимірі місія соціальної роботи полягає в тому, щоб зробити людину щасливою, а в державному – відтворити ефективне громадянське суспільство. Виходячи з цього, провідна функція менеджменту соціальної роботи в цих процесах полягає у тому, щоб зробити це з мінімальними затратами робочого часу та забезпечити максимальну економію матеріальних, фінансових та людських ресурсів.

Для реалізації місії соціальної роботи в суспільстві система управління має розробляти цілі трьох рівнів, а саме: довгострокові, середньострокові та короткострокові (табл. 6.1).

**Таблиця 6.1**

***Порівняння стратегічного, оперативного та тактичного управління у сфері соціальної роботи***

| <i>Характеристика</i> | <i>Тактичне управління</i>  | <i>Оперативне управління</i>   | <i>Стратегічне управління</i>                                       |
|-----------------------|---|--|---|
| Місія, призначення    | Вирішення кризових ситуацій, надання послуг з метою стабілізації стану клієнтів | Організація мережі соціальних закладів з метою забезпечення процесів | Створення розвиненого громадянського суспільства, виживання системи |



| <i>Характеристика</i>                 | <i>Тактичне управління</i>  | <i>Оперативне управління</i>  | <i>Стратегічне управління</i>   |
|---------------------------------------|---|---|---|
|                                       |   | творення та відтворення людини як єдиного джерела суспільного прогресу та головної виробничої сили суспільного виробництва          | соціальної роботи в довгостроковій перспективі, завдяки встановленню динамічного балансу з соціальним середовищем                                       |
| Яка ланка управління є провідною      | Нижня   | Середня   | Вища  |
| Об'єкт концентрації уваги менеджменту | Конкретна особа або ситуація, яка вимагає негайного вирішення         | Погляд у внутрішнє середовище мережі соціальних закладів або конкретної організації, пошук шляхів ефективного використання ресурсів | Погляд у зовнішнє середовище системи соціальної роботи, пошук нових можливостей організації, моніторинг та адаптація до змін у навколишньому середовищі |
| Врахування фактору часу               | Орієнтація на короткострокову перспективу                             | Орієнтація на середньострокову перспективу  | Орієнтація на довгострокову перспективу   |
| Основа побудови системи управління    | Вплив на конкретну людину/клієнта або ситуацію                        | Організаційні структури, функції, процедури, техніка та технологія  | Люди, системи інформаційного забезпечення, загальносвітові тенденції  |
| Провідні методи управління            | Особистий вплив соціального працівника на окрему людину або соціальну | Колективні пошуки, щорічне планування, аналіз ситуації за допомогою   | Інноваційні прориви, що забезпечують вище керівництво,  |



| <i>Характеристика</i>            | <i>Тактичне управління</i>   | <i>Оперативне управління</i>  | <i>Стратегічне управління</i>  |
|----------------------------------|--|---|--|
|                                  | групу  | імітаційних моделей   | стратегічне планування та прогнозування  |
| Підхід до управління персоналом  | Погляд на працівника як на виконавця окремих робіт та функцій  | Погляд на працівника як на ресурс організації, як носія ідей та розробника специфічних технологій               | Погляд на працівника як на основу організації, її головну цінність та джерело інноваційних підходів            |
| Критерій ефективності управління | Збереження життя окремої особи або ліквідація кризового характеру ситуації, що склались в організації, регіоні чи країні | Рациональність використання (в окремих випадках прибутковість) виробничого потенціалу системи соціальної роботи | Своєчасність та точність реакції системи соціальної роботи на нові вимоги суспільного розвитку країни та світу |

Формування стратегічного плану дій є складним моментом підготовки системи організації до майбутнього. Розробка стратегічного плану соціальної роботи є систематизована робота з удосконалення системи соціальної роботи до функціонування у майбутньому. При цьому, якщо всім керівникам системи соціальної роботи формально доводиться у тій чи іншій формі займатися стратегічним плануванням, то розробка стратегічних планів організації є, у першу чергу, обов'язком вищого керівництва. Керівники середньої та нижньої ланки беруть участь у цій роботі шляхом постачання відповідної інформації та забезпечують зворотний зв'язок [159, 260].

Ясно, що під явищем соціальної політики слід розуміти вид діяльності державного управління з регулювання соціальних відносин в організмі країни. Під її сутністю, як впливає із вищевикладеного, треба розуміти наукове вивчення межі необхідної праці на підтримку



процесу творення та відтворення особистості з метою забезпечення ефективного саморуху організму країни.

Її змістом є пошук, обґрунтування та реалізація системи практичних заходів, націлених на забезпечення безконфліктного існування та зближення різних соціальних груп, а також підтримка необхідних пропорцій у розвитку різних сфер способу життя громадян країни.

Уявляється, що її провідною функцією є вирівнювання суспільного стану особистості та колективів, регіонів, класів, етносів, що ґрунтується на організаційній діяльності системи управління, оскільки функції визначаються як дії, що зберігають систему соціальної роботи.

Гарантії, у тому числі й правового порядку, з боку держави по відношенню до громадян з приводу їх зростаючого розвитку слід називати соціальною захищеністю.

Різні форми допомоги з боку суспільства або будь-яких його інститутів громадянам країни у задоволенні їх життєвих нужд є соціальна допомога, або соціальне забезпечення. Фонди, що створюються суспільством для цих цілей, – соціальні фонди або фонди милосердя. Послуги, що надаються не окремими приватними особами, а закладами, які створюються суспільством або державою, слід називати соціальними послугами.

Соціальна політика обумовлює менеджмент соціальної роботи з двох сторін: теоретичної та практичної. Теоретична складова соціальної політики полягає в ідеологічному обґрунтуванні стратегічного менеджменту і визначенні напрямків та шляхів створення алгоритму управління.

Діяльність менеджерів соціальної роботи направляється вищевикладеними принципами завдяки тому, що системи управління соціальною системою підкоряються певним законам. У спеціальній науковій літературі підкреслюється, що закони соціального управління – це стійкі, постійно повторювані залежності управлінського впливу на об'єкти соціальної роботи для забезпечення їх сталого функціонування та розвитку. Закони соціального управління характеризують необхідні, сутнісні зв'язки між елементами системи управління соціальною роботою, його суб'єктом і об'єктом у процесі прийняття та реалізації управлінських рішень. Саме вони,



закони, визначають також внутрішню будову суб'єкта управління, структуру і склад його елементів, порядок їх взаємодії.

Закони соціального управління впливають із специфіки об'єктів соціальної роботи, їх природи та формування управлінського впливу для досягнення головної мети соціальної політики. Соціальне управління організує, упорядковує систему відносин у соціальному процесі, надає необхідний напрям діяльності соціальних працівників, впливає на їх інтереси, які визначають сутність та зміст законів соціального управління.

Тут треба виходити з того, що основні закони управління соціальною роботою – це: відповідність інтересів суб'єкта управління інтересам об'єкта соціальної роботи; цілісний вплив суб'єкта на об'єкт соціальної роботи; досягнення загальних інтересів агентів соціального процесу через реалізацію їх специфічних інтересів; відповідність між рівнями розвитку об'єкта та суб'єкта соціальної діяльності та ін.

Відомо, що закони управління соціальною роботою реалізуються через принципи управлінської діяльності. Якщо закони соціального управління віддзеркалюють сутнісні відносини між об'єктом і суб'єктом управління, то принципи соціального управління, виходячи з цих відносин, детермінують основні правила розбудови та дії суб'єкта та об'єкта соціальної взаємодії.

За змістом принципи управління соціальною роботою – це вихідні, основні, керівні установки, норми діяльності з упорядкування системи соціальної роботи, організація взаємодії об'єктів соціальної роботи. Принципи забезпечують інтеграцію окремих видів управлінської діяльності в різних підрозділах системи управління, взаємну їх упорядкованість та загальну направленість на досягнення головної мети.

Практична складова соціальної політики полягає в обґрунтуванні принципів управлінської діяльності у сфері соціальної роботи. На основі принципів соціального управління організується процес управління, тобто науково обґрунтована упорядкованість дій. На жаль, у науковій літературі немає одноставного погляду на їх сукупність. За літературою управлінського спрямування – це об'єктивність, системність, ефективність, конкретність головної ланки, раціонального сполучення централізму та демократизму,



єдиноначальності та колегіальності, галузевого та територіального управління. Це так звані загальні принципи управління.

Вихідним принципом тут є принцип об'єктивності (науковості). Він передбачає цілеспрямований вплив на соціальні відносини або окремі її складові на основі пізнання та використання об'єктивних закономірностей соціального розвитку країни в інтересах забезпечення оптимального функціонування системи соціальної роботи.

Управління покликане забезпечувати та вдосконалювати структурну і функціональну єдність системи соціальної роботи, своєчасно викривати та усувати перешкоди на шляху до реалізації стратегічної мети системи соціальної роботи, асимілювати або нейтралізувати дії, що її "збурюють", як з боку внутрішніх процесів, так і з боку зовнішнього середовища. Саме в цьому виявляється принцип системності в управлінні. Цей принцип передбачає тісну прив'язку економічних, соціально-політичних та культурологічних рішень в управлінні.

Досягнення поставленої мети в найкоротші терміни або при найменших затратах матеріальних ресурсів чи людської енергії є прояв дії принципу ефективності, який взагалі веде до економії робочого часу.

Принцип конкретності – це конкретний аналіз конкретної ситуації. Управляти конкретно – це означає понад усе управляти на основі наукової інформації.

У ході вирішення тієї чи іншої задачі управління менеджер має справу з великою кількістю фактів, подій і т. ін. Звісно, що враховувати треба всі можливі впливи на прийняття управлінського рішення. Однак практика управління соціальною роботою доводить, що треба визначати найвпливовіші з них. Визначення головної ланки – найважливіша частина розробки та прийняття рішень. Принцип головної ланки – це пошук із різноманіття завдань головного, вирішення якого тягне за собою вирішення всього комплексу питань управління соціальною роботою.

Один із принципів управління – це визначення оптимального співвідношення між централізмом та демократизмом, поєднання творчої активності волонтерського руху з дією управління соціальною ситуацією з боку керівних органів.



Позитивному вирішенню функцій управлінського процесу сприяє правильне співвідношення колегіальності та одноосібної відповідальності. З одного боку, обговорення, дискусії, колегіальність, а з другого – визначення відповідальності за виконання управлінської функції. Самостійність та свобода суб'єктів соціальної роботи невід'ємні тут від їх відповідальності за прийняті рішення або дію. Залежність тут лінійна: чим більше надано соціальному працівнику самостійності, тим більшу він несе відповідальність.

Сполучення галузевого та регіонального управління – наступний принцип управління соціальною роботою. Зараз формується в країні нова регіональна політика, яка має посилюватись у ході переходу України на парламентсько-президентську форму правління і сутність її дуже проста: кожна територія має жити та розвиватись головним чином за рахунок власних коштів.

Крім того, у стратегічному варіанті управління соціальною роботою треба враховувати та посилювати дію специфічних принципів, що впливають з характеру соціальної взаємодії. Визнаючи, що менеджмент соціальної роботи в стратегічному вимірі збігається з соціальною політикою, треба подати систему принципів поведінки менеджера з соціальної роботи на цьому рівні професійної діяльності. На нашу думку, більш вдало їх сформулювала Є. І. Холостова в навчальному посібнику “Соціальна робота”, що вийшов з друку в 2001 році.

Далі на основі цієї праці прокоментуємо важливі принципи професійної культури менеджера з соціальної роботи. Першим, якому повинен підкорити свою професійну діяльність менеджер і до якого найбільш чутливими є клієнти соціальної роботи, є принцип соціальної справедливості. Соціальна справедливість є, як слушно підкреслює Є. І. Холостова, загально визнаною цінністю сучасної демократичної суспільної свідомості, що закріплено в основоположних документах світової спільноти поряд з миром та свободою. Але на практиці цей принцип трактується досить неоднозначно і тому тут треба дещо пояснити.

Арістотель вперше проаналізував, як відомо, суперечність між двома типами справедливості в соціальному сенсі: справедливість з розгляду однакових можливостей, що надаються індивідам незалежно від їх індивідуальних соціальних відмінностей, та справедливість як



результат нагороди за особисту працю, за особисті досягнення. Ці два варіанти були наречені, як відомо, як зрівняльним та розподільчим типом справедливості.

Кожний з них утримує в собі певний раціональний зміст й ті докази на свою користь, через які уже понад дві з половиною тисячі років світове співтовариство обговорює їх у теорії й намагається використати на практиці, але ніяк не може зробити остаточний вибір між ними.

Американський соціолог Дж. Роулз сформулював два принципи, завдяки яким можливо примирити, на його думку, суперечності соціальної справедливості: принцип свободи, відповідно яким будь-яка людина повинна мати рівний з усіма доступ до усіх свобод, та принцип різниці, який визнає існування соціально-економічної нерівності, якщо вона “працює” на користь найбільш знедолених. Д. Сміт, теоретично обґрунтовуючи, чому соціальна справедливість не повинна залежати від стихії ринкових сил, додав до цього ще й географічний фактор, який визнає наявність регіональної нерівності, яка не може бути ні усуненою, ні спрощеною морально чи соціально.

Визнання України як соціальної держави веде до визнання рівності соціальних прав усіх її громадян, незалежно від їх індивідуальної чи соціальної специфіки. Держава, таким чином, гарантує своїм громадянам забезпечення соціального мінімуму, що складає відомий усім нам екзистенцмінімум. У той же час найбільш активні, винахідливі, соціально спроможні індивіди повинні мати можливість отримати морально й юридично визнаними засобами більший обсяг благ та послуг за свою ефективну працю.

З принципом соціальної справедливості тісно пов'язаний принцип індивідуальної соціальної відповідальності. Він потребує від індивіда, сім'ї, малої групи застосування максимальних зусиль для самопомоги та самозабезпечення. При цьому місцева громада (рівень місцевого самоуправління), регіон чи держава загалом повинні лише заповнювати індивідам або сім'ям лише ті види або обсяги допомоги, які вони не можуть забезпечити самостійно, допомагати у вирішенні тих проблем, що виходять за рамки компетенції індивіда чи сім'ї, або втручатися у надзвичайних, кризових ситуаціях.





Наступним принципом професійної поведінки менеджера з соціальної роботи є соціальна солідарність. Він полягає в тому, що сучасне суспільство приречено сприймати соціальні проблеми як єдину систему, у якій відбувається перерозподіл соціальної спроможності від більш сильних до менш сильних. Спочатку це стосується перерозподілу грошей, а потім стосується й інших соціальних ресурсів: доступу до соціальних комунікацій, культури, здоров'я, освіти.

Наступним принципом, який визначає поведінку менеджера в соціальній сфері, є принцип соціального партнерства, який є невід'ємним інститутом сталого сучасного суспільства та демократичної держави, він також ефективно проявляє себе у функціонуванні сучасної економіки.

У документах Міжнародної організації праці, що створена ще у 1919 році, нині спеціалізованого органу ООН, напрацьовані загальні принципи соціального партнерства, серед яких:

- рівноправність сторін на переговорах та в прийнятті рішень;
- рівна для усіх сторін обов'язковість виконання домовленостей;
- обов'язкова та рівна відповідальність сторін за виконання прийнятих зобов'язань;

- принцип трипартизму, тобто участі в переговорах трьох сторін: державної влади, працівників та роботодавців.

Принцип соціальної компенсації покликаний забезпечити сталу правову та соціальну захищеність громадян країни, потрібну їм для подолання обмежень, що накладає їх соціальний статус. Він передбачає створення доступної сфери життєдіяльності, надання певних пільг та відповідного соціального обслуговування.

Принцип соціальних гарантій передбачає надання громадянам гарантованого державою мінімуму соціальних послуг з навчання, виховання, духовного та фізичного розвитку, професійної підготовки, раціонального працевлаштування, обсяги, види і якість яких повинні забезпечити необхідний розвиток особистості. Цей принцип передбачає збалансованість цілей та можливостей реалізації стратегічного менеджменту як специфічної форми соціальної політики.

За іншими джерелами цього напрямку серед принципів соціального управління провідними є: принципи об'єктивності,



централізму і самостійності, соціально-групового підходу, системності, комплексності, змагальності та несуперечності управлінських рішень і ін., які ми розглядаємо як принципи загальнодержавної політики.

У той самий час у літературі з питань соціальної роботи до її принципів віднесені такі: гуманізм; демократизм; тісний зв'язок із конкретними умовами життєдіяльності людей; законність; професійна компетентність; єдність повноважень і відповідальності, прав і обов'язків кадрів; підконтрольність; стимулювання; комплексність; диференційований підхід; цілеспрямованість. Не можна не помітити, що серед них є такі, що мають безпосереднє відношення до організаційної діяльності.

Така плутанина з формалізацією головних правил поведінки суб'єкта управління по відношенню до об'єкта соціальної роботи лише загострює питання про їх додаткове вивчення та класифікацію, оскільки без цього неможливо організувати ефективну соціальну взаємодію в соціосфері соціального організму країни, у тому числі і підготовку кадрів соціальної роботи.

Ефективне управління соціальною роботою неможливо також організувати без оволодіння кадрами управління соціальної роботи відповідними методами управління. При цьому під методами соціального управління розуміється спосіб, або сукупність прийомів, операцій та процедур підготовки та прийняття, організації і контролю за виконанням управлінських рішень. У науковій літературі з питань управління виділяють такі методи управління: економічні, соціальні, організаційні, політичні, психологічні, педагогічні, ідеологічні.

У літературі з сучасного менеджменту зустрічаються інші класифікації методів управління. Так, наприклад, у підручнику, що рекомендований Міністерством освіти Російської Федерації як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів, наводиться така їх сукупність: адміністративні, організаційні, економічні, соціальні, соціально-психологічні, психологічні.

Роль методів управління в організації соціальної роботи настільки важлива, що вважається, навіть, що метою соціальних реформ в Україні має стати поступовий перехід від суто адміністративно-розподільчих до переважно економічних методів мобілізації та використання ресурсів соціальної сфери;



переорієнтація системи соціального захисту до надання допомоги працездатним в їх підготовці до праці, залучення до виробництва та стимулювання останнього; використання адресних соціальних програм для найбільш вразливих верств населення.

Нарешті, висвітлення управління соціальною роботою буде неповним без аналізу інструментальної бази, до якої належать: моральні та правові норми, інституціональні та не інституціональні засоби соціальної політики. Класифікація інструментарію соціальної політики прив'язується до методів управління соціальною діяльністю. На основі літератури із питань управління соціальною роботою можна дійти до висновку, що сьогодні ще немає чіткого розподілу між інструментарієм соціальної роботи і інструментарієм управлінської діяльності в галузі соціальної роботи. І це є проблема, яку також треба вирішувати найближчим часом.

Так, наприклад, інструменти соціальної роботи в літературі класифікуються так: соціально-психологічні – співчуття, співпереживання, увага; матеріально-економічні – фінансові трансфери (фінансова допомога); не фінансова, безготівкова, індексація, компенсація, близька до готівки допомога; оподаткування, податкові пільги (податкові видатки); послуги; кредит на оплату послуг; заохочення бажаної діяльності; інформація; спеціальні стягнення; угоди; правові статуси; заходи стосовно взаємодії груп та установ; права на приватні вимоги або захист; вторинні ефекти інших галузей політики або мультиплікаційний ефект; підтримка, благодійність; духовно-ідеологічні – інформація, мислеформи, архетипи, мета життя, сенс життя, плани, програми, консультування, рекомендації; організаційно-правові – норми, стандарти, заборона або обмеження, програмно-цільове планування, моделювання, проектування.

У той самий час теоретична думка може опрацювати цю проблему і подати для засвоєння більш-менш “чисту” класифікацію інструментарію соціальної політики, яка для досягнення своїх цілей може використовувати певний набір інструментів. Поданий нижче матеріал ґрунтується на аналізі, зробленому Теренсом Ганслі (Канада) та Оленою Івановою (Україна).

Одним із “найулюбленіших” інструментів в Україні вважають фінансову допомогу, якою намагаються покращити всі існуючі



соціальні негаразди. Інструмент, безумовно, необхідний, але ефективність соціальної політики в Україні буде низькою, якщо, захопившись фінансовими (грошовими) виплатами, не розглядатимуть можливостей паралельного використання інших інструментів соціальної політики.

Часто ефективнішим виявляється надання безготівкової допомоги. Прикладами такої допомоги є житлові субсидії, часткове зменшення вартості товарів та послуг тощо.

Оподаткування. Важливим аспектом застосування цього інструмента в Україні на сьогодні є введення податкових пільг (для малозабезпечених сімей, на утриманні яких перебувають важкохворі або інваліди, котрі потребують постійного догляду і при відсутності останнього потрапляють під опіку держави; для молодого подружжя при народженні дитини; для сімей, які всиновлюють, беруть на утримання (fostering) дитину або людину похилого віку; для безробітних, що починають власний бізнес).

Послуги. Перекваліфікація на більш конкурентоспроможну спеціальність, хоча з першого погляду вона потребує більше затрат, проте ефективніша за наслідками, ніж довготривале надання допомоги по безробіттю; послуги по догляду вдома за самотніми інвалідами та людьми похилого віку в багатьох випадках вдало замінюють утриманням їх у будинках-інтернатах для людей похилого віку та інвалідів.

Безумовно, профілактичні заходи обходяться державі дешевше, ніж боротьба з наслідками; в Україні їм приділяють увагу, але аналіз ситуації, що склалася, доводить, що ця увага недостатня.

До групи інструментів соціальної політики, що використовуються для профілактичних заходів, можна віднести:

- Консультування, рекомендації чи заохочення бажаної діяльності. Консультаційні та рекомендаційні програми щодо підтримання здорового способу життя, планування сім'ї, профорієнтаційне консультування.

- Інформація. Інформація про наслідки, що їх може спричинити та чи інша діяльність (вживання наркотиків, тютюну, можливі шляхи отримання ВІЛ). Обізнаність людей щодо існуючих соціальних установ, видів соціальної допомоги, соціальних програм підвищують



їх дієвість. Інформаційної підтримки потребуватимуть пенсійна реформа і програма адресної допомоги.

- Заборона або обмеження певних дій. Заборона будь-якої дискримінації, зокрема при прийомі на роботу; заборона або обмеження реклами тютюну, алкоголю.

- Спеціальні стягнення за персонально чи соціально небезпечну поведінку у формі штрафів, додаткових податків. Наприклад, зловживання алкоголем та тютюном веде не тільки до “саморуйнування”, але й має вплив на оточуючих (зокрема “пасивне куріння”), що призводить до зростання витрат на лікування осіб, котрі постраждали внаслідок цього. У деяких країнах – що можна запозичити Україні – встановлено штрафи за паління в громадських місцях. У нещодавно прийнятому в Україні Законі про рекламу алкоголю і тютюну передбачено додатковий податок на соціальну рекламу.

Також хотілося б звернути увагу на можливості використання у нас деяких інших інструментів соціальної політики.

- Правові статуси. Надання статусів, що дають певні права та визначають обов'язки держави перед їхніми носіями (статус ветерана війни, ліквідатора аварії на ЧАЕС, безробітного, біженця, народного депутата), широко використовують в Україні. Внаслідок цього, як і в інших країнах, можемо спостерігати зростання “менталітету заслуг” – люди починають дуже багато очікувати від держави, що особливо небезпечно в період, коли ресурси держави обмежені. Ситуація в Україні потребує перегляду існуючих статусів та розгляду надання деяких нових (наприклад, статусу частково безробітного, що дасть можливість замість субсидування заробітної плати державою на безперспективних підприємствах включити людину в активний пошук перспективної роботи, надати можливість перекваліфікації через службу зайнятості).

Для розв'язання деяких проблем у сфері зайнятості, соціального захисту використовують різноманітні Угоди. А саме: міжнародні угоди між країнами щодо регламентації трудової міграції, пенсійного забезпечення мігрантів; угоди між соціальними партнерами – тарифні угоди про субсидування модернізації нерентабельних чи застарілих виробництв для запобігання безробіттю та інші.



Заходи стосовно взаємодії груп населення та установ. Це інструмент, на який варто звернути пильну увагу і який найменше використовують в Україні, головним чином через нерозробленість механізму застосування, недосконалість правового регулювання. Це може бути впровадження пенсійних програм за місцем роботи, створення інших соціальних програм, доповнюючих або альтернативних державним. Сюди також належатимуть більш-менш знайоме в Україні – укладання колективних договорів.

Тут не можна не зазначити факту, що подана нами інвентаризація інструментарію управління соціальною роботою є ще дуже далекою від свого завершення. Зважити хоча б на те, що тут немає визнаного фахівцями інструменту з сучасного управлінського арсеналу – комплексно-цільові

програми, які концентрують людські, фінансові, матеріальні та інші ресурси на актуальних напрямках соціальної роботи, селекціонують та відбирають для практики передові форми роботи соціальних працівників.

Позитивним прикладом тут може бути комплекс програм, що реалізує Український державний центр соціальних служб для молоді під керівництвом С. В. Толстоухової. Серед них особливо відзначимо такі комплексні програми: “Соціальна підтримка сім’ї”, “Профілактика негативних явищ у дитячому та молодіжному середовищі”, “Сприяння працевлаштуванню та вторинній зайнятості молоді”, “Соціальна робота з призовною молоддю та військовослужбовцями”, “Всеукраїнська школа волонтерів”, “Організаційний розвиток системи центрів ССМ” та інші.

Особливого піклування з боку органів вищого рівня повинна мати нормативна база соціальної роботи, яку теж треба розглядати як інструментарій управління. Нагадаємо, що лише 28 червня 1996 року було ухвалено Конституцію нової держави, яка оголосила Україну правовою та соціальною державою, закріпила соціальні права громадян, зокрема право на соціальний захист. Однак очікуваної миттєвої стабілізації соціального організму країни не відбулося. Причина цього полягає у тому, що гарантовані Основним Законом права на практиці не реалізуються.

До того ж треба згадати, що тільки восени 1997 року було ухвалено першу урядову програму із соціальної політики. До цього



можна додати ще з десяток законів України, які регламентують окремі фрагменти соціальної роботи. Але цього виявляється надто мало для її нормального протікання. Галузь не може ефективно функціонувати без стандартів та нормативів.

Здається, було б дуже бажаним для підвищення якості управління соціальною роботою додатково проаналізувати інструментарій соціальної політики і “прив’язати” його, з одного боку, до методів управління соціальною роботою, а з другого – уточнити “чутливість” до них різних об’єктів, що створюють сучасне проблемне поле соціальної роботи в Україні.

Перехід світової спільноти до інформаційної фази надзвичайно актуалізує використання системою управління соціальною роботою такого універсального інструментарію, як інформація. Її вплив на якість функціонування органів управління цією галуззю багаторазово зростає у зв’язку з застосуванням комп’ютерної техніки та програмно-математичного забезпечення.

Завдяки збагаченню матеріально-технічної бази управління соціальною роботою комп’ютерними мережами у практику надійно ввійшов системний підхід до вирішення соціальних проблем населення країни. Цей факт, на жаль, також ще не знайшов адекватного віддзеркалення як у свідомості політиків, так і у свідомості кадрів соціальної роботи.

У той самий час навіть поверховий погляд на цей безперечний факт наводить на думку про те, що підготовка кадрів соціальних працівників повинна набути зовсім іншого виміру. Вона повинна перейти від фактологічної концепції до методологічної парадигми.

Практики, у свою чергу, повинні зважити на те, що принципово змінюються умови їх праці, значно зростають темпи соціальної роботи, відкривається можливість багатофакторної оптимізації соціальних процесів.

При вивченні проблем управління соціальною роботою не можна обійти питання про критерії та показники їх ефективності. Це питання не знімається ні за яких обставин. Коли реалізується успішна соціальна політика, то відшукуються резерви, що ведуть до подальшого її удосконалення.

Неефективна ж соціальна політика (або, як кажуть у народі, “погана соціальна політика”) – це теж політика. Тому важливо



розуміти як передумови, так і механізм формування соціальної політики, а також вміти аналізувати наслідки такої політики. Чимало змін впроваджувалося в Україні без належної наукової та експериментальної підготовки. Доволі часто бракувало фази планування змін, тобто визначення механізму виконання.

Тут варто відзначити й той факт, що у нас невирішеність соціальних питань та зубожіння значної частини населення, великі суми заборгованості з виплат заробітної плати та пенсій, вимушені простой у багатьох галузях виробництва й відповідно приховане та відкрите безробіття, стагнація медицини, сфери послуг, освіти, науки та культури, низький рівень динамізму української економіки, недостатня реакція сфери виробництва на стабілізаційні процеси в макроекономіці є результатом незавершеності реформ, їх фрагментарності, а в деяких випадках і суперечностей.

Тож питання вибору критеріїв та показників ефективності управління соціальною роботою є одним із найважливіших, оскільки саме науково обґрунтований критерій та раціонально сформована база показників дають змогу раціонально використовувати професійну працю соціальних працівників, ведуть до значної економії робочого часу управлінського корпусу, знижують шум у каналах системи управління, знижують тиск на органи державної статистики. Але це питання, яке постійно потребує уваги з боку науки, і від його позитивного вирішення залежить, як працює система управління.

Отже, це питання часу і спеціального дослідження, а може, навіть, і декількох досліджень. Зауважимо тут тільки одну принципову річ – критерій завжди треба шукати за межами явища, яким керує орган управління, а система показників якості управління соціальною роботою ґрунтується на носіях, що присутні у явищі, яке досліджується.

Нарешті, останнє – управління соціальними процесами без соціального контролю – нонсенс, бо тоді система не має зворотного зв'язку. Така система нечутлива до протиріч, що виникають і накопичуються в соціальній системі.

Відкриття принципу зворотного зв'язку стало видатним відкриттям не тільки для розвитку техніки, але й мало винятково важливі наслідки для розуміння сутності процесів адаптації,





управління і самоорганізації. Зворотні зв'язки є основним чинником у формуванні системних властивостей і тезаурусу систем у цілеспрямованій поведінці. Принцип зворотного зв'язку Н.Вінер називав “посохом сліпого” і “секретом життя”, а французький біолог П.Латиль “секретом загальної упорядкованості (організованості)”. Будь-яка функціональна система при ефективному використанні негативного зворотного зв'язку стає самовдосконалюючою, розвивається еволюційно і не потребує перебудови.

Є два принципових шляхи формування ланки зворотного зв'язку. Перший з них пов'язується з контролем з боку громадської думки, а другий – з використанням інтелекту експертів. На нашу думку, в якісному відношенні більш ефективний, а у фінансовому розрізі більш дешевший – це другий шлях. У повсякденному житті, у разі виникнення загрози здоров'ю, людина звертається до фахівця, а не клопочеться про те, що з цього приводу віддзеркалює громадська думка. Тому експертна оцінка є більш слухною та бажаною, ніж інструментальна, і в галузі визнання якості управління соціальною роботою.

Якщо поглянути на сучасну соціальну політику української держави крізь призму генетичного підходу, тобто як на стратегічний рівень менеджменту соціальної роботи, то вона уявляється у дещо іншому вигляді, ніж це було у дзеркалі функціонального підходу. Різниця впливає з того, що при генетичному підході більш виразніше видно її іманентний зв'язок з соціальним розвитком громадян країни та формуванням громадянського суспільства в Україні.

Передумови сучасної соціальної політики в Україні, що склалися у середині 90-х років минулого століття, мало в чому змінились і на початок XXI століття. Нагадаємо, що у 1995 році майже 80 відсотків сімей отримували соціальні виплати, грошові допомоги чи компенсації з бюджетів усіх рівнів, соціальних фондів та за рахунок коштів підприємств та організацій. Чисельність пенсіонерів становила 14,5 млн. чоловік; 1,5 млн. молодих людей, які навчалися, отримували стипендію; 5,6 млн. громадян отримували грошову допомогу на прожиття; різні види грошових субсидій та компенсацій мали 3,5 млн. громадян, які постраждали від чорнобильської катастрофи; 1,4 млн. сімей призначено субсидії на утримання житла, майже одному мільйону малозабезпечених громадян було надано грошову допомогу



в осінньо-зимовий період; 450 тис. самотніх непрацевдатних громадян отримували постійну допомогу вдома; понад 50 тис. громадян похилого віку перебували на повному державному утриманні; 74 тис. громадян мали підтримку як безробітні; майже 300 тис. громадян відшкодовувалися збитки, заподіяні внаслідок травм на виробництві. Крім того, кожний третій громадянин України мав право на безкоштовний проїзд у міському транспорті; 3,6 млн. громадян сплачували лише частину коштів за утримання житла; 6,1 млн. громадян за електроенергію; 6,3 млн. – за газ; 1,5 млн. громадян за користування телефоном. Окрім того, існувало ще декілька десятків різноманітних пільг, серед яких: безкоштовний проїзд залізницею, пільгове оподаткування доходів громадян, придбання житлових приміщень за цінами, нижчими від їхньої вартості, безкоштовне або пільгове забезпечення автомобілем.

Не будемо перевантажувати аналіз багаточисельними ілюстраціями про стан системи стратегічного управління соціальним розвитком України. Краще зупинимось на інших моментах, які мають принципове значення для підвищення ефективності стратегічного управління соціальною роботою.

Серед таких елементів ми вбачаємо ідеологію вирішення проблем цього типу, розуміння сутності та змісту, головної функції та мети соціальної політики та деяких інших складових управлінської діяльності.

Найсуттєвішим елементом, який явно недооцінюється парламентаріями та кадрами державного управління, є ідеологія соціальної політики. Справа тут полягає у тому, що в залежності від того, яка ідеологія буде покладена в її основу, поведінка суб'єкта управління соціальною роботою набуде рис сталості та передбачуваності.

Про вагомий вплив ідеології на управління соціальною роботою можна оцінити за наслідками підготовки кадрів, які спостерігаються на теренах Європи. Так, відомо, що система підготовки соціальних працівників у Європі історично складалась у контексті чотирьох головних ідеологічних доктрин: християнства, філантропії, фемінізму та соціалізму. Їх розведення у ході аналітичної роботи над узагальненням тенденцій не виключає того факту, що ці традиції нерідко глибоко взаємопроникають одна в одну, а також того, що при



розгляді практики соціальних працівників звичайно є проблематичним розпізнати ідеологічний дух їх підготовки.

В Україні принципово може реалізуватись, на нашу думку, три ідеологічні концепції: ліберальна, коли відповідальність за соціальний розвиток буде покладена на плечі особи, сім'ї, трудового колективу; патерналістська – комуністичного або соціал-демократичного окрасу, коли держава буде брати на себе фіскальну функцію з наступним перерозподілом накопиченого; нарешті, змішана, коли працездатне населення, навіть певна частка інвалідів, повинно забезпечувати вирішення своїх проблем самостійно, а держава візьме на себе відповідальність тільки за виключно специфічні групи інвалідів та дітей-сиріт.

На жаль, система державного управління, до якої належить і “стриножений” суб'єкт управління соціальною роботою, принципово не визначилась з ідеологічним аспектом свого функціонування на найближчу перспективу. Про це яскраво свідчить аналіз пріоритетів соціальної політики України на 2000-2004 роки, що ґрунтовно викладені в Указі Президента України від 24 травня 2000 року, в якому чітко зазначається, що вони є похідними від визначеної стратегії економічного розвитку та фінансової стабілізації країни.

Аналіз семантики вищенаведеного документа свідчить про те, що суб'єкт державного управління мислить застарілими стереотипами, оскільки мова йде про розбудову саме “системи соціального захисту” всього населення країни, а не про забезпечення самостійного соціального розвитку працездатного населення.

Логіка нового етапу перетворень передбачає, що визначальні напрями соціальної політики повинні дедалі більше зосереджуватися на працездатному населенні. Не послаблюючи піклування про малозабезпечених (це було і залишається обов'язком держави), соціальна політика має крок за кроком утверджувати умови, що дають кожному трудівникові можливість підвищувати свій добробут завдяки особистому трудовому внеску, підприємництву та діловій активності, реалізації в процесі приватизації частки державної власності.

На одне з чільних місць у соціальній політиці поставлено проблему глибокого реформування системи заробітної плати. Причому, ці зміни не можуть бути здійснені як одноразовий акт. Зрозуміло, вважають автори концепції нової соціальної політики, що



соціальна й економічна політика є взаємозалежними, і без розвитку виробництва важко говорити про нові принципи організації оплати праці з тією специфікою, що тепер захисту підлягає усе населення країни.

Таким чином, ідеологія поведінки системи державного управління свідчить про те, що автори соціальної реформи знаходяться у полоні старих уявлень про сутність та зміст соціальної політики. Неefективна соціальна політика веде до формування соціальних загроз для будь-якої держави, а для такого молодого утворення, як незалежна Україна, це актуально удвічі. Тут мова йде про те, що найбільшу загрозу для країни становить зростання майнового розмежування населення країни, нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів та різкий ріст рівня бідності в країні.

Тому, на практиці соціальна політика є важливим інструментом управління країною, бо вона є основним джерелом соціальної безпеки, яка гарантує гомеостаз або стабільність функціонування соціального організму країни. Остання розглядається в науковій літературі, понад усе, як можливість людини задовольнити свої потреби, органічно поєднати особисті та суспільні інтереси. Вона досягається тоді, коли забезпечується нормальний рівень життя населення, який віддзеркалює рівень задоволення матеріальних та духовних потреб людини, і складається з декількох компонентів: розміру реального душевого доходу; обсягу благ та послуг, що використовує особа; забезпеченості житлом; доступом до освіти, медичного та культурного обслуговування; екологічною безпекою та ін.

Головними об'єктами соціальної безпеки є особистість – її права та свободи, різні соціально-демографічні групи з урахуванням їх специфічних особливостей, суспільство – його матеріальні та культурні цінності, держава – її конституційний лад, суверенітет та територіальна цілісність. При цьому власні структури, у тому числі й менеджмент соціальної роботи, повинні розглядатись як інструмент, що призначений для створення сприятливих умов для розвитку особистості, суспільства і самої держави у межах усього спектру можливостей. Усе це потребує іншого відношення до соціального розвитку, іншого підходу до безпеки життєдіяльності, інноваційних



ідей, рішень, організаційних структур та механізмів забезпечення якісної соціальної роботи на сучасному етапі розвитку України.

У зв'язку з цим важливим є оцінка сутності соціальної політики, оскільки у світлі різних методологічних підходів вона має виглядати по-різному. І це цілком природно. Якщо із розгляду індуктивного підходу сутність соціальної політики полягає у наданні соціальної допомоги найбільш вразливим верствам населення, то при дедуктивному фільтрі вона виглядає як наукове визначення меж необхідної праці, що направлена на підтримку творення та відтворення особистості з метою забезпечення саморуху соціального організму країни.

Наступним кроком у гносеологічному аналізі соціальної політики після визначення її сутності є виявлення та порівняння її змісту, який ще байдужий до форми, а “форма зовнішня для нього; зміст щось інше, ніж форма”. Зміст соціальної політики розкривається як внутрішній стан, сукупність процесів, що характеризують взаємодію утворюючих систему управління соціальною роботою між собою і з середовищем, і зумовлюють їхнє існування і зміну; у цьому сенсі самий зміст соціальної політики виступає як процес.

Тож як виглядає ця специфічна сукупність процесів при аналізі соціальної політики крізь призму двох вищезазначених методологічних фільтрів? Наш аналіз доводить, що у випадку дедуктивного підходу він, зміст, формулюється як розробка та реалізація системи практичних заходів по забезпеченню безконфліктного співіснування та зближення соціальних груп, а також підтримка необхідних пропорцій у розвитку різних сфер способу життя населення.

У протилежному випадку, як впливає з Указу Президента України, про який йшла мова вище, – це забезпечення розвитку народонаселення, удосконалення трудових відносин, реформування системи соціального страхування, захист громадян як споживачів, гуманітарна сфера, регіональна соціальна політика, механізм здійснення соціальної політики. Різниця, як видно, суттєва у розумінні заходів, які повинні забезпечити органи державної влади у тому й іншому випадках.

Тут важливо зробити ще одне зауваження. Воно стосується того, що у випадку аналізу соціальної політики крізь призму індуктивного



підходу добре видно, що тут превалюють процеси, які націлені на обслуговування зовнішнього середовища, тобто детермінуються умовами. У протилежному випадку домінують процеси, що впливають з підстави або визначаються потребами соціального життя людини і соціальної сфери суспільства і мають за мету забезпечення ефективної їх взаємодії у складі соціального організму країни.

Стратегія політичних сил, що реально сьогодні здійснюють керівництво країною відносно менеджменту соціальної роботи, викладена в документах Верховної Ради України, Указах Президента України та Кабінету Міністрів України. Більш чітко завдання менеджменту соціальної роботи визначені у двох відомих Указах Президента України. Перший з них – це Указ Президента України від 24 травня 2000 року “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року”, а другий – Указ Президента України “Про Стратегію подолання бідності” від 15 серпня 2001 року № 637/2001.

Відповідно до Указу Президента України від 24 травня 2000 року “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року”, в основу яких покладено Стратегію соціального та економічного розвитку на 2000-2004 роки “Україна: поступ у ХХІ століття”, найголовнішим пріоритетом є створення необхідних умов для підвищення рівня життя населення.

Найважливішими завданнями галузевого менеджменту на цей період визначено:

- розвиток трудового потенціалу;
- формування середнього класу;
- недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів;
- проведення пенсійної реформи;
- надання адресної допомоги незахищеним верствам населення;
- всебічний розвиток освіти, культури;
- поліпшення охорони здоров’я.

В Указі Президента України “Про Стратегію подолання бідності” від 15 серпня 2001 року основними визначені такі завдання подолання бідності:

- створення економічно-правових умов для збільшення доходів і зростання економічної активності працездатних громадян;



– підвищення ефективності соціальної підтримки найбільш уразливих груп населення шляхом реформування системи соціального захисту;

– політика подолання бідності має поєднуватись з політикою становлення середнього класу.

Форми соціальної політики – це засіб самовиявлення та реалізації її змісту. При цьому відомо, що визначення соціальної політики є водночас і визначення її форми, оскільки вона є щось установлене і завдяки цьому відмінне від того, форму чого воно складає; визначеність соціальної політики як якість єдина зі своїм буттям.

Оскільки в цьому випадку йдеться про соціальну політику як організаційну діяльність, то ми тут маємо справу відповідно не з натуральною формою, в якій перебуває перша природа, не з суспільними відносинами, у яких існує друга природа, а з формою перетвореною, причому тричі. Це принципово для розуміння змісту та форми організаційної діяльності суб'єкта управління соціальною роботою. Перший раз натуральна форма зазнає змін, відбиваючись у голові людини, а другий – в суспільній свідомості, у результаті чого вона застигає у вигляді суспільних відносин, третій рівень відбиття – це перетворення суспільних відносин соціальних (у вузькому сенсі – авт.) за походженням у високих формах абстрактного мислення особистості. Їх існування можливе уже в більш символічній оболонці – цифровій або нормативній. Ясно, що тут мова повинна йти про нормативи, відповідно до яких упорядковується поведінка не тільки об'єкта соціальної політики, але й суб'єкта управління соціальною роботою.

Цікаво також порівняти на основі протилежних методологічних установок пріоритетні напрямки соціальної політики, які утворюються на основі комплексності її форм. Якщо виходити з Указу Президента України, то в ньому чітко записано, що “пріоритетами соціальної політики є створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня населення, розвитку трудового потенціалу, народонаселення, формування середнього класу, недопущення надмірної диференціації населення країни за рівнем доходів, проведення пенсійної реформи, надання адресної підтримки



незахищеним верствам населення, всебічного розвитку освіти, культури, поліпшення здоров'я населення”.

На жаль, цей важливий документ, про який йдеться мова, є чим завгодно, але тільки не продуктом кваліфікованої управлінської праці, оскільки в ньому відсутні нормативи. Це є типовий зразок декларативного характеру поведінки системи управління, яку вона має завдяки низькій кваліфікації виконавців, що його готували. До цього треба ще додати методологічну нерозбірливість розробників цього документа, яка проглядається у формулюванні його розділів, коли поряд з розділами “Забезпечення розвитку народонаселення” (Розділ 1) або “Удосконалення трудових відносин” (Розділ 2) стоїть розділ 5, що має назву “Гуманітарна сфера”.

Такий документ не здатен, на нашу думку, суттєво вплинути на управління соціальною роботою, оскільки він лише створює “шум” у комунікаційних каналах, що обслуговують органи державної влади. У кращому випадку він може спрацювати як пропагандистська листівка, тобто привернути чиюсь увагу до проблеми. Це можуть бути керівники галузі або більш нижчих рівнів управління, або працівники засобів масової інформації, які використовують його, як засіб тиску на владу.

У світлі дедуктивного аналізу стратегії поведінки системи управління соціальною роботою провідними у соціальній політиці повинні бути такі напрями: загальна мета та проміжні цілі і порядок їх досягнення (розбудова дерева цілей), що повинні досягти об'єкт із суб'єктом у ході сумісної діяльності і які детермінуються потребами соціального організму країни; зміна стану або морфології та функціональних характеристик об'єкта соціальної роботи; нормативи оптимізації поведінки суб'єкта соціальної політики; удосконалення механізму або технології взаємодії об'єкта з суб'єктом управління соціальною роботою.

По-різному виглядає і головна функція соціальної політики. В одному випадку її можна розглядати, якщо йти від практики, як вирівнювання суспільного стану особистості або колективів, що ґрунтується на організаційній діяльності системи управління державою. У другому, коли рух здійснюється з інтересів цілого, – це поставка в соціальний організм країни особи, сукупного працівника або специфічних груп населення певного рівня розвитку, які є головною рушійною силою в родовому соціальному організмі. У світлі





цієї тези ідею формування середнього класу для забезпечення сталого розвитку країни у вищезгаданому Указі Президента можна розглядати як провідну функцію соціальної політики на сучасному етапі розвитку України.

Є різниця і в тому, як виглядає і головна мета соціальної політики. Якщо виходити з потреб індивіда, то її коректно розглядати як надання державою або приватними фондами матеріальної, духовної та іншої видів допомоги особистості для забезпечення комфортного відчуття об'єкта соціальної політики. Звідси випливають і методи соціальної політики. Якщо цю ж позицію оцінити з інтересів макрорівня, то картина змінюється на протилежну і тепер її справедливо пов'язувати з формуванням громадянського суспільства або з забезпеченням саморуху соціального організму країни.

Головними умовами досягнення мети соціальної політики є забезпечення морфологічної цілісності та сталого функціонування соціального організму країни. Ці умови можна розглядати як завдання соціальної політики, які випливають із ситуації, що склалась на цей період часу, і фази розвитку країни або навколо конкретної особистості. Виконання цих та інших завдань автоматично веде до реалізації мети соціальної політики.

Отже, на основі вивчення сучасної літератури можна дійти до висновку, що на співвідношення соціальної політики та менеджменту соціальної роботи немає однозначної відповіді. Одночасно слід виділити, що таку ж проблему первинності та вторинності у співвідношенні має не тільки соціальна політика та менеджмент соціальної роботи, а й багато інших співвідношень, наприклад, співвідношення особистості людини та суспільства, економіки та політики та деякі інші. Тут існує, як мінімум, два підходи, що висвітлюють його з протилежних позицій: генетичного та функціонального вимірів.

Відповідно до генетичного підходу менеджмент соціальної роботи є первинним, оскільки виникає на основі потреб соціалізації особистості людини та потреб формування громадянського суспільства. У такому випадку управління соціальною роботою постає як складна система управління соціальними процесами, що має три рівні, а саме: тактичний, оперативний та стратегічний. Саме



стратегічний рівень управління соціальними процесами і слід розглядати як соціальну політику установи або держави.

У той самий час, відповідно з функціональним підходом до співвідношення менеджменту соціальної роботи та соціальної політики, картина має протилежний вигляд, тобто первинною є соціальна політика держави або установи, під яку має пристосовуватись управління соціальними процесами на більш нижчих рівнях соціальної роботи.

Тому у дзеркалі генетичного підходу стратегічний рівень менеджменту соціальної роботи має вписати її, соціальну роботу, у соціальний організм країни, а в дзеркалі функціонального підходу, навпаки, вона, соціальна політика, направляє менеджмент соціальної роботи в загальний ритм життєдіяльності соціального організму країни. Компроміс тут досягається завдяки тому, що будь-яка соціальна політика в стані розробки є продуктом узагальнення специфіки саморозгортання соціальної роботи, а на стадії сталого функціонування вимагає від інших підкоритися її вимогам. Одночасно ці вимоги слід розглядати як вимоги більш потужного цілого, яким є соціальний організм країни.

Одночасно треба зауважити, що в загальноєволюційному процесі життєдіяльності соціального організму країни як соціальна політика, так і стратегічний рівень менеджменту соціальної роботи збігаються за головними своїми характеристиками: сутністю, змістом, метою, завданнями, засобами реалізації, методологічною базою експертизи, якості розробки та реалізації управлінських рішень.

Співпадіння соціальної політики та стратегічного рівня менеджменту соціальної роботи в майбутньому може дещо зменшитись за рахунок того, що до керівництва соціальним розвитком країни у подальшому будуть залучені опозиційні політичні сили, які можуть пропонувати, головним чином, політичні партії, принципово нові методи вирішення соціальних проблем особистості, по-іншому будуть підтримувати функціонування громадянського суспільства в Україні, що потягне за собою зміну характеристик соціальності української держави.



## 6.2. Типологія менеджменту соціальної роботи

Типологізацію менеджменту соціальної роботи є сенс розглянути у такому ключі як її виклав у навчальному посібнику “Соціальна робота” М. В. Туленков. Цей автор, у свою чергу спирається на загальну класифікацію (або типологію) управління, що запропонував Г. В. Щокін (рис. 6.1).

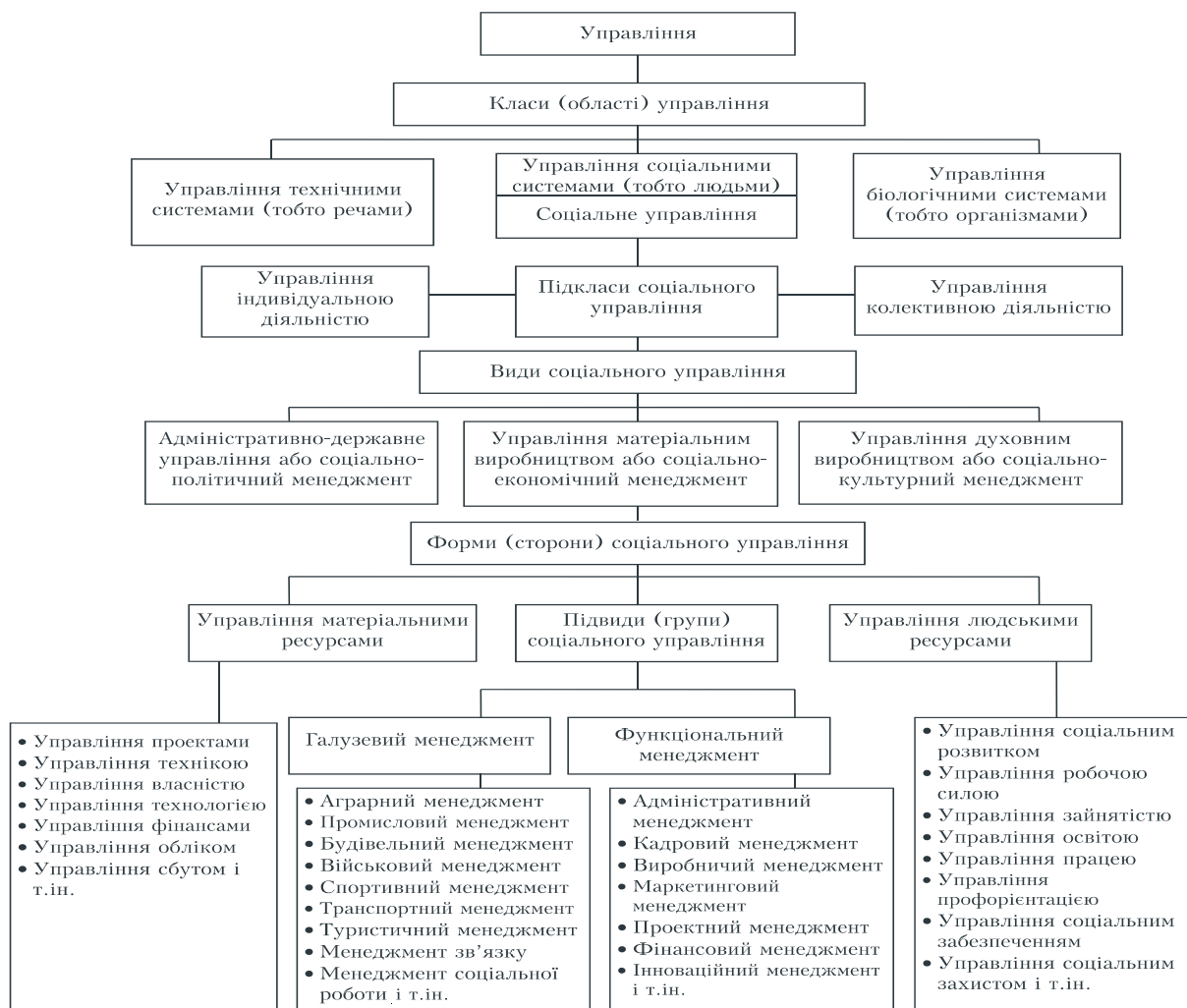


Рис. 6.1. Класифікація (типологія) управління (за М. В. Туленковим)



Взагалі термін “менеджмент”, на думку багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, правомірно належить лише до класу управління соціальними системами. Тому, саме в цьому контексті розрізняють соціально-політичний менеджмент, менеджмент виробничої сфери та менеджмент невиробничої сфери, зокрема, й менеджмент соціальної роботи. Як і управління, термін “менеджмент”, окрім вище перерахованих основних його видів, охоплює ще й відповідні рівні (організація (тобто установа, заклад, підприємство) – регіон – галузь – сфера – країна), а також основні форми (менеджмент матеріальних ресурсів і менеджмент людських ресурсів) та численні підвиди (фінансовий менеджмент, кадровий менеджмент, маркетинговий менеджмент і т.д.).

Водночас, як показує аналіз, однією з найважливіших тенденцій сучасного менеджменту загалом і менеджменту соціальної роботи зокрема (як типу управління установою соціальної роботи в умовах ринкових відносин), є його диверсифікованість, яка головним чином являє собою сполучення різноманітних форм, підходів, цілей, об’єктів управління, функцій і т.ін. Ці тенденції викликані, насамперед, потребами реальної соціальної практики, головною з яких є диверсифікованість суспільного виробництва товарів і послуг. Однак і внутрішні потреби самого менеджменту також змушують його диверсифікуватись. Це потреби раціонального використання управлінського потенціалу, його організаційних форм, що мають відповідати на сучасному етапі стратегії і динаміці суспільного розвитку, а також орієнтувати на якість і ефективність управлінської діяльності.

У той самий час управління в сучасному суспільстві за своїми типами та видами дуже різноманітне, а кількість його альтернатив збільшується залежно від ступенів (етапів) розвитку суспільства, людини і виробництва. Адже успішно управляти будь-якою соціальною системою – це, крім всього іншого, ще й уміння вдало й обґрунтовано вибирати той чи інший тип (вид) управління, який буде найбільш придатним і ефективним у конкретних умовах. А для цього менеджерам соціальної роботи вкрай необхідно знати не тільки можливі типи управління, але й мати відповідні методики їхнього вибору.



Типологія менеджменту соціальної роботи таким чином, яка являє собою упорядковане розмаїття типів і видів управління, ще недостатньо висвітлена в сучасній науково-методичній літературі. Однак в організації сучасних управлінських знань вона виконує, на наш погляд, дві основні функції. По-перше, вона, показуючи можливі типи управління, дає змогу глибше зрозуміти, як здійснюється управління соціальною роботою, від чого залежить його успіх. А по-друге, типологія менеджменту дає змогу ще й розкрити сутнісні властивості і характеристики видових особливостей менеджменту соціальної роботи.

Поряд з цим, типологія менеджменту соціальною роботою надає також істотну допомогу управлінському персоналу у вирішенні багатьох проблем практичного використання управлінських знань, тому що вона показує, як розмаїтість умов, у яких здійснюється управління, вимагає не просто побудови одного якогось варіанта менеджменту, а вибору оптимального варіанта за визначеними правилами типологічного аналізу і подальшого його коригування на основі додаткових критеріїв, виходячи із конкретних обставин. Одне слово, типологія – це упорядковане і систематизоване уявлення про менеджмент соціальної роботи. Виходячи із цього, правомірним, на наш погляд, буде виділення двох різновидів типологічного аналізу менеджменту соціальної роботи: дуалістичної та багатокритеріальної (або багатofакторної) типологій менеджменту соціальної роботи [253, 14-31]:

Перший різновид типологічного аналізу відбиває дуалістичний підхід до визначення типів управління соціальною роботою, відповідно до якого вони виділяються за двома протилежними характеристиками, які не виключають, а доповнюють одна одну в конкретних умовах управлінської діяльності. До таких типів належать внутрішній (інтра-) та зовнішній (інфра-) менеджмент, стратегічний і тактичний менеджмент, формальне й неформальне, стає й нестале, централізоване й децентралізоване, традиційне й інноваційне, професійне та непрофесійне управління тощо. (рис. 6.2).

У той самий час дуалістичний підхід щодо визначення типології менеджменту соціальної роботи, хоча і має свою певну цінність для розуміння характеристик управління соціальною роботою, є дуже обмеженим.

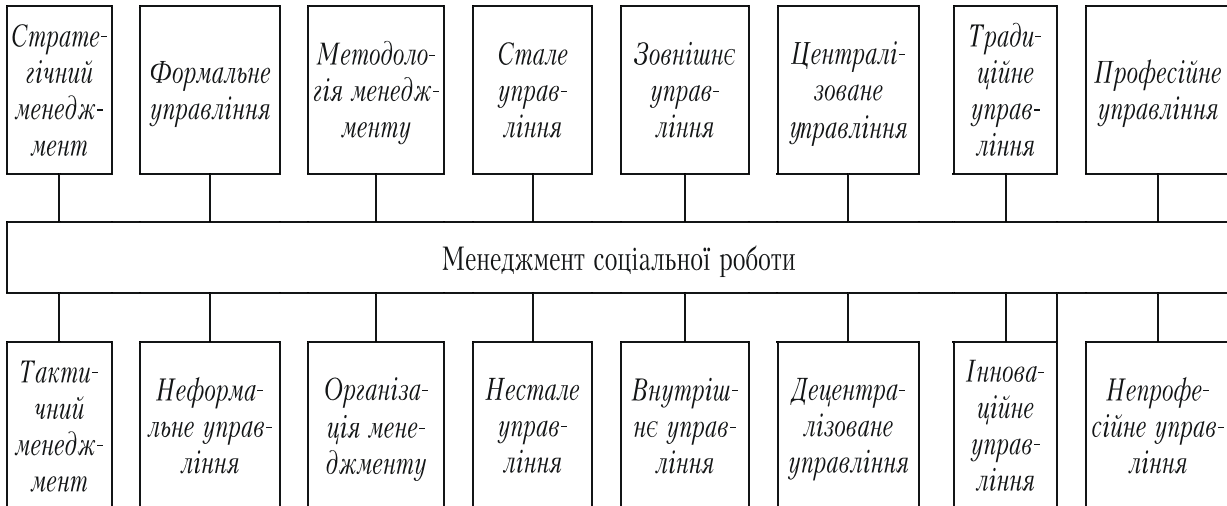


Рис. 6.2. Дуалістична типологія менеджменту соціальної роботи

Дійсно, що означає “централізоване і децентралізоване управління соціальною роботою”? Ні те, ні інше не існує в чистому вигляді. Адже в практиці управління соціальною роботою мається безліч різноманітних відтінків як централізації, так і децентралізації. Більше того, у реальному управлінні соціальною роботою завжди існує певний ступінь централізації, який може змінюватися під впливом різних обставин як в одну, так і в іншу сторону. Чи, скажімо, “формальне й неформальне управління”. У практиці соціальної роботи існує тільки їхнє сполучення.

Другий різновид типологічного аналізу, або багатокритеріальна типологія менеджменту соціальної роботи (рис. 6.3), дає змогу краще орієнтуватися у видовому розмаїтті управління соціальною роботою, а відтак і більш обґрунтовано обирати його необхідні типи. Важливо, щоб ті або інші критерії типологічного аналізу не були випадковими, неупорядкованими, а також щоб вони максимально покривали широке поле характеристик і ознак управління соціальною роботою та сучасних практичних проблем його здійснення.

| Критерії типологічного аналізу менеджменту соціальної роботи |   |  |   |   |                                      |                                  |  |  |   |
|--|---|--|---|---|--------------------------------------|----------------------------------|--|--|---|
| 1  | 2   | 3  | 4                                       | 5   | 6                                    | 7                                | 8  | 9  | 10  |
| За пріоритетами у засобах управління                         | За пріоритетами ринкових важелів в управлінні | За ступенем організаційної жорсткості управління | За пріоритетами у розподілі повноважень | За пріоритетами ролі менеджера в управлінні | За пріоритетами мотивації управління | За специфікою об'єкта управління | За пріоритетами в організації управління | За ступінню конфліктності (кризисності) управління | За пріоритетами наукового потенціалу в управлінні |
| Адміністративно-командне управління                          | Планово-директивне управління                 | Регламентне управління                           | Централізоване управління               | Автократичне управління                     | Адміністративний менеджмент          | Галузеве управління              | Функціонально-виробниче управління       | Вірогідно-кризове управління                       | Політизоване управління                           |
| Економічне управління  | Мотиваційне управління                        | Нормативне управління                            | Децентралізоване управління             | Колегіальне управління                      | Природньо-мотиваційний менеджмент    | Диверсифіковане управління       | Управління за результатами               | Передкризове управління                            | Наукове управління                                |
| Соціально-економічне управління                              | Цільове управління                            | Соціально-регулююче управління                   | Гнучке управління                       | Корпоративне управління                     | Мотиваційне управління               | Проектне управління              | Стратегічне управління                   | Антикризове управління                             | Економічне управління                             |
| Технократичне управління                                     | Проблемно-орієнтоване управління              | Розпорядницьке управління                        | Ситуаційне управління                   | Ліберальне управління                       | Анти-мотиваційний менеджмент         | Загально-фірмове управління      | Програмно-цільове управління             | Стабілізаційне управління                          | Прагматичне управління                            |

*Рис. 6.3. Багатокритеріальна (або багатofакторна) типологія менеджменту соціальної роботи*



Одним із найважливіших критеріїв багатофакторної типології менеджменту соціальної роботи є пріоритети в засобах управління. Відомо, що можна спиратися на різні засоби управління і, в залежності від того, яким засобам надається перевага, управління соціальною роботою може бути адміністративно-командним, економічним, соціально-економічним і технократичним.

Наприклад, адміністративно-командне управління соціальною роботою, в якості головного засобу управлінської діяльності (головної опори менеджера), визнає адміністративну вказівку (команду), виконання якої жорстко контролюється, а система відповідальності при цьому адекватна потребам такого контролю. Тут пріоритет, головним чином, надається командному розпорядженню і виконанню передусім завдань, а не людині, яка здійснює реальну справу або потребує певної допомоги.

Економічне управління соціальною роботою характеризується пріоритетом економічних засобів над іншими, у тому числі й адміністративними. Для здійснення такого типу управління необхідна спеціальна підготовка менеджерів, що знають економічні методи управління і розуміють економічні процеси. Однак економічне управління, при всіх своїх позитивних якостях, як і будь-який інший тип управління взагалі, не можна вважати ідеальним. У реальному житті воно часто-густо виявляється не зорієнтованим на врахування соціальних і психологічних факторів, яким у соціальній роботі надається перевага.

Як показує світова практика, людський фактор у сучасному суспільному виробництві відіграє дуже важливу роль, яка постійно зростає в зв'язку з духовним розвитком людини під впливом науково-технічного прогресу, а також загальносвітових тенденцій соціально-культурного розвитку. Досвід багатьох країн світу і, насамперед, високорозвинутих показує, що управління соціальною роботою має спиратися на людський фактор у комплексному розумінні його прояву, а також враховувати повний перелік динамічних інтересів і потреб особистості. Таке управління соціальною роботою можна назвати соціально-економічним. Воно не заперечує використання економічних засобів впливу, а навпаки – припускає їх, але у





сполученні з іншими соціальними засобами. Це управління, у центрі якого – людина, її інтереси, потреби і цінності.

Разом з тим, прискорені тенденції розвитку нової техніки і новітніх технологій народжують і такі уявлення, де вирішальним засобом розвитку суспільного виробництва, а отже, і управління, є техніка і технологія виробничої діяльності. Перебільшення ролі техніки і її протиставлення людині у вирішенні ключових проблем сучасності характерно для так званого технократичного управління. Це такий тип управління соціальною роботою, де панує технократичне мислення, де людина сприймається лише як елемент більш великої технічної системи. При такому типі управління вся увага менеджера поглинена техніко-технологічними проблемами як у виробничій, так і в управлінській діяльності. Інші ж проблеми або просто не помічаються, або вважаються другорядними. Таке технократичне управління за своїми ознаками дуже близьке до адміністративного управління соціальною роботою.

За другим важливим критерієм – пріоритетність ринкових важелів у здійсненні управління соціальною роботою, можна виділити наступні його типи: планово-директивне, маркетингове, цільове і проблемно-орієнтоване управління.

Планово-директивне управління соціальною роботою являє собою такий тип управління, де план відіграє вирішальну роль і як би поглинає собою все управління. На його розробці зосереджено головну увагу і головні зусилля всього управлінського персоналу, а сам план зводиться у ранг закону, що передбачає беззаперечне його виконання. Формула такого типу управління – “план за будь-яку ціну”. Однак за сучасної динаміки суспільного розвитку такий тип управління виявляється малоефективним, тому що в планах просто неможливо передбачити всі “зигзаги” і “круті повороти”, що стосуються різних аспектів соціальної роботи, навіть якщо для цього використовуються найсучасніші математичні засоби та новітні комп’ютерні технології.

Іншим типом менеджменту соціальної роботи є маркетинговий менеджмент. Це такий тип управління соціальною роботою, що зорієнтований на ринок послуг і спирається, головним чином, на ринкові механізми соціально-економічного життя. Цей тип управління виявляє свої особливості в різних характеристиках: у



структурі системи управління, його механізмах і процесах, у методології й організації управління. При такому типі управління в його керуючій підсистемі обов'язково мається відділ маркетингу, що відіграє вирішальну роль у функціонуванні всієї системи управління, а також у вирішенні всіх найважливіших проблем, пов'язаних із організацією та наданням послуг, їх якістю. До інших підрозділів і служб також висуваються вимоги функціональної оцінки ринкових процесів та потреб клієнтів.

Однак маркетингове управління соціальною роботою в його класичному розумінні не завжди узгоджується з принципами далекоглядності та перспективності управлінських рішень. В управлінській практиці цей тип менеджменту нерідко обмежується лише аналізом поточної ситуації (наприклад, поточних потреб клієнтів), використанням кон'юнктури послуг, пошуком сприятливих засобів конкуренції тощо. Тим часом, за сучасних умов соціального розвитку усе гостріше виявляє себе потреба обліку й передбачення майбутнього, цілеспрямованості щодо розвитку стратегії установи соціальної роботи, її формування та управління нею, включаючи повний облік усіх процесів ринкової економіки та соціального життя.

От чому за цим критерієм можна виділити наступний тип менеджменту – цільове управління соціальною роботою, яке не заперечує маркетингу і не заміняє його. Воно вдало доповнює маркетингове управління визначенням і передбаченням у соціальній роботі ринкових тенденцій, обліком можливого і ймовірного майбутнього у прийнятті відповідних рішень, а також здійсненням (там, де це можливо) цілеспрямованого впливу на ринкові процеси відповідно до прийнятої стратегії розвитку соціальної роботи. Одне слово, цільове управління – це управління за цілями з максимальним обліком у соціальній роботі усіх ринкових тенденцій розвитку економіки та життєдіяльності соціуму, використання цих тенденцій для зміцнення позицій системи соціального захисту певних верств населення.

Разом з тим, за ринкових умов установам соціальної роботи не завжди вдається чітко сформулювати діючу і реальну мету, а також зорієнтувати на неї управління. Тому виникає ще один тип управління соціальною роботою, іменованій проблемно-орієнтованим. Він характеризується орієнтацією соціальної роботи на вирішення



проблем, що виникають у процесі функціонування суспільства в умовах ринку. При такому типі управління проблема соціального захисту людей є головним вихідним фактором щодо розробки й прийняття найважливіших управлінських рішень. Крім того, це таке управління, за якого ринок відіграє лише ту роль, яка визначається виникненням соціальних проблем. Недоліком цього типу управління є деяка стихійність, що виникає при оцінці соціальних проблем. Не завжди існує необхідна ясність критеріїв добору соціальних проблем щодо їх важливості відносно майбутнього, а також сталості і стабільності стосовно соціального захисту та соціального розвитку найбільш вразливих груп населення.

Можна виділити різні типи управління і за ступенем організаційної жорсткості, тобто формалізації і статичності менеджменту соціальної роботи. Адже в управлінні соціальною роботою організаційно-стабілізуючі його механізми можуть бути сформовані по-різному. Наприклад, можна сформулювати безліч жорстких організаційних положень (правил), котрі не будуть давати ніякої свободи і творчості діям персоналу, стосовно вироблення та запровадження оригінальних рішень, а можна й зробити цю організаційно-стабілізуючу частину досить м'якою, але яка при цьому не втрачає свого призначення – забезпечувати організаційну інтеграцію соціальної роботи. За цим критерієм можна виділити регламентне, нормативне, соціально-регулююче і розпорядницьке управління.

Регламентне управління соціальною роботою – це таке, в основі якого лежить ідея забезпечення погодженості за допомогою ретельно вивірених і добре розроблених регламентів. Регламент – це організаційне положення, що гранично та жорстко вказує види дій, а також умови й обмеження їхнього здійснення. Це, як правило, управління неповоротке, негнучке, що не встигає за потребами клієнтів та реального життя людей, але, в той же час, воно дає змогу якнайкраще побудувати систему контролю, відповідальності і дисципліни.

Нормативне управління соціальною роботою – це, в організаційному відношенні, більш “м'який” тип управління, який будується переважно на відповідних нормативах, що відіграють у ньому вирішальну роль. Нормативи – це такі організаційні



положення, які неоднозначно предписують дії персоналу установи соціальної роботи і вимоги до них за допомогою встановлення певного діапазону діяльності, а також середньої величини її організаційної оцінки на підставі диференціації дій за факторами дійсності або умовами управління. Звичайно, нормативне управління будується не лише за нормативами. Воно охоплює також і регламенти, без яких неможлива реальна організація управління установою соціальної роботи. Однак у нормативному управлінні регламенти складають лише незначну частину у всій сукупності його організаційних норм та положень.

Наступний тип менеджменту соціальної роботи – це соціально-регулююче управління. Воно відрізняється тим, що головною опорою в організації соціальної роботи є не формальні положення, а соціально-психологічні зв'язки і відносини в колективі установи, що розкривають взаєморозуміння і взаємопідтримку, взаємоповагу і доброзичливість, розуміння місії (головної мети) установи соціальної роботи та патріотичне відношення до неї. Це досягається за допомогою впровадження спеціальних програм стосовно роботи персоналу, стилю керівництва, обліку людського фактора і системи мотивації визначених аспектів поведінки людей у спільній діяльності. Одне слово, це самоорганізація колективу установи соціальної роботи, яка не вимагає посилення формальних регламентів і нормативів, а достатнім є їх мінімальний обсяг. Цей тип управління використовує, головним чином, нормативи соціально-психологічного характеру: колективні звички, групові норми і цінності, традиції, ритуали, а також відповідні форми взаємовідносин між людьми.

Розпорядницьке управління соціальною роботою спирається, головним чином, на поточні розпорядження та рішення виникаючих проблем на основі оперативного розподілу завдань. Його перевага полягає в тому, що це максимально гнучкий тип управління, який оперативно реагує на усі виникаючі проблеми. Воно виявляється дуже ефективним за певних умов: позитивного соціально-психологічного клімату і невеликих розмірів колективу установи соціальної роботи. На практиці розпорядницьке управління соціальною роботою будується на підставі оперативних розпоряджень менеджера, які фіксуються підлеглими в індивідуальному блокноті, що є основним організаційним документом, за допомогою якого здійснюється



контроль діяльності та її регулювання. Однак розпорядницьке управління виявляється неефективним з погляду на рівномірність завантаження персоналу, ритмічність його роботи і дисципліну, а також за умов вирішення стратегічних завдань соціальної роботи.

Різні типи управління соціальною роботою можна виділити і за критерієм розподілу повноважень. Різна концентрація повноважень на різних рівнях управлінської ієрархії визначає й велику розмаїтість типів менеджменту соціальної роботи. В узагальненому вигляді їх можна звести до наступних чотирьох типів: централізоване, децентралізоване, гнучке і ситуаційне управління.

Централізоване управління соціальною роботою характеризується наростаючою концентрацією владних повноважень при русі до верхніх рівнів ієрархії системи управління. У той самий час при русі до нижніх рівнів в такому ж ступені знижуються можливості ініціативи і творчості, оперативного реагування на швидкі зміни ситуації. Така система управління стає неповороткою, інерційною та зорієнтованою лише на глобальні проблеми. Вона також нездатна забезпечувати довгостроковий і стійкий ефект. При цьому в деяких випадках, особливо в умовах тривалого конфлікту чи розпаду установи соціальної роботи, або за умов гострої кризової ситуації, централізоване управління соціальною роботою може мати позитивний (хоча і тимчасовий) ефект, а також виявитися ефективним засобом стабілізації установи та її діяльності.

Децентралізоване управління соціальною роботою, на відміну від вищезгаданого, має гранично низький ступінь централізації. Тут реалізовано такий розподіл повноважень, за якого основним рівнем прийняття управлінських рішень є найнижчий рівень ієрархії установи соціальної роботи. Інакше кажучи, основні повноваження життєдіяльності соціальної системи і її розвитку делеговані (або передані) на нижні поверхи системи управління соціальною роботою. Важливо, що при цьому природньо зберігається ієрархічна будівля установи соціальної роботи (чи іншої системи управління нею), але на верхніх її рівнях зосереджені лише повноваження щодо прийняття окремих, найбільш важливих управлінських рішень стратегічного, координаційного, рекомендаційного або ситуаційного характеру при виникненні кризових етапів функціонування об'єкту управління.



Гнучке управління соціальною роботою – це окремий тип управління, який припускає не жорсткий, а альтернативний йому гнучкий розподіл повноважень на усіх ієрархічних рівнях системи управління соціальною роботою. Гнучке управління побудовано на процесах делегування, тобто передачі повноважень з одного рівня системи управління соціальною роботою на інший у визначених обставинах функціонування установи соціальної роботи. Це тип флуктурованого ступеня централізації управління в залежності від конкретних ситуацій, інноваційних процесів, стратегії, або обставин на ринку послуг чи конкурентної боротьби за якість обслуговування клієнтів. Такий тип управління часто-густо виявляється у стилі діяльності менеджерів соціальної роботи; він може визначатися довірою до тієї чи іншої посадової особи, або бажанням чи небажанням брати на себе певну відповідальність.

Дуже близьким до гнучкого типу управління є його різновид – ситуаційне управління соціальною роботою, у якому повноваження щодо прийняття управлінських рішень розподіляються в залежності від можливих ситуацій. У цьому контексті відомі дослідники ситуаційного підходу в менеджменті Г. Кунц і С. О’Доннел вважають, що “ефективне управління – це завжди управління за обставин, тобто ситуаційне управління”.

Варто зазначити, що типи управління соціальною роботою, які ми назвали гнучким та ситуаційним, мають свої як позитивні, так і негативні сторони. Якщо делегування повноважень визначається потребою ситуації, певних обставин або реальним положенням установи на ринку соціальних послуг, факторами конкуренції чи іншими об’єктивними причинами, то це буде система ефективного управління соціальною роботою. Але якщо делегування повноважень буде визначатися факторами безвідповідальності, некомпетентності або недовіри до клієнтів тощо, то таке управління буде неефективним.

За критерієм визначення особистісного фактору в управлінні соціальною роботою та ролі в ньому менеджерів можна виділити наступні типи управління: автократичне, колегіальне, корпоративне і ліберальне.

Автократичне управління соціальною роботою характеризується повною концентрацією влади чи повноважень у руках однієї керівної особи. Це не просто високоцентралізоване управління, а з’єднання



майже усіх повноважень у однієї особи. Воно найчастіше викликано недовірою керівника установи соціальної роботи до своїх помічників та підлеглих, а також недооцінкою їхньої кваліфікації. Причиною зростання цього типу управління можуть бути і кризові ситуації, які нерідко провокують тенденції авторитарного управління. Цей тип управління не дає стійкого і значного ефекту, тому що він головним чином побудований на почутті страху покарання і недобррозичливого ставлення керівництва до підлеглих. Такий тип управління часто-густо породжує підлабузництво і нездорову соціально-психологічну атмосферу в колективі установи соціальної роботи, що вкрай негативно впливає на кінцеві результати спільної діяльності.

Колегіальне управління соціальною роботою базується, головним чином, на колегіальному прийнятті ключових управлінських рішень та наданні вирішальних повноважень саме колегії, що найчастіше складається з професіоналів і відповідальних працівників різних рівнів системи управління соціальною роботою. При цьому підготовка рішень може здійснюватися функціональними підрозділами установи соціальної роботи або спеціально сформованими для цього комісіями. Колегіальне управління не протирічить принципу особистої відповідальності, як це може показатися на перший погляд. Цей тип управління найбільшою мірою відповідає основним засадам професійного менеджменту, що сприяє підвищенню якості управлінських рішень.

Існує така думка, що корпоративне управління – це управління, об'єктом якого є корпорація. Однак це не зовсім повне і точне уявлення. Корпоративне управління може застосовуватися і у звичайних умовах будь-якої установи (підприємства), що не є акціонерним товариством. Корпоративність – це, насамперед, якість інтеграції, спільності і єдності людей. Вона виникає там і тоді, де і коли формуються колективи (або команди) одностайних, а також коли існує загальна цілеспрямованість та загальні інтереси, які поєднує загальна ідея. Корпоративність – це не тільки соціально-психологічна характеристика колективу, але і спосіб організації управління. Будувати управління соціальною роботою на корпоративній основі – це значить враховувати комплекс принципів, відповідно до яких здійснюється об'єднання персоналу установи соціальної роботи та передбачається його широка участь у розробці і, головне, у прийнятті



управлінських рішень. Такий тип управління формує корпоративний дух і корпоративну культуру будь-якої установи соціальної роботи. Більше того, у сучасних умовах цей тип управління виявляється дуже ефективним, а головне – співзвучним розумінню ролі людського фактора в управлінні.

При ліберальному управлінні соціальною роботою керівник ніби взагалі розчиняється в колективі установи і реалізує свої повноваження в мінімальному обсязі. Це управління здійснюється за схемою мінімального втручання менеджера в процеси вирішення протиріч. Ліберальне управління дуже слабо структуровано за функціями і повноваженнями, а також будується, головним чином, на взаємодії індивідуальних інтересів. Інколи воно асоціюється з демократичним типом управління. Однак тут існує лише зовнішня подібність, тому що демократичне управління не може не бути чітко організованим і здійснюватися за принципом “саме собою зробиться”. Тому ліберальний тип управління установою соціальної роботи нерідко грішить рецидивами анархізму і некерованості. Таке управління може бути прийнятим лише в тому випадку, коли члени колективу зорієнтовані на самостійне вирішення багатьох проблем (наприклад, у науковому колективі), а також коли існує позитивна і продуктивна взаємодія між працівниками установи, високий рівень колективної свідомості, глибоке розуміння проблем управління і тенденцій розвитку об’єкта менеджменту соціальної роботи.

За пріоритетами в організації управління соціальною роботою прийнято виділяти наступні типи управління: функціонально-виробниче управління, управління за результатами, стратегічне і програмно-цільове управління.

Функціонально-виробниче управління соціальною роботою характеризується тим, що в основі його побудови лежить організація виробництва соціальних послуг, тобто функції їхнього виробництва відіграють вирішальну роль. Цим визначається і структура системи управління, і мотивація (механізм управління), і процеси управління. За такого типу управління вся проблематика і вся увага зосереджені на внутрішніх виробничих процесах. Зовнішнє управління існує лише в міру необхідності щодо вирішення внутрішніх, переважно виробничих завдань. Коли не виникає гострих проблем із виробництвом та реалізацією соціальних послуг (що буває дуже





рідко), тоді таке управління соціальною роботою може бути виправданим і прийнятним. Але коли існує конкуренція, а також коли вона загострюється, або коли виникає, наприклад, проблема якості виробництва та реалізації соціальних послуг, тоді й виникає потреба в іншому типі управління соціальною роботою.

Цей тип – управління соціальною роботою за результатами. Він існує там і тоді, де і коли результат виробництва або надання соціальних послуг клієнтам розглядається як матеріалізація діяльності у виготовленому продукті. Довкола нього концентруються всі пріоритети управління. Іноді такий вид управління має назву “управління по продукту”. Якщо ж результатом виступають позиції соціальних послуг, що надаються на їх ринку, то це буде вже розглянутий нами маркетинговий тип управління соціальною роботою. Слід зазначити, що в управлінській практиці результат може розумітися по-різному. Інколи результатом управління вважається якість продукції (товару або послуги), імідж фірми або прибуток; інколи поняття результату ототожнюється з метою, що не зовсім виправдано, оскільки ціль – це маяк у діяльності, тобто далека перспектива або орієнтир розвитку установи соціальної роботи.

Але якщо управління соціальною роботою зорієнтоване на мету, і для нього характерним є пріоритет стратегії установи соціальної роботи, то воно є стратегічним. Особливість стратегічного менеджменту соціальної роботи полягає в тому, що всі процеси його здійснення в обов'язковому порядку погоджуються з розробленою та прийнятою стратегією розвитку установи соціальної роботи, її поведінням на ринку соціальних послуг, її суспільним іміджем та її місією, а також досягненням нею у майбутньому визначеного положення. Такий стратегічний підхід знаходить висвітлення в усіх параметрах управління соціальною роботою, в усіх його проявах і особливостях.

Разом з тим необхідно зазначити, що стратегія управління може бути реалізована по-різному. Якщо для забезпечення стратегічного менеджменту соціальної роботи слугує програма, яка зорієнтована на досягнення стратегічних цілей, і всі пріоритети управління укладаються в таку програму, то таке управління називається програмно-цільовим. Його специфіка полягає в тому, що в концептуальному й організаційному відношенні програмно-цільовий



тип управління соціальною роботою будується виключно за попередньо розробленою відповідною програмою (або проектом) дій.

Мотивація, будучи найважливішою характеристикою сучасного менеджменту, так само, як і інші його ознаки, може також визначати різні типи менеджменту соціальної роботи. Виходячи з цього, можна виділити такі його типи: адміністративний менеджмент, менеджмент природної мотивації, мотиваційний менеджмент, антимотиваційний менеджмент.

Адміністративний менеджмент соціальної роботи характеризується мінімальним обсягом мотиваційної діяльності менеджера і його апарата управління, або мотивацією переважно адміністративно-організаційного характеру. Для цього типу характерним є вибір такого варіанта розподілу функцій, що відповідає спеціальності, досвіду фахівця, а також сприяє створенню сприятливих організаційних умов для виконання відповідної ділянки соціальної роботи. Звичайно, це має велике значення в організації управління і відповідним чином мотивує працю персоналу установи соціальної роботи, але при цьому не завжди виправдуються чекання людини, задовольняються його прагнення й інтереси. Тому таке адміністративне мотивування не завжди буває досить ефективним.

Крім того, мотивування персоналу установи може здійснюватися і на основі природнього та обмеженого набору мотивів, що враховуються і використовуються в управлінні продуктивною діяльністю людини. У реальному житті найчастіше саме так і буває, тому що дуже важко буває враховувати повний набір мотивів людської діяльності. Для цього треба дослідити їхні особливості і взаємозв'язки. Однак на це вимагаються і певні уміння з боку менеджерів, а також і додаткові ресурси. До того ж у конкретних обставинах максимізація мотивування не завжди виявляється необхідною і виправданою. Звідси й виникає інший тип управління соціальною роботою – менеджмент природньої мотивації, або управління з обмеженою мотивацією. Його особливість, головним чином, полягає в тому, що мотивація тут здійснюється за обмеженим складом (або переліком) мотивів, який встановлюється природнім, тобто еволюційним шляхом на підставі досвіду і обмежується конкретними ситуаціями.

Але прагнення до забезпечення максимального ефекту від мотивації продуктивної діяльності персоналу установи соціальної



роботи або якості цієї діяльності вимагають вивчення повного комплексу мотивів діяльності людини і побудови на цій основі мотиваційного менеджменту комплексного типу. Він спирається, головним чином, не на окремі мотиви, а вже на систему (комплекс) мотивів, взаємозалежних з іншими факторами діяльності людини (такими, як установки, звички, цінності і т.д.). За таких умов буде вже інший тип менеджменту соціальної роботи, що називається мотиваційним.

Однак існує управління установою соціальної роботи й антимотиваційного типу, чи управління на основі негативної мотивації, причому на практиці такий тип управління зустрічається досить часто. Воно виникає іноді випадково, а іноді в зв'язку з недбалістю або несерйозним відношенням керівництва установи соціальної роботи до проблем мотивації діяльності персоналу, нерозумінням значення мотивації як потужного фактору досягнення успіху в сфері управління персоналом. Дуже часто "ефект" антимотиваційного менеджменту пояснюється спорадичними і непослідовними спробами мотивації людської праці. Часто-густо такий тип управління обумовлений також недостатнім досвідом роботи менеджерів, або відсутністю у них необхідної професійної підготовки та кваліфікації.

Наступний критерій типологічного аналізу менеджменту соціальної роботи – ступінь кризисності, у якій здійснюється управління установою соціальної роботи. Його можна сформулювати як відношення суб'єкта управління до циклічності розвитку і функціонування об'єкта управління.

За цим критерієм виділяють такі типи менеджменту соціальної роботи: як вірогідно-кризове, передкризове, антикризове та стабілізаційне управління.

Вірогідно-кризове управління установою соціальної роботи – це таке управління, що підвищує імовірність кризи чи припускає її. Це буває у тих випадках, коли менеджери не бачать виникнення небезпеки кризи та не реагують на ознаки її поглиблення, або підвищення її імовірності. Причиною такого положення може бути також ризиковане управління, коли приймаються управлінські рішення ризикового типу, але при цьому не вживається ніяких заходів щодо страхівки можливих ускладнень. Найчастіше це непрофесійне і



недальновидне управління, яке не здатне прогнозувати та передбачати тенденції розвитку установи соціальної роботи.

Другий тип управління – це передкризове управління установою соціальної роботи, тобто управління у зоні небезпеки кризи, або у зоні підвищеного ризику. Воно враховує можливість кризи і створює умови для страховки, а також виключає руйнівні чинники кризи, знижує їхню можливу гостроту. Таке управління установою соціальної роботи побудовано на принципах передбачення й оцінки наслідків кризи. Воно може суттєво пом'якшити кризу, якщо неможливо її уникнути.

Наступним типом менеджменту соціальної роботи є антикризове управління. Воно побудовано на запобіганні кризових явищ в процесах функціонування та розвитку установи соціальної роботи. Це високопрофесійний тип управління, відсоток помилкових рішень у якому зводиться до мінімуму. Таке управління здатне не тільки прогнозувати й оцінювати ознаки кризових явищ, але й вчасно усувати ті негативні тенденції, що призводять до виникнення кризи. Однак антикризовий менеджмент – це не тільки управління, що обходить кризові ситуації. Адже криза в тій чи іншій формі може бути об'єктивним явищем, оскільки будь-якій соціальній системі, установі соціальної роботи, зокрема, притаманний циклічний характер розвитку, який не виключає її кризових станів. Тому антикризове управління установою соціальної роботи – це ще й успішне управління в умовах кризи, тобто управління, яке дає змогу пройти кризову стадію розвитку цієї установи з меншими втратами і швидше вийти з цієї стадії. Сьогодні в умовах розбудови ринково-підприємницького суспільства цей тип управління стає все більш важливим і актуальним.

І нарешті ще один тип управління за цим критерієм – стабілізаційне управління установою соціальної роботи, або управління виходом цієї установи із кризи. Це теж специфічний тип управління, що вимагає особливих знань, прийомів і підходів з боку менеджменту соціальної роботи. Вивчення тенденцій розвитку багатьох організаційних структур в сфері соціальної роботи показує, що тут необхідні, перш за все, оригінальні підходи і неординарні рішення з боку менеджерів.



Існує ще один дуже важливий критерій, за яким необхідно зробити типологічний аналіз менеджменту соціальної роботи, – це критерій особливостей об'єкта управління. У сучасній практиці розвитку соціальної роботи як певного виду суспільної діяльності спостерігається велика розмаїтість об'єктів управління від невеликих соціальних служб до потужних установ, що охоплюють цілі галузі соціальної сфери, тобто монопольних об'єднань. Звичайно, що у різних об'єктів управління має бути різним, що підтверджує практика соціальної роботи.

За цим критерієм можна виділити такі типи менеджменту соціальної роботи: галузеве управління, диверсифіковане управління, проектне управління та управління установою соціальної роботи в цілому.

Галузеве управління – це управління великою установою соціальної роботи комплексом чи цілою галуззю (наприклад, освітою, культурою, спортом, туризмом або проблемами сім'ї і молоді тощо). Цьому типу управління характерна багатоступенева ієрархія, бюрократичні процедури прийняття рішень, особливо у нерозвиненій ринково-економічній системі. За такого типу управління дуже складно вирішуються проблеми мотивації персоналу, а також негативно виявляє себе жорстка субординація спільної діяльності персоналу.

Диверсифіковане управління установою соціальної роботи, як правило, буває матричним. Воно характеризується гнучкістю, що визначається умовами диверсифікованості (тобто різноманітності) соціальних послуг, потребою варіювання ресурсами та пошуком різноманітних варіантів їх ефективного використання. Диверсифіковані установи соціальної роботи можуть бути як великими, так і порівняно невеликими, але загальною рисою такого типу управління ними є диверсифікованість функцій управління та матрична організаційна структура об'єкта управління.

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку суспільства в якості об'єкта управління часто-густо може виступати й відповідний соціальний проект. Проект – це певний комплекс дій (необхідних для одержання будь-якого результату, або для досягнення визначеної мети), який здійснюється у визначеному взаємозв'язку і у відповідній послідовності. Проектне управління соціальною роботою має свою специфіку: у ньому пріоритети надаються, перш за все, послідовному



вирішенню соціальних проблем, із яких власне і складається програма дій; до цього ж прив'язані і функції, і всі характеристики організації управління. За своєю формою це такий тип управління соціальною роботою, який здійснюється за сукупністю проміжних результатів. В цих умовах кращою формою побудови системи управління є, насамперед, матрична організаційна структура. Вона передбачає диференціацію повноважень не за напрямками діяльності або за масштабами управління, а за проблемною специфікою управлінських рішень. Управління проектами – це особливий тип узгодження управлінських рішень, закладений у програмі (проекті) та який передбачає їх ефективну реалізацію у сфері соціальної роботи.

Нарешті, внутрішньо-фірмове управління, тобто управління установою соціальної роботи як певної цілісності – це також окремий тип менеджменту соціальної роботи. Найчастіше це традиційне лінійно-функціональне управління, що здійснюється на основі побудови лінійно-функціональної організаційної структури управління установою соціальної роботи, яка й забезпечує необхідний рівень спільної діяльності заради досягнення поставленої мети.

Менеджмент соціальної роботи може відрізнятися й ступенем науковості, або сукупністю тих наукових підходів, що характеризують, якою мірою в управлінні соціальною роботою присутні ті або інші наукові методології, яку роль вони в цьому управлінні відіграють, а також як до них ставляться керівники-менеджери. Адже якщо говорити про професійне управління, то чи може воно здійснюватися без застосування наукових знань та методологій наукового аналізу, без наукового дослідження ситуацій і проблем? Звичайно, що ні.

За цим критерієм можна виділити такі типи менеджменту соціальної роботи: політизоване (або ідеологізоване), наукове, емпіричне та прагматичне управління соціальною роботою.

Політизоване управління соціальною роботою спостерігається в багатьох випадках розвитку сучасного виробництва соціальних послуг. Сьогодні для деяких установ соціальної роботи нерідко політика стає головним фактором успішного функціонування та подальшого соціально-економічного розвитку. Участь у політичному житті дає змогу їм лобіювати певні інтереси, допомагає одержувати нові ринки збуту послуг, які вони надають, державні пільги і замовлення, фінансову підтримку і коштовну інформацію щодо



соціально-економічного стану тієї чи іншої країни або установи - конкурента. Це не може не впливати на процес управління та не політизувати його. Під час використання цього типу управління з боку установи соціальної роботи ставляться цілі суто політичного характеру, а також завдання лобювання політичних інтересів та участі у політичних процесах і на цій основі одержання визначених переваг.

Однак менеджмент соціальної роботи може бути і науковим. Основні риси наукового управління установою соціальної роботи – це побудова і прийняття науково обґрунтованої концепції розвитку соціальної сфери, розширення системи соціальних послуг і, звичайно, стратегії управління ними. Практика показує, що це найбільш успішний тип управління, але він вимагає додаткових витрат на дослідження ринку соціальних послуг і багатьох інших соціальних процесів, суспільного розвитку в цілому, а також соціально-психологічних факторів мотивації персоналу щодо якості та ефективності взаємодії з клієнтами.

Емпіричне управління установою соціальної роботи побудоване на успішному й ефективному використанні практичного досвіду. Тут головним критерієм оцінок і вибору оптимальних рішень, побудови системи і технологій управління є, перш за все, опора на багатий і підтверджений успіхом практичний досвід. Емпіричне управління не суперечить науковому, а в ідеалі воно доповнює його. Але в сучасних умовах управління соціальною роботою в Україні, головною опорою якого є лише практичний досвід, такий тип управління нерідко може виявитися неефективним. Досвід буває різним, а, крім цього, він може швидко застаріти, тому що постійно змінюються умови соціального розвитку й обставини. Можливі випадки, коли досвід заважає інноваціям, що робить цей тип управління соціальною роботою зайве консервативним та неефективним.

Прагматичне управління соціальною роботою – це тип управління, орієнтований на вирішення безпосередніх проблем, що знаходяться на поверхні подій. Це так би мовити управління безпосереднього ефекту. Воно часто-густо позбавлено передбачення і не прагне до нього. Це управління поточного моменту і вирішення тільки тих проблем, що досить помітні, зрозумілі і можуть бути розв'язані. У той самий час прагматичне управління соціальною



роботою в деяких випадках може бути виправданим і ефективним. Бувають випадки, коли менеджеру соціальної роботи не вистачає саме прагматики, коли він думає про щось надто велике, не помічаючи та пропускаючи дрібниці, а також найбільш очевидні проблеми. Такий менеджер багато втрачає у досягненні успіху в сфері управління установою соціальної роботи. Але якщо панує прагматичний тип управління, якщо він є домінуючим у діяльності менеджера соціальної роботи, то надто можливим стає поява кризи, а також суттєвих проблем у більш ускладненому вигляді, що заважає їх несвоєчасному вирішенню. Це головні недоліки прагматичного управління установою соціальної роботи.

У поданій типології менеджменту соціальної роботи немає абсолютно “поганих” або абсолютно “гарних” типів управління. Кожен із них відбиває певну реальність, а також тією чи іншою мірою використовується в управлінській практиці. Кожен із розглянутих типів менеджменту соціальної роботи має і переваги, і недоліки. Але завдяки цьому визначається і певна цінність запропонованої типології або класифікації менеджменту соціальної роботи. Адже вона дає змогу усвідомлено будувати певну систему управління установою соціальної роботи, орієнтуючись на вибір необхідного, за конкретних умов, типу управління, а надалі – постійно вдосконалювати його, виходячи із конкретних ситуацій, наявних можливостей, певних деталей і особливостей.

Варто підкреслити, що перелік розглянутих типів менеджменту соціальної роботи, який подано у такий типологічний спосіб, далеко не вичерпує усіх його варіантів і, звичайно, може бути доповнений. Але це найбільш важливі із наявних типів управління, які мають неабияке значення для сучасних умов становлення та розвитку соціальної роботи як сфери професійної діяльності. Ця типологія, на наш погляд, допомагає глибше уявити та осмислити основні характерні риси сучасного управління, що іменується менеджментом. Адже кожен з типів управління – це цілий комплекс ознак і характеристик, йому властивих. А особливість менеджменту як сучасного типу суспільного управління саме і полягає у своєрідному комплексі різноманітних ознак і характеристик, які мають бути враховані у вдосконаленні систем управління соціальною роботою.





Головними факторами, що треба обов'язково враховувати під час організації управління соціальною роботою мають бути закономірності та принципи менеджерської діяльності. Серед основних закономірностей менеджменту соціальної роботи виділяються такі:

- залежність змісту менеджменту соціальної роботи в суспільстві від соціальної політики держави;

- залежність рівня розвитку менеджменту соціальної роботи від цілей соціального розвитку суспільства;

- залежність ефективності соціальної роботи від структурної повноти та завершеності системи органів управління соціальною роботою;

- залежність результативності соціальної допомоги та соціального захисту від соціальної свідомості, орієнтації та компетентної діяльності управлінського персоналу установ соціальної роботи;

- залежність ефективності системи менеджменту соціальної роботи від несуперечливості довгострокових та короткострокових цілей соціальної політики держави щодо соціального захисту населення.

Поряд з цим, ефективне здійснення цілей менеджменту соціальної роботи на безпосередньо-контактному рівні, тобто на рівні управлінських відносин між соціальним працівником (менеджером соціальної роботи) та клієнтом залежить від врахування дії і таких закономірностей:

- спільна зацікавленість соціального працівника (або менеджера соціальної роботи) і клієнта, що потребує певної соціальної допомоги, в кінцевих результатах їхньої взаємодії;

- комплексність та цілісність впливу фахівця або менеджера соціальної роботи на клієнта, що потребує певної соціальної допомоги;

- співвідношення повноважень та відповідальності в діяльності менеджерів соціальної роботи стосовно надання соціальних послуг клієнтам, які потребують відповідної допомоги;

- співвідношення рівня розвитку (компетенції) фахівців (менеджерів) соціальної роботи і клієнтів, соціальних служб (установ,



закладів) і певних верств населення, що потребують соціальної допомоги.

Варто також підкреслити, що визначені інші закономірності менеджменту соціальної роботи, як і закони управління, мають об'єктивний характер і проявляють себе незалежно від волі і бажання людей, їх знання чи незнання. Однак знаючи сутність та механізми функціонування законів і закономірностей менеджменту соціальної роботи, керівники та фахівці соціальної роботи можуть прискорити або призупинити їх дію в необхідному напрямку стосовно удосконалення результативності та якості надання соціальної допомоги найбільш вразливим верствам населення.

Поряд із законами і закономірностями менеджменту соціальної роботи до числа найважливіших категорій наукового управління також належать і принципи. Загалом під принципом (від лат. *pricipium* – основа, початок) розуміється ще й керівна ідея, основне правило, що покладено в основу діяльності, або внутрішня впевненість, погляд на речі, що визначають норму поведінки [258, 514]. Під принципами менеджменту соціальної роботи, таким чином, розуміються основні, вихідні, або фундаментальні ідеї, положення чи уявлення будь-якої теорії або вчення про управлінську діяльність, що впливають безпосередньо із законів і закономірностей управління, якими мають керуватися менеджери, здійснюючи управління організацією [26, 164].

Виняткова важливість принципів у нашому житті надто очевидна. Наприклад, людина зі стійкими уявленнями про норми порядності, моралі та етики сприймається нами як людина принципова, послідовна, передбачувана. І навпаки, людина, що не дотримується свого слова, або змінює свої погляди залежно від обставин, у які вона потрапляє, витягуючи з цього певну вигоду для себе, подібна флюгеру. Таку людину називають зазвичай безпринципною. Безпринципна людина не може заслуговувати на повагу і довіру з боку людей як у особистому житті, так і у професійній діяльності, в тому числі і в сфері соціальної роботи.

Принципи загалом, а принципи менеджменту соціальної роботи зокрема, аж ніяк не є щось непорушне, застигле, усталене. Цілком природно, що зміни поглядів і позицій будь-якої людини обумовлені зростанням її інтелектуального потенціалу, практичного досвіду, а також зміною певних обставин, що вимагають від неї інших оцінок. У



цьому випадку змінюється й “система координат”, у який і відбуваються оцінки певних подій та явищ. Найважливішою суспільною ознакою принциповості будь-якої людини варто вважати публічність її заяв щодо помилок або омани, а також аргументована відмова від хибних поглядів тощо.

Принципи менеджменту соціальної роботи як основоположні ідеї, положення (правила) управлінської діяльності безпосередньо впливають із законів і закономірностей управління. Вони, таким чином, розкривають об’єктивну реальність, що існує поза і незалежно від свідомості людини, інакше кажучи, вони об’єктивні. Разом з тим, кожен із принципів управління – це положення, правило чи ідея, тобто певна суб’єктивна конструкція (суб’єктивна будова), яку подумки здійснює кожен керівник установи соціальної роботи на рівні свого пізнання, загальної і професійної культури. Оскільки принципи належать певному суб’єкту управління, то в результаті цього вони мають суб’єктивний характер. Водночас, чим більше відображення принципу у свідомості менеджера соціальної роботи наближається до закону, тим точніше його знання і тим ефективніше його діяльність стосовно управління установою соціальної роботи.

Той факт, що *принципи менеджменту соціальної роботи* мають одночасно і об’єктивні, і суб’єктивні ознаки, дає змогу нам говорити про їх подвійний характер. Однак, для творчого й ефективного використання цих принципів в системі менеджменту соціальної роботи необхідно розкривати і всебічно досліджувати об’єктивні закони і закономірності управління. А оскільки закони і закономірності менеджменту соціальної роботи базуються на законах розвитку природи, суспільства і мислення, то вельми необхідним стає формування досконалої системи наукових знань у кожного керівника установи соціальної роботи, а також підвищення їхнього загальнокультурного і професійного управлінського кругозору.

Подвійність змісту принципів менеджменту соціальної роботи вимагає, таким чином, визначеного і зваженого ставлення до них як керівництва до дій, що нерідко ще ігнорується або недооцінюється з боку керівництва установ соціальної роботи. Це часто-густо призводить або до визнання повної незалежності принципів від суб’єкта менеджменту соціальної роботи, або породжує спільну віру у всесилля законів і принципів управління, або повністю перетворює



принципи в мистецтво управління, тобто у певні “знахідки” того чи іншого керівника установи соціальної роботи. Вибір “золотої” середини багато в чому визначається професіоналізмом менеджерів соціальної роботи, а також сплавом науки (знань) і мистецтва (практики) управління в його багатогранній діяльності.

Принципи управління соціальною роботою, таким чином, мають слугувати не так побудові абстрактних схем, як досить жорстко визначити характер зв'язків у системі управління, структуру органів менеджменту соціальної роботи, а також процедуру і технології прийняття і реалізації управлінських рішень.

Виходячи із цього, до числа основних або найголовніших принципів менеджменту соціальної роботи можуть належати такі:

- 1) принцип науковості менеджменту соціальної роботи;
- 2) принцип системності і комплексності менеджменту соціальної роботи;
- 3) принцип єдиноначальності і колегіальності менеджменту соціальної роботи;
- 4) принцип централізму і демократії в системі менеджменту соціальної роботи;
- 5) принцип поєднання галузевого і територіального підходів щодо управління соціальною роботою.

У цьому зв'язку необхідно відзначити, що в сучасній управлінській літературі немає поки що єдиного підходу до класифікації принципів менеджменту соціальної роботи, а також немає й єдності думок з приводу змісту основних принципів управління. Деякі з проголошених принципів, власне кажучи, є правилами поведінки керівників чи органів управління соціальною роботою, а деякі випливають із основних принципів управління, тобто є їх похідними. Це положення тільки підкреслює той факт, що принципи управління дуже різноманітні. А їхня класифікація має ґрунтуватися на відображенні кожним з виділених принципів різних етапів сторін чи відносин процесу управління соціальною роботою. Поряд з цим, вони мають відповідати як частковим, так і загальним цілям підвищення ефективності менеджменту соціальної роботи, а також процесу виробництва чи надання соціальних послуг громадянам, соціально-економічного розвитку суспільства і його підсистем.



### *6.3. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи*

Організувати ефективно соціальну роботу в суспільстві або в закладі соціальної роботи можливо тільки при науково обґрунтованій розробці та реалізації кадрової політики. Остання є системою, яка розрахована на тривалий термін лінії розвитку людських ресурсів, що задіяні в соціальній сфері, і націлена на створення організаційного фундаменту для розвитку особистості та формування громадянського суспільства в Україні.

Саме демократичний розвиток особистості та стале функціонування громадянського суспільства є запорукою того, що на практиці створюється дієве обмеження намаганням державної влади на абсолютизм, залучення та укріплення демократичних ініціатив у всіх сферах організації життя суспільства, недопущення переростання демократії у тиранію.

Формування та розвиток структур громадянського суспільства вимагає, у свою чергу, кваліфікованого кадрового потенціалу, що неможливо без створення науково обґрунтованої кадрової політики та ефективної системи управління в суспільстві людськими ресурсами, а в закладах соціальної роботи – управління персоналом. Таким чином, кадрова політика є невід'ємною складовою організовує соціальної роботи, запорукою її ефективності функціонування та перспектив розвитку.

У цьому найбільш вагомий вплив на соціальний розвиток будь-якого суспільства здійснює кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи, який представляє собою ту частину організаторів, яка організує професійну діяльність персоналу соціальних служб.

У цьому випадку ми розглядаємо кадрову політику в певній ідеологічній установці, а саме, що кадрова політика займається менеджерами соціальної роботи, а вони, у свою чергу, управляють персоналом, що є їх окремою функцією. Підтримка менеджерів у продуктивному стані є предметом кадрової роботи. Це слушно, і так воно на сьогодні є. Українська практика менеджменту свідчить про те,



що ми саме сьогодні проходимо цей етап, але світова практика уже чітко викристалізувала нові тенденції у цій галузі.

Однак, оскільки перескочити етапи, які має пройти кадровий менеджмент соціальної роботи, в Україні неможливо, тому є сенс розглянути його відповідно до загальноеволюційного руху організаційних структур.

У галузі вітчизняної практики управління соціальними процесами є вже досить багато елементів з майбутнього періоду його функціонування. Вони проникають у практику на основі того, що менеджмент соціальної роботи на нижніх ланках сьогодні в Україні ще не заангажований, тобто слабо бюрократизований. Це можливо в силу того, що він розвивається “знизу”. На відмінність від цього, “верхні” ешелони кадрової ієрархії системи соціальної роботи повсякденно відчують на собі усі “принади” тиску бюрократизованої машини державного управління.

При цьому менеджмент соціальної роботи розглядається нами як наука і практика раціонального та комплексного використання факторів системи соціальної роботи з метою надання послуг населенню країни з питань соціального розвитку особистості, формування громадянського суспільства та надання українській державі рис соціальності.

Метою цього розділу є аналіз специфіки кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи. Для опанування цим утворенням треба розібратись з цілою низкою термінів, що сьогодні використовуються в літературі з організації соціальної роботи. На наш погляд, тут треба послідовно викласти основні поняття, якими має оперувати менеджмент соціальної роботи, оскільки це молоде явище у відносно новій галузі суспільного виробництва, що формується в українському суспільстві.

Тож, поняття “кадровий потенціал”, поряд з іншими термінами, до числа яких належить: людський фактор, людські ресурси, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, сукупний працівник, соціальні працівники, персонал, кадри та деякі інші, досить часто використовується в сучасній кадровій політиці для визначення об’єкта управління.

Визначення місця цього поняття в системі інших словосполучень, що обслуговують соціальну роботу, дає змогу не



тільки уточнити систему управління людьми в соціальній галузі, але й розробляти та здійснювати цілеспрямовану кадрову політику, розраховану на перспективу.

Для уточнення вищенаведених понять звернемося до сучасної літератури. Найбільш широким з цих словосполучень, безумовно, є термін “людський фактор”. Вирішення поточних та перспективних завдань будь-якого суспільства пов’язано, з визначальною роллю людського фактору, оскільки людина була й залишається вирішальним фактором суспільного розвитку. На думку Т. І. Заславської, людський фактор – “це система взаємодіючих, займаючих різне положення класів, верств та груп, діяльність та взаємодія яких забезпечує прогресивний розвиток країни” [84, 35].

При цьому, в умовах ринкової економіки з її підвищеною мобільністю технологій та капіталу конкурентоспроможність залежить виключно від якості, продуктивності та оперативності людських ресурсів, – так сьогодні стверджує бізнес. Провідні західні експерти стверджують, що відповідно до того, як активно сучасні суспільства вступають у постіндустріальну фазу, людський капітал буде набувати усе більшої ваги та цінності. У цьому проявляється унікальне місце людини в новому поділі інформаційної праці, що надто швидко часується з ХХІ століття.

Соціальна робота, як галузь суспільного виробництва, що ґрунтується на необхідній праці, не є тут виключенням. Більше того, ця галузь чутливіша до якостей людського фактору, оскільки пов’язана з ментальністю та психологією особистості, її установками, мотивами, інтересами та ідеалами.

Таким чином, людський фактор – це головний компонент суспільного розвитку, який утворюється завдяки участі людей у процесі створення матеріальних та духовних цінностей, надання соціально необхідних послуг особистості або колективам. Останнє, як добре відомо, є саме прерогативою соціальної роботи. Інакше кажучи, це люди соціальних закладів та добровільних організацій громадян, що об’єднуються для сумісної співпраці з метою творення та відтворення сутнісних сил особистості та розбудови громадянського суспільства.

Людський фактор, інколи його ще називають особистісним фактором, – це не тільки колективний соціальний працівник, але й



колективний суб'єкт суспільного життя, що має соціальну, демографічну, економічну, політичну структуру, взаємодія елементів якої забезпечує розвиток суспільства.

Поняття “людські ресурси”, яке інколи ототожнюється з поняттям “кадровий потенціал”, представляє собою сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність до виробництва матеріальних та духовних благ, і є узагальнюючим показником людського фактора розвитку суспільного виробництва. При цьому ми не зовсім погоджуємось з таким ототожненням понять і далі доведемо некоректність такого порівняння.

При цьому у світлі соціальної роботи треба виокремлювати людські ресурси конкретної організації, мережі соціальних закладів, того чи іншого регіону, нарешті, всієї галузі соціального виробництва. Відповідно до виділених рівнів є сенс вести мову про кадрову політику (соціального закладу, громадських організацій, міністерства, держави).

”Робоча сила” є політекономічною категорією, яка ще не знайшла широкого розповсюдження в галузі соціальної роботи, але буде поширюватись відповідно до того, як буде посилюватись увага фахівців, у першу чергу, економічного профілю до виробничого характеру соціальної роботи. Робоча сила безпосередньо пов'язана з засобами надання соціальної допомоги особистості і органічно поєднана з особистістю соціального працівника. Носіями одиничної робочої сили є усі працездатні члени суспільства, фактичні або потенційні працівники соціальної сфери (волонтери, соціальні працівники, спеціалісти, менеджери соціальної роботи). Щодо безпосередньої праці робоча сила виступає як потенційна величина, у той час як праця – це функціонуюча спроможність, функціонуюча робоча сила.

При цьому слід виокремлювати загальну працездатність, яка передбачає здатність людини до праці, що не потребує спеціальної підготовки; це стосується, наприклад, у більшій мірі учасників волонтерського руху.

Професійна працездатність – це здатність людини до конкретної праці у конкретній підгалузі соціальної роботи, професійної діяльності, що вимагає спеціальної фахової підготовки, наприклад, лікаря, соціального психолога або соціального педагога.





Таким чином, робоча сила є спроможність людини до праці, сукупність її фізичних та духовних здібностей, що використовуються в соціальній роботі. Матеріальну основу робочої сили складають працездатність, тобто стан фізичного здоров'я, а також її соціальні складові – знання, вміння, навички, що дають змогу людині виконувати соціальну роботу певної якості та обсягу.

Термін “трудові ресурси”, який ввів у 20 роках ХХ століття С. Г. Струмлінін, переважно використовується як планово-розрахунковий показник робочої сили. Трудові ресурси – це узагальнююче за змістом поняття. Як соціальне – економічна категорія – це сукупність носіїв функціонуючої та потенційної робочої сили та тих відносин, що складаються у процесі її відтворення (формування, розподілу та використання). Різницю між поняттями “робоча сила” та “трудові ресурси” вбачають у тому, що трудові ресурси мають кількісні та соціально-демографічні рамки, а робоча сила їх не має. Таким чином, поняття “трудові ресурси” охоплює всіх фактичних та потенційних працівників, що володіють здібностями до праці (робочою силою).

Трудові ресурси – це частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для діяльності в галузі соціальної роботи; по-іншому, трудові ресурси – це сукупні здібності до праці всього суспільства, значна частина яких (можливості домогосподарок, студентів) ще залишається не залученою до соціальної роботи.

Мета управління цим видом ресурсів – соціальна активізація населення у вирішенні побутових, сімейних, культурних, екологічних та економічних проблем. У процес праці залучається, як правило, більша частина людських ресурсів. Тут особлива увага приділяється підліткам, домогосподаркам, пенсіонерам, інвалідам, заохочуються сумісництво та паралельне виконання роботи, робота поза межами робочого часу.

Кадровий компонент у сукупності з професійним, кваліфікаційним та організаційним компонентами складають трудовий потенціал соціального закладу. При цьому кадрова складова формується з: а) професійних знань, умінь та навичок, що



обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал).

Ця складова трудового потенціалу може бути розглянута з двох позицій. Суб'єктивно вона виступає як форма особистісного самовираження та задоволення потреб індивіда і може розглядатись як здібність соціального працівника виконувати певні види робіт. Об'єктивно вона є вираженням набору характеристик, що віддзеркалюють матеріально-технічну та соціально-економічну визначеність сукупності професій.

Носієм окремої робочої функції, що забезпечується з боку особистості людини, джерелом фізичної та інтелектуальної енергії, професійними знаннями, вміннями та навичками, є ніщо інше як соціальний працівник. Менеджер соціальної роботи теж є соціальним працівником у відомому сенсі слова.

Тут треба уточнити характеристики особистості фахівця, що є головними у ході аналізу властивостей кадрового потенціалу менеджерів соціальної роботи. Одним із провідних елементів потенціалу менеджера є його професіоналізм. Термін "професіоналізм" за своїм походженням скоріше звичайне, ніж науково обґрунтоване, канонічне поняття. У словниках наводяться значення понять "професія", "спеціальність" та "кваліфікація".

Під професією розуміється, у вимірі життєдіяльності соціальної сфери, певний вид суспільно-корисної трудової діяльності; поява професії обумовлена поділом та кооперацією праці у конкретних техніко-організаційних умовах виробництва, сукупністю знань та практичних навичок, набутих соціальними працівниками в результаті навчання або практики соціальної роботи.

У межах однієї професії формується декілька спеціальностей, і якщо професія – це рід діяльності, то спеціальність – вид занять у рамках однієї професії, сукупність конкретних знань, умінь та навичок. Виокремлення спеціальності залежить від сфери трудової діяльності, стадії технологічного процесу, інструменту, що застосовується, технологій і т.д. І професія, і спеціальність визначаються за ознаками змісту праці, враховуючи предмети, використані засоби праці та специфіку її організації (поділ, кооперація).



На основі спеціального аналізу доведено, що професіоналізм соціального працівника правомірно розглядати як сполучення його загальної освіти з уміннями та навичками, набутих у процесі соціальної роботи в конкретному соціальному закладі, у специфічних умовах його багато в чому унікальної системи поділу та організації праці.

Поняття “кваліфікація” має декілька визначень, основне з яких – це рівень підготовленості, міра придатності до якого-небудь виду праці. Визначення цієї міри придатності залежить від вибору параметрів, критеріїв оцінки. Для менеджерського корпусу та соціальних працівників ще не формалізовані такі вимоги до кваліфікаційних характеристик за посадами, загальними для всієї системи соціальної роботи. Вони мають бути включені у відповідні кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів та інших службовців, що валідні для всієї України.

Це настільки важливі документи для створення продуктивного організаційного клімату в системі соціальної роботи, що на практиці органи галузевого управління терміново розробляють і затверджують типові професійно-кваліфікаційні характеристики посад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування центрів соціальних служб для молоді. Такий документ, наприклад, прийнято і введено у дію наказом Голови Державного Комітету України у справах сім’ї та молоді наказом № 15 від 04.02.2002 року.

Як підсумок, можна навести визначення професіоналізму керівника, якими ми маємо оперувати в подальшому аналізі проблеми інтенсифікації кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи. Отже, професіоналізм керівника – це висока кваліфікація у сфері управління, яка забезпечує стабільний успіх та розвиток соціального закладу на підґрунті інтеграції інтересів клієнтів/пацієнтів соціальної роботи з інтересами системи соціальної роботи.

Провідним компонентом професіоналізму керівника, а також кожного соціального працівника, у чий обов’язки входить взаємодія з іншими людьми, є комунікативна компетентність, її зміст визначається специфікою колективу та трудової ситуації, а також статусом і соціальною роллю особистості. По суті комунікативна компетентність – це знання, уміння, навички організації взаємодії у діловій сфері.



Сучасний соціальний працівник – це спеціаліст в галузі соціальної інженерії та технології. Це фахівець, який глибоко розбирається у фізіологічних, правових, моральних та психологічних регулятивах життєдіяльності людей, здатен прийти їм на допомогу в будь-який час. Соціальні працівники співпрацюють зі своїми клієнтами/пацієнтами на багатьох рівнях: мікрорівень – індивідууми та сім'ї, мезорівень – соціальні утворення та організації, макрорівень суспільства – національний та інтернаціональний.

По-іншому, соціальний працівник завжди має особисте обличчя, певний рівень професійної підготовки, кваліфікацію, життєву позицію, політичні уподобання та морально-правові засади поведінки не тільки у сфері соціальної роботи, але й у суспільстві.

Головна мета практичної діяльності менеджера соціальної роботи як соціального працівника полягає у внесенні необхідних соціальних змін у суспільство, місцеву громаду або життя окремої людини. Вони покликані служити на благо самореалізації особистості, розвитку та предметному використанню наукових знань про властивості людського організму, його взаємодію з суспільством, пошук та розвиток ресурсів для задоволення індивідуальних, групових, національних та інтернаціональних потреб і сприяти реалізації принципу соціальної справедливості в суспільстві.

Соціальні працівники займаються плануванням, оцінкою, застосуванням, аналізом та модифікацією превентивної соціальної політики та послуг для специфічних груп і територіальних громад. Вони беруть участь у реалізації багаточисельних соціальних функцій, використовуючи різні методологічні підходи, працюючи в широких організаційних рамках і забезпечуючи соціальні послуги для різних секторів на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Для характеристики складу та рівня використання працюючих у різних виробничих та невиробничих галузях, у тому числі й до сфери соціальної роботи, можливо застосувати поняття “сукупний соціальний працівник”. Воно, це поняття, покликане віддзеркалювати ефективність сукупної безпосередньої суспільної праці, носієм якого є колективний соціальний працівник. У сучасній системі суспільного поділу праці окремі соціальні працівники функціонують у суспільному виробництві як складова частина сукупного комбінованого працівника, який є носієм сукупної робочої сили.



Сукупна робоча сила або сукупний соціальний працівник – це сполучення індивідуальних робочих сил у єдиному процесі праці, що завершується яким-небудь конкретним результатом і здійснюється в рамках первинної кооперації праці, тобто в рамках безпосереднього поєднання соціальних працівників для спільної праці.

При цьому аналіз складу та структури сукупного працівника дає змогу виявити результативність його функціонування у сфері соціальної роботи. Вивчення професійно-кваліфікаційної структури сукупного працівника забезпечує можливість оптимізації у ході розробки та реалізації кадрової політики, формування, розподіл та використання трудових ресурсів соціальної галузі.

”Кадри” – це соціально-економічна категорія, що характеризує людські ресурси підприємства, організації, закладу, регіону, галузі, країни. На відміну від трудових ресурсів, що об’єднують усе працездатне населення країни як зайнятих, так і потенційних працівників, поняття “кадри” охоплює постійний (штатний) склад соціальних працівників, тобто працездатних громадян, що є у трудових відносинах з різними організаціями. У цьому сенсі воно тотожне категорії “робоча сила”, під якою розуміється здатність до праці, сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей людини, що необхідні йому для виробництва життєвих благ. Однак між ними існує й розбіжність. Робоча сила – це загальна здатність до продуктивної праці, її застосування пов’язано з виробництвом матеріальних та духовних благ. Під кадрами ж звично розуміють штатних, кваліфікованих працівників, що мають попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками або досвідом роботи в обраній сфері діяльності.

Персонал, на відміну від кадрів, є більш широким поняттям. Персонал – це весь особистий склад закладу, підприємства чи організації, або частина цього складу, що представляє собою групу за професійною чи іншою ознакою (наприклад, обслуговуючий персонал). По-іншому, провідними складовими, що характеризують поняття “кадри” – постійність та кваліфікація – для поняття “персонал” не є обов’язковими. Тож, персоналом називають постійних та тимчасових представників кваліфікованої та некваліфікованої праці, наприклад, волонтерів.



Персонал соціального закладу сприймається сьогодні як соціально-економічна категорія і як практичний термін. Як категорія, персонал висловлює бажання або форму реалізації демократичних начал для формування в системі соціальної роботи цілісної соціальної організації. У цьому сенсі вживання поняття “персонал соціального закладу” передбачає деяку єдність і соціальну спільність усіх соціальних працівників того чи іншого закладу. Інколи до його складу символічно “зараховують” усіх учасників спільних благодійних акцій, тобто громадськість.

Тож, до персоналу соціальних закладів може належати навіть громадськість, яка складається з гетерогенних груп (меценати, спонсори, засоби масової інформації, політичні партії, церква, союзи та об'єднання, громадянські ініціативи, волонтери та ін.). Їх інтерес відносно закладів соціальної роботи полягає в тому, щоб вони могли сприяти груповим цілям або у всякому разі не перешкоджати їм. Учасники соціальної роботи та їх інтереси не можуть бути визначені з різким розмежуванням: особа може належати декільком групам одночасно (наприклад, політик і спонсор), тому вони переслідують різні цілі. Крім того, різні інтереси часто не гомогенні в рамках однієї групи. Однак, частіше всього існує загальна зацікавленість у розвитку закладу соціальної роботи, що полегшує рівновагу інтересів серед учасників добродійних акцій соціального спрямування.

Отже, у кадровому менеджменті існує сталий зв'язок між основними категоріями. Його можна подати в такому вигляді: людський фактор – людські ресурси – трудові ресурси – робоча сила – трудовий потенціал – кадри – персонал – сукупний соціальний працівник – соціальний працівник – волонтер – громадськість.

Метою нашого аналізу є розкриття сенсу головного поняття, а саме “кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи”. Це означає, що ми повинні додатково розглянути та привести до єдиного знаменника такі поняття, як “потенціал” та “менеджмент соціальної роботи”.

Термін “потенціал” було введено в науковий обіг 15 років тому. Етимологічно він означає “приховані можливості, потужність, силу”. Широке використання смислового поняття “потенціал” складається з його аналізу як “джерела можливостей, засобів, запасів, що можуть бути приведені до дії або використані для вирішення будь-якого



завдання або досягнення певної мети; можливості окремої особистості, суспільства, держави у певній галузі” [217, 1058].

Таким чином, стосовно цього випадку, термін “потенціал” або “потенційний” означає наявність у кого-небудь (будь-то окрема людина, певний прошарок робочої сили, первинний трудовий колектив, суспільство в цілому) прихованих, не виявлених ще можливостей або здібностей у відповідній сфері їх життєдіяльності.

Визначаючи цю категорію, не треба протиставляти поняття “потенціал” та “ресурси”. Потенціал (економічний, виробничий, трудовий, інтелектуальний, управлінський) є узагальненою, підсумковою характеристикою ресурсів, що прив’язані до місця, терміну та носіїв певного виду професійної діяльності. Сьогодні існує, як мінімум, три напрямки в розвитку нашої уяви про потенціал, а саме:

- прибічники першого вважають, що потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов’язаних з функціонуванням виробництва та прискоренням науково-технічного прогресу;

- прибічники другого розглядають потенціал як систему матеріальних та трудових факторів (умов, складових), що забезпечують досягнення головної мети та цілей виробництва;

- прибічники третього розглядають потенціал як здібність комплексу ресурсів вирішувати поставлені перед ними завдання, тобто потенціал – це цілісне подання сукупної можливості колективу для виконання якого-небудь завдання. Саме на цій основі робиться висновок про синергетичний ефект, сукупності можливостей колективу, тобто чим вдаліше склалася структура об’єкта, чим у більшій відповідності знаходяться його структурні та функціональні елементи, тим вище його потенціал та ефективність.

Уявлення про сутність потенціалу обумовлює підхід до його оцінки, вимірювання та управління. Дійсно, коли потенціал розглядається як сукупність ресурсів, його оцінка полягає у формалізації якісних та кількісних характеристик окремих його складових, при цьому їх взаємний вплив не враховується і не вимірюється. Коли мова йде про систему ресурсів, то характеристики її окремих складових повинні доповнюватись показниками, що висвітлюють систему в цілому.



Оцінюючи потенціал як здатність ресурсів забезпечувати певні результати та функціонування системи, слід враховувати та віддзеркалювати у показниках усі фактори, що детермінують таку здатність. Для цього треба мати як характеристики ресурсів усіх видів, так і їх системні характеристики, знати засіб їх використання та технології управління ними. По-іншому, треба знати не тільки ресурси, але й накопичені, але ще не використані резерви.

При цьому зважимо на те, що “резерв” – термін французького походження, що означає “запас”. У словнику російської мови зазначено, що резерв – це запас, звідки черпають нові сили, резерви. Але щоб мати резерви, то треба їх створювати. У цьому і полягає принципове питання про формування виробничого, трудового, організаційного або інтелектуального потенціалу.

Потреба у резервах – ідея не нова. До неї постійно звернена увага економістів, які правомірно вважають, що свідомо визначені суспільством пропорції лише в тому випадку забезпечують дійсно планомірний розвиток, якщо суспільство має у своєму розпорядженні достатні резерви. Нас теж це питання цікавить, але з боку накопичення та використання організаційних ресурсів та резервів, оскільки саме вони ведуть до економії робочого часу.

Різниця між поняттями “потенціал” та “резерви” полягає в тому, що “потенціал” утримує як сутнісне, так і потенційне, а “резерви” – тільки потенційне, невикористане. Резерви, що використовуються, є, таким чином, суттєва складова потенціалу. При цьому важливо наголосити на тому, що функція резервів значно ширша, ніж вирівнювання наслідків стихійного лиха або врахування змін у міжнародній обстановці. Важливішою функцією резервів є попередження порушень ходу відтворення внаслідок прискорення науково-технічного прогресу, запровадження інновацій. Щоб досягти повного та раціонального використання резервів, кожен колектив повинен добре знати свій потенціал, мати необхідне знання про його рівень розвитку та реальний стан у визначений час.

Потенціал, що виступає у органічній єдності просторових та часових характеристик, концентрує одночасно три рівні зв'язків та відносин:

– по-перше, віддзеркалює минуле, тобто є сукупністю властивостей, що накопичені системою в процесі її становлення та





обумовлює її можливості до функціонування та розвитку. У цьому сенсі поняття “потенціал” фактично набуває значення поняття “ресурс”;

– по-друге, характеризує сьогодення з розгляду практичного застосування та використання наявних здібностей. Це дає змогу провести різницю між реалізованими та нереалізованими можливостями. У цьому визначенні функція поняття “потенціал” лише частково збігається з поняттям “резерв”.

Аналізуючи структуру потенціалу з цих позицій, слід враховувати, що у першому випадку, залишившись у нереалізованому вигляді, структурні елементи потенціалу ведуть до зниження ефективності його функціонування (наприклад, невикористані у роботі навички втрачаються, нереалізовані особистісні здібності руйнуються), а в другому випадку “надлишковий” запас сил та здібностей соціального працівника забезпечує оперативність розвитку системи щодо умов праці, що постійно змінюються;

– по-третє, орієнтує на розвиток (майбутнє): у процесі трудової діяльності соціальний працівник не тільки реалізує свої наявні здібності, але й збагачується новими силами та здібностями, являючи собою єдність стійкого стану та такого, що змінюється, потенціал утримує в собі як “потенції” елементи майбутнього розвитку.

Рівень потенціалу, що характеризує наявний стан системи, обумовлений тісною взаємодією усіх трьох вищеназваних станів, що й відрізняє його від таких на перший погляд близьких йому понять, як “ресурс” та “резерв”.

Підхід до робочої сили як до ресурсу означає, по-перше, відмову від уявлень про робочу силу як про “дарове багатство”, освоєння якого не потребує грошових витрат та організаційних зусиль з боку держави та підприємств, і, по-друге, визнання проблеми недостатності окремих категорій кваліфікованих соціальних працівників порівняно з потребами виробництва послуг, що робить необхідним управління процесом використання найбільш важливих та дефіцитних їх категорій.

Коли мова йде про управління персоналом, то необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не рівнем підготовки соціального працівника у цей момент до зайняття тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – із



врахуванням віку, освіти, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації.

Кадровий потенціал соціального закладу інтегрує потенціали окремих менеджерів соціальної роботи і охоплює:

– психофізіологічний потенціал – здібності та схильності менеджера соціальної роботи, стан його здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи;

– кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину та різносторонність загальних і спеціальних знань, трудових навичок та вмінь, що обумовлюють здібності менеджера соціальної роботи до управлінської праці, певного змісту, інтенсивності та складності;

– особистісний потенціал – рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, рівень засвоєння менеджером норм ставлення до праці, цінності орієнтації, інтереси, потреби та запити у сфері управлінської праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Сутність терміну “менеджмент соціальної роботи” полягає у тому, що мова йде про зайняття управлінням соціальною роботою як видом професійної діяльності. У вітчизняній практиці поки що немає класифікації кадрів управління для галузі соціальної роботи, тому є сенс проаналізувати відповідні структури, що створені за кордоном, з тим, щоб виокремити відповідні рівні менеджерів та формалізувати їх рівні управлінської праці.

Висвітлення управлінського персоналу, згідно із західними критеріями його класифікації, дає змогу виділити сутнісні категорії управлінського персоналу для вітчизняних закладів:

1. Керівники підприємств, закладів, організацій та їх заступники.
2. Керівники структурних підрозділів підприємств, закладів та організацій, головні спеціалісти.
3. Спеціалісти, що забезпечують економічні функції (головний бухгалтер).
4. Спеціалісти з інженерно-технічного забезпечення виробництва.
5. Посади службовців (зайнятих обліком, контролем, оформленням документів, господарським обслуговуванням).

На підприємствах індустріально розвинених країн розрізняють такі категорії працівників:



1. Top management тобто вища ланка управління (президент/генеральний директор та інші члени правління).

2. Middle management – середня ланка управління (керівники управлінь та самостійних відділів).

3. Lower management – нижчі ланки управління (керівники підвідділів, цехових бюро, керівники груп, майстри, бригадири).

4. Інженерно-технічний персонал та конторські службовці (“білі комірці”).

5. Робітники, що зайняті фізичною працею (“сині комірці”).

6. Робітники соціальної інфраструктури (“сірі комірці”).

Цікава у цьому плані класифікація персоналу, що застосовується у Великобританії (табл. 6.2).

**Таблиця 6.2**

*Соціально-економічна структура зайнятих у Великобританії*

| <i>Клас</i>    | <i>Соціальний статус</i>                            | <i>Професія глави сім'ї</i>   |
|----------------|---|---|
| A              | Вищий за середній                                   | Вищі рівні адміністративного або професійного менеджменту                           |
| B              | Середній  | Посередницький адміністративний або професійний менеджмент                          |
| C <sub>1</sub> | Нижчий за середній                                  | Супервайзори або клерки, нижчі рівні адміністративного або професійного менеджменту |
| C <sub>2</sub> | Кваліфіковані працівники                            | Кваліфіковані працівники, зайняті ручною працею                                     |
| D              | Працівники  | Кваліфіковані й некваліфіковані працівники, зайняті ручною працею                   |
| E              | Нижні рівні, які тільки забезпечують своє існування | Штатні пенсіонери або вдови, працівники з випадковою роботою та різноробочі         |

Американське законодавство у сфері трудових відносин ділить найманий персонал на дві категорії. У першу включені рядові виконавці, у другу – “представники адміністрації”: увесь управлінський персонал (менеджери), а також працівники кадрових служб, служб охорони та безпеки. Такий поділ пов'язаний з тим, що юридичне



право на професійну діяльність надано першим і не розповсюджується на других.

До управлінського персоналу у США належать кожен найманий працівник, який зобов'язаний для виконання поставлених перед ним завдань організовувати, координувати та контролювати працю інших. Ця обставина визначає деякі загальні моменти в методах відбору та підготовки таких працівників, системах оцінки їх праці, формах винагородження. Разом з тим, різниця у рівнях вимог і реальному змісті функцій керівників різних рангів настільки велика, що фактично “верх” та “низ” цієї професійної категорії тяжіють до різних соціальних верств і суспільних класів. Серед керівників прийнято виділяти три групи залежно від місця, що вони займають в ієрархії управління.

Вищий рівень (executives) – це група вищих посадових осіб компанії. До неї входять особи, що обіймають посади голови ради директорів, президента, виконавчих віце-президентів, інші особи, які безпосередньо відповідальні за основні підрозділи або за головні функції корпорації. Разом вони складають невеличку привілейовану частину апарату управління (5-7% його чисельності). У питаннях кадрової політики: найм, відбір, оплата, стимулювання, вибір умов праці та організація використання робочої сили, включаючи спеціалістів і рядових управляючих – верхівка менеджменту має необмежену свободу дій.

Середній рівень – це група посадових осіб, що відповідає за роботу заводів, відділів або аналогічних самостійних підрозділів, окремих проектів і програм. Лінійні керівники середнього рівня управління забезпечують проведення в життя кадрової політики компанії, що розробляється нагорі. Вони займають проміжні ступені організаційної піраміди і складають основну долю апарату управління в промисловості США: за оцінками американських асоціацій управління, до 65-70%.

Нижній рівень (supervisors) – це працівники, що виконують переважно управлінські функції, але не мають у своєму підпорядкуванні інших керівників. До них належать майстри, начальники, упорядники робіт у конторах і на виробничих дільницях і т. ін. За оцінками американських асоціацій управління, вони складають третину всіх управлінських працівників в американській



промисловості. Фактично сьогодні нижня ланка відокремлена від інших ешелонів управління високими статусними бар'єрами. Більшість керівників нижнього рівня відбираються із робітників або випускників шкіл і коледжів, не мають вищої освіти, вихідців із малозабезпечених верств населення, між тим, як уже у середній ланці управління комплектування йде із числа спеціалістів з вищою освітою і, як правило, представників вищих верств “середнього класу” або сімей капіталістів. У великих компаніях винагорода керівників нижньої ланки у 5-25 разів нижче, ніж керівників вищої ланки.

Отже, на основі вищевикладеного можна запропонувати класифікацію менеджерів соціальної роботи для вітчизняної практики (табл. 6.3).

**Таблиця 6.3**

***Структура менеджментського корпусу соціальної роботи в Україні***

| <i>Рівень менеджменту</i> | <i>Вид управлінської діяльності, що забезпечує фахівець</i> | <i>Посади</i>  |
|---------------------------|---|--|
| Вищий                     | Стратегічне управління                                      | Керівники галузі, обласних та республіканських підрозділів   |
| Середній                  | Оперативне управління                                       | Керівники районних служб та їх спеціалізованих підрозділів, громадських організацій, лінійні фахівці за напрямками соціальної роботи |
| Нижчий                    | Тактичне управління   | Організатори соціальної роботи, які виконують управлінські функції, але не мають у своєму підпорядкуванні підлеглих                  |



Таким чином, із всього, що викладене вище відносно кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи, можна зробити такі узагальнення та висновки:

– по-перше, нас цікавить проблема кадрового забезпечення процесу управління соціальною роботою з погляду формування, підвищення та використання потенціальних можливостей вітчизняного менеджерського корпусу.

– по-друге, для вивчення процесу формування менеджерського корпусу необхідно розглянути механізми розробки та реалізації цілеспрямованої кадрової політики в соціальній сфері.

– по-третє, для освоєння напрямків та шляхів підвищення інтелектуального та інноваційного потенціалу кадрів управління, що задіяні у сфері соціальної роботи, необхідно розглянути сучасну технологію кадрової роботи.

– по-четверте, аналіз сутності та змісту головної функції менеджерських кадрів, що працюють у галузі соціальної роботи, викриває якість кадрової роботи і кадрової політики.

Сьогодні в Україні гострою проблемою є розробка нової кадрової політики, зорієнтованої на організацію соціального управління, пріоритет соціальних цінностей, соціальної політики.

Кінцевою метою сучасних реформ в Україні є не ринок, а благобуття її народу, кожної людини. У цій справі поки що найслабкішим місцем реформування суспільних відносин є соціальна політика, яка фактично виступає стратегічним рівнем менеджменту соціальної роботи. І багато чого тут обумовлюється світоглядом управлінських кадрів, їх соціальною компетентністю. Тож далі є сенс перейти до послідовного аналізу кадрової політики та її можливостей у галузі підготовки управлінських кадрів для сфери соціальної роботи.

Термін “політика”, як відомо, характеризується як цілі і завдання, методи і засоби, за допомогою яких досягаються ці цілі, образ дій, що визначають відносини з людьми. Вона реалізується у межах окремих закладів або організацій, регіонів, галузі або суспільства. Поняття “політика організації” охоплює систему правил, відповідно до яких веде себе соціальна система в цілому і за якими діють люди, що входять до цієї системи.

Кадрова політика соціального закладу обґрунтовує необхідність використання на практиці тих чи інших конкретних методів набору,



розстановки та використання кадрів, але не займається детальним аналізом їх змісту та специфікою проведення практичної роботи з кадрами.

Кадрову політику не можна ототожнювати з управлінням персоналу. Поняття “управління персоналом” і “політика” далеко не тотожні між собою. “Управління” – термін більш широкий, однією із складових якого є політика, у цьому випадку – кадрова політика.

Кадрова політика соціального закладу – це цілісна стратегія роботи з персоналом, яка поєднує різні елементи та форми кадрової роботи, яка має за мету створення високопродуктивного та високопрофесійного, згуртованого і відповідального колективу, здатного оперативно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища.

З літератури випливає, що термін “кадрова політика” має широке та вузьке трактування:

1) система правил і норм (які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані), що забезпечують відповідність людського ресурсу до стратегії фірми (звідси випливає, що всі заходи по роботі з кадрами: відбір, складання штатного розпису, атестація, навчання, просування – плануються та зіставляються з загальним розумінням цілей і завдань організації);

2) набір конкретних правил, побажань та обмежень у взаємовідносинах людей в організації. У цьому сенсі, наприклад, слова “Кадрова політика нашого закладу соціальної роботи полягає в тому, щоб запрошувати на роботу людей тільки з вищою освітою” – можуть використовуватись як аргумент у вирішенні конкретного кадрового питання.

Етапи формування кадрової політики:

– формулювання загальних принципів та цілей роботи з кадрами менеджерів соціальної роботи відповідно до мети та цінностей соціального закладу або галузі;

– розбудова системи процедур та заходів – кадрових технологій;

– моніторинг персоналу: розробка конкретних заходів з питань розвитку та використання знань, умінь та навичок персоналу, оцінка ефективності цих заходів.



Відомо, що є й інші підходи до розробки кадрової політики. Так, наприклад, Г. В. Щокін пропонує виділяти в розробці цього виду політики три етапи, а саме:

– перший етап – це обґрунтування мети розвитку кадрового потенціалу країни, регіону, підприємства та формування структурних ланок, що забезпечують досягнення цієї мети. Для цього він пропонує використати такий засіб, як структуралізація цілей на основі “дерева цілей”, що має такі елементи: а) забезпечення наукових розробок у галузі кадрової політики; б) матеріально-технічне забезпечення системи управління людськими ресурсами; в) забезпечення ефективної експлуатації фонду навчальних закладів та випуску учнів, робочих та спеціалістів; с) забезпечення ефективного управління людськими ресурсами;

– другий етап охоплює розробку методичних рекомендацій зі складання цільових програм розвитку комплексів з управління людськими ресурсами. Програма такого розвитку може включати, на його думку, розділи: а) структура комплексу; б) основні показники оцінки і планування діяльності комплексу та його структурних ланок; в) аналіз вихідного рівня розвитку кадрового комплексу; г) розробка прогнозу розвитку кадрового комплексу; д) кількісне визначення мети розвитку кадрового комплексу на період, що планується; є) визначення структурної частини розробки кадрової політики; ж) обґрунтування ресурсної частини кадрової політики;

– третій етап полягає у виборі оптимального варіанту кадрової програми, який реалізується з врахуванням таких вихідних посилок. Ефективність є властивістю, що притаманна цілеспрямованим системам і проявляється у процесі їх функціонування щодо поставлених цілей. Критерієм ефективності функціонування системи слід вважати ступінь (міру, вірогідність) досягнення конкретної цілі.

Кадрова політика фіксується у загальнофірмових документах і інструкціях, що регламентують усі аспекти праці керівників середніх та нижчих ланок управління, з різними категоріями персоналу. За їх сприянням поширюються відповідні ціннісні орієнтації на всіх співробітників апарату управління, соціальних працівників та клієнтів/пацієнтів.

Основоположними принципами формування кадрової політики у галузі соціальної роботи є:





- науковість, використання всіх сучасних розробок у цій галузі, які б могли забезпечити економічний та соціальний ефект;
- комплексність, завдяки чому мають бути охоплені всі сфери кадрової діяльності;
- системність, тобто врахування всіх взаємозалежностей та взаємозв'язків окремих складових цієї роботи;
- необхідність врахування як економічного, так і соціального ефекту, як позитивного, так і негативного спрямування того чи іншого заходу на кінцевий результат;
- ефективність: будь-які витрати на заходи в цій галузі повинні повернутись через результат господарської діяльності.

Отже, по суті, кадрова політика – це індикатор внутрішньої етики менеджменту соціальної роботи, показник щирості моральних принципів, що проголошує керівництво, та основа іміджу соціального закладу.

Поряд з наріжними положеннями кадрової політики, що мають загальний характер та закріплені законодавчо, існують проблеми методичного характеру, які вимагають якісного аналізу обраних варіантів рішення. Це тим більше актуально, що у низки випадків є декілька взаємовиключних методик (наприклад, з оцінки соціальних працівників). У цьому випадку із декількох варіантів, відносно умов цього соціального закладу, повинен бути обраний який-небудь один. До числа таких матеріалів належить методика вдосконалення структури організації, розробка положень про підрозділи та посадових інструкцій, методика прийняття на роботу та розстановку тих, хто прийнятий на роботу, по робочих місцях, адаптації соціальних працівників і т. ін.

Виходячи з того, що система соціальної роботи в Україні має певні обмеження з питань комплектування своїх закладів готовими кваліфікованими кадрами та її всезростаючою вартістю, на перший план виходить завдання розвитку та максимального використання трудового потенціалу, що уже працює, або відбору його з числа безробітних з наступною перепідготовкою в системі післядипломної освіти.

Напрями кадрової стратегії в системі соціальної роботи сьогодні можна диференціювати таким чином:



- організація відношень та зв'язків з ринком праці і з внутрішньофірмовими трудовими ресурсами;
- політика використання персоналу соціальних закладів;
- вибір та реалізація стилю управління кадрами;
- організація горизонтальної кооперації;
- організація робочого місця та умов праці;
- політика визнання особистих досягнень у соціальній роботі;
- політика просування менеджера соціальної роботи по службі;
- вибір системи оплати праці (включаючи й соціальні послуги);
- політика підготовки кадрів та підвищення їх кваліфікації;
- комунікаційна політика.

Цілі кадрової політики у сфері менеджменту соціальної роботи можна сформулювати таким чином:

- безумовне виконання передбачених Конституцією прав та обов'язків громадян України у сфері праці;
- виконання всіма організаціями і окремими громадянами положень законів про працю і постанов профспілкових союзів, КЗОТу, типових правил внутрішнього розпорядку та інших документів, що прийняті і діють нині в Україні;
- підпорядкування всієї роботи з кадрами завданням безперервного та якісного забезпечення виконання Законів України про соціальну роботу, соціальний захист, про роботу з молоддю та сім'єю, інвалідами, людьми похилого віку, постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС і т. ін. необхідною чисельністю соціальних працівників необхідного професійно-кваліфікаційного складу;
- уніфікація стандартів управління соціальною роботою в Україні з законами та іншими нормативними документами, що діють на Європейському просторі або видані по лінії ООН;
- раціональне використання кадрового потенціалу, що є в розпорядженні національної мережі соціальних служб;
- формування та підтримка працездатних, дружніх виробничих колективів, розробка принципів організації трудового процесу;
- розвиток внутрівиробничої демократії;
- розробка критеріїв та методик підбору, відбору, навчання та розстановки кваліфікованих кадрів;
- підготовка та підвищення кваліфікації іншої частини працюючих;



– розробка теорії управління персоналом, принципів визначення соціального та економічного ефекту від заходів, що входять у цей комплекс.

Сьогодні кадрова політика менеджменту соціальної роботи починає охоплювати сфери, що раніше не враховувались у політиці, наприклад, міжетнічні конфлікти, міграційні процеси, процеси глобалізації, трудові конфлікти, взаємовідносини з системою місцевого самоврядування, адміністрацією, профспілками та громадянськими організаціями, закордонними фондами і т. ін.

Вихідними положеннями кадрової політики в галузі соціальної роботи, з огляду на пропозиції Г.В.Щокіна для сфери матеріального виробництва, є:

– політика зайнятості – забезпечення ефективним персоналом і стимулювання його до отримання задоволення від соціальної роботи завдяки смислу та змісту допомоги, що надається клієнту/пацієнту, громадської її вагомості;

– політика навчання – забезпечення відповідними можливостями отримання освіти з метою перекваліфікації або підвищення професійного рівня спеціаліста з управління, створення підґрунтя для подальшого кар'єрного росту, особистої самореалізації людини;

– політика оплати праці або винагороди – при мізерній заробітній платні надання широкого громадського розголосу результатів, що отримані менеджером соціальної роботи, розбудова системи морального заохочення;

– політика виробничих відносин – введення певних процедур для ефективного вирішення трудових проблем;

– політика благобуття – забезпечення позитивного морального клімату, привернення уваги місцевої громади, засобів масової інформації, системи місцевого самоврядування, суспільства до значення праці менеджера в соціальній сфері.

Розглянемо рівні розробки кадрової політики у сфері соціальної роботи. Нині вона має чітко визначені рівні формування та реалізації.

Загальнодержавний (національний) рівень передбачає формування єдиної кадрової політики держави відносно службовців, які задіяні в різних сферах матеріального та духовного виробництва, визначає рівень оплати праці, диференціацію державних службовців



залежно від їх освітньо-кваліфікаційної підготовки, форми спілкування з аналогічними системами інших держав, форми державного та соціального страхування, пільги, форми морального заохочення, систему державних нагород та почесних звань, пенсійне забезпечення та ін.

Галузевий рівень ґрунтується на визначенні пріоритетів у структурі кадрів, рівні та форми підготовки та перепідготовки кадрів, інформаційного забезпечення, напрямків теоретичного обґрунтування кадрової політики, кадрової роботи та управління персоналом, порядок прийому на роботу та звільнення з роботи, ротації кадрів, специфіки галузевої системи стимулювання праці, механізмів просування кадрів за рівнями галузевих структур, надання галузевих пільг – і у своїй законодавчій та науково-пізнавальній частині багато в чому повторює національний рівень.

Регіональний рівень вимагає врахування природних, ментальних, психологічних, економічних, соціальних та національних особливостей регіону. Через те, що менеджмент соціальної роботи в Україні ще тільки набирає силу, специфіка кадрової політики на цьому рівні проглядається дуже слабо. Вона представляє собою специфічну форму інтеграції галузевого та територіального управління. Найбільш складним моментом у її розробці є визначення оптимальної потреби в кадрах із спеціальною освітою та певним кваліфікаційним рівнем для залучення їх до персоналу мережі соціальних закладів. Наприклад, може скластись така ситуація, що в конкретному регіоні немає зовсім або недостатньо фахівців юридичного, психологічного чи соціологічного профілю.

Внутрішньофірмовий рівень означає пристосування загальнодержавних, галузевих та регіональних законодавчих, адміністративних розробок у цій галузі до умов функціонування та розвитку конкретного соціального закладу і розробку на основі цих документів принципів роботи з кадрами та персоналом.

Поряд з науковою та юридичною обґрунтованістю положення внутрішньої кадрової політики повинні бути максимум конкретні та адресні, щоб завжди було відомо про те, хто відповідає за реалізацію того чи іншого напрямку соціальної роботи, кого передбачається мати в резерві на висування, у якій послідовності буде



здійснюватись планове переміщення менеджерів соціальної роботи, спрямування їх на навчання або на підвищення кваліфікації.

Головними рисами кадрової політики на рівні соціальних закладів має бути: певна форма філософії щодо менеджерського корпусу; збалансована система функцій та процедур по роботі з кадрами та персоналом, іманентний зв'язок її із стратегією розвитку цього закладу; орієнтація на довготривалу перспективу; постійне підвищення ролі персоналу у життєдіяльності соціального закладу.

Внутрішня кадрова політика повинна системно охоплювати всі напрямки кадрової діяльності, а саме:

- визначення потреби в кадрах;
- залучення кадрів;
- використання кадрів;
- ротація кадрів;
- збереження кадрів та стимулювання їх праці;
- розвиток кадрів,
- вивільнення кадрів;
- організація інформації про роботу з кадрами.

На жаль, конкретний механізм формування і перетворення в життя кадрової політики в системі соціальної роботи ще не створено. Однак в умовах сучасного етапу розвитку соціальний заклад уже не може виступати в ролі пасивного споживача робочої сили. Щоб ефективно функціонувати, треба впливати на весь процес кадрового забезпечення, тобто проводити активну кадрову політику. На практиці це означає:

- по-перше, забезпечення соціального закладу кваліфікованою робочою силою (соціальними педагогами, соціальними психологами, юристами, лікарями);
- по-друге, її подальший розвиток у рамках фірми (спеціалізація, перепідготовка, підвищення кваліфікації);
- по-третє, її стабілізацію або закріплення у мережі соціальних закладів.

Для того, щоб забезпечити активність, кадровій політиці потрібно мати певну систему впливів на менеджерів соціальної роботи. Отже, головні елементи такої системи:

- якісне і кількісне планування персоналу;
- навчання персоналу;



- зайнятість персоналу;
- маркетинг персоналу
- контроль персоналу;
- вивільнення персоналу;
- політика стимулювання персоналу;
- соціальна політика;
- інформаційно-комунікативна політика;
- підтримка спонсорських намагань та волонтерського руху.

Комплексне розуміння кадрової політики складається як внутрішня єдність таких заходів:

По-перше, забезпечення всіх ланок соціальної роботи необхідними людськими ресурсами. Оскільки соціальний працівник у соціальній роботі, як ніде в іншій сфері, відчуває свою особистісність, то в кадровій політиці треба враховувати його інтереси. Це стосується як вибору клієнта, змісту надання допомоги, робочих місць, так і створення умов для розвитку особистості соціального працівника, забезпечення достойних умов праці відповідно до отриманої ним кваліфікації. Інструментом для вирішення цих завдань є кадрове планування.

По-друге, створення мотивації персоналу на високоефективну професійну працю. У соціальній роботі менеджер теж повинен мати можливість “зробити” собі кар’єру. Специфіка кадрових рішень полягає в тому, що вони майже завжди відбиваються на мотивації соціальних працівників і моральному кліматові в колективі. В ідеалі вони повинні гармонувати з системою цінностей, що функціонує в соціальному закладі, з настановами та очікуваннями кожного соціального працівника. По-іншому, кадрові рішення, хочемо ми цього чи ні, будуть або розчинювати систему внутрішньофірмових цінностей, що формується у ході практичної роботи, або закріплювати їх в організації.

Документальне оформлення кадрової політики полягає у такому:

- чіткому визначенні дій, що повинні використовуватись для досягнення мети соціальної роботи;
- досягненні ясності у справі розуміння проблем управління та кадрів;



- схильнні до співпраці шляхом координації діяльності між різними структурними підрозділами соціального закладу або між закладами, що входять до регіональної мережі;
- єдиному підході та послідовності у прийнятті кадрових рішень;
- керівництві визнаними стандартами в різних ситуаціях управління персоналом;
- сприянні процесу децентралізації влади, що значно поліпшує виробничі відносини у сфері соціальної роботи; сприянні розвитку навчання та технологій кадрового менеджменту;
- переконанні персоналу в позитивній місії соціального закладу та соціальної роботи взагалі;
- інформуванні персоналу про правила етики фахівця з соціальної роботи, якими вони повинні керуватися у професійній діяльності та поза нею;
- укріпленні суспільної моралі та покращенні загальних стосунків між собою та людьми.

Таким чином, кадрова політика соціального закладу – це діяльність, що пов'язана з відносинами між суб'єктами соціальної сфери, що вирішує своє головне завдання – організацію відносин “влада – підпорядкування” у спільній діяльності, визначення ролей суб'єктів організації у справах соціального закладу, визначення форм, завдань, змісту діяльності суб'єктів організації, принципів та методів їх взаємодії.

Вирішення завдань кадрової політики на практиці є цільовим призначенням кадрової роботи. Вона складається з планування, підбору, підготовки, розстановки, перепідготовки, оцінки, виховання та раціонального використання кадрів. За характером – це організаційна робота, направлена на підвищення інтелектуального та організаційного потенціалу менеджерів соціальної роботи.

Поняття “робота з кадрами” охоплює всі проблеми організаторів соціальної роботи й передбачає умовний поділ їх на три великі групи; перша охоплює аналіз категорій соціальних працівників та посад, питання планування та прогнозування у сфері кадрів, визначення і формування джерел задоволення кадрової потреби; друга – питання підбору, розстановки, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; третя – питання організації та оцінки управлінської праці, формування стабільних команд, укріплення виконавчої дисципліни.



Аналізуючи проблеми координації кадрової роботи, слід враховувати галузевий, регіональний та фірмовий аспекти використання кадрового потенціалу. Галузевий принцип управління, незважаючи на створення мережі соціальних служб та добровільних громадських організацій, має цілу низку недоліків. У сфері кадрової роботи вони понад усе пов'язані з недосконалістю обліку та формування балансів трудових ресурсів, відсутністю кадрів менеджерів певного рівня підготовки, наприклад, керівників, що володіють стратегічним мисленням у сфері соціальної діяльності.

Територіальний принцип організації кадрової роботи дає змогу більш ефективно впливати на розстановку кадрів, залучати до менеджменту соціальної роботи керівників з інших галузей народногосподарського комплексу, використовувати можливості керівників, що вийшли на пенсію і бажають працювати в соціальній сфері за місцем проживання.

Найбільш ефективно кадрова робота може бути організована в закладі соціальної роботи, оскільки саме тут є можливість організувати вивчення менеджером механізмів управління персоналом відповідно до конкретних напрямів соціальної роботи та індивідуальних властивостей особи. У зв'язку з цим значно підвищується значення етичних, соціально-психологічних, загальногуманних проблем, які активізують професійну діяльність менеджерів соціальної роботи.

У відомій роботі Г. В. Щокіна, "Теорія кадрової політики" пропонується організаційну роботу з кадрами вести за трьома головними напрямками, а саме:

– перший – передбачає створення необхідних умов для всебічного та гармонійного розвитку всіх здібностей людини у його професійній діяльності;

– другий – передбачає забезпечення підвищення продуктивності та якості праці за рахунок розвитку спеціальних здібностей та вдосконалення професійної майстерності на підґрунті високої професійної підготовки та загальної культури робітника;

– третій – пов'язаний з регулярним і систематичним оновленням та поповненням професійних знань, умінь і навичок усіх категорій робітників, плануванням й здійсненням постійного професійно-кваліфікаційного росту кадрів.





Важливою специфікою внутрішньофірмового управління в соціальному закладі стає єдиний і комплексний вплив на весь персонал в цілому. У зв'язку з цим складається система кадрової роботи, яка:

- інтегрує управління персоналом у загальну систему управління соціальним закладом, пов'язує його зі стратегічними установками та корпоративною культурою, а також з плануванням науково-дослідних робіт, підвищенням якості та технологічного рівня послуг, що надаються клієнтам/пацієнтам;

- розробляє розгорнуту систему постійних та програмних заходів з регулювання зайнятості, планування робочих місць, організації відбору, розстановки та підготовки кадрів, прогнозування змісту робіт;

- передбачає ретельний облік (у тому числі в інформаційних системах) якостей і професійних характеристик соціальних працівників, а також результатів їх діяльності;

- передбачає пропагандистську та виховну роботу як зі співробітниками соціального закладу, так і членами їх сімей (на зразок японського менеджменту);

- централізує управління діяльністю в соціальному закладі у компетенції одного із її лідерів, а також здійснює заходи з удосконалення механізму кадрової роботи.

Для організації роботи з кадрами в апаратах державних органів створюються спеціальні структурні підрозділи – кадрові служби, які розробляють, реалізують та контролюють річні та перспективні плани роботи з кадрами, що складаються з конкретних заходів: з їх підбору, підготовки, перепідготовки, розстановки, підвищення кваліфікації, стимулювання праці, персонального обліку за продуктивністю їх праці.

Очолює такі служби спеціально підготовлений фахівець – начальник відділу кадрів, посадові обов'язки якого та кваліфікаційні вимоги до якого найбільш рельєфно подають сутність та зміст кадрової роботи з менеджерами як у галузі промислового виробництва, так і в галузі соціальної роботи. Тому є сенс тут навести ці важливі вимоги до фахівця, якщо вони навіть зі сфери матеріального виробництва, з тим, щоб можна було сформулювати



сукупність відповідних вимог до начальника відділу кадрів у галузі соціальної роботи.

Кваліфікаційні вимоги до начальника відділу кадрів полягають у такому: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст або бакалавр); післядипломна освіта в галузі управління; стаж роботи в сфері управління персоналом: для магістрів або спеціалістів - не менше 2 років, бакалавр – не менше 3 років.

Начальник відділу кадрів повинен знати: постанови, розпорядження, накази, методичні, нормативні та інші керівні матеріали про роботу з кадрами, облік особистого складу підприємства; перспективи розвитку галузі і підприємства; основні технологічні процеси виробництва продукції підприємства; порядок розробки планів комплектування підприємства кадрами; положення про порядок визначення та виплати державних субсидій; порядок оформлення прийому, переводу та звільнення працівників, ведення та зберігання їх трудових книжок та особових справ, оформлення пенсій робітникам підприємства та їх сім'ям; організацію табельного обліку; методи обліку просування кадрів, порядок складання установленної звітності; основи профорієнтаційної роботи; основи соціології, психології праці, економіки, організації виробництва та управління; трудове законодавство.

Завдання та обов'язки начальника відділу кадрів. Очолює роботу із забезпечення підприємства (соціального закладу) працівниками необхідних професій, спеціальностей та кваліфікації згідно з рівнем та профілем отриманої їм підготовки та ділових якостей.

Керує розробкою перспективних та щорічних планів комплектування підприємства (соціального закладу) персоналом з урахуванням перспектив його розвитку, змін складу працюючих у зв'язку з упровадженням нової техніки (технології для соціальної роботи – авт.), механізації і автоматизації виробничих процесів, а також пуском виробничих об'єктів (введенням нових спеціалізованих служб – авт.).

Бере участь у роботі з прогнозування та визначення потреб у кадрах на основі планів економічного і соціального розвитку підприємства. Вирішує питання найму, звільнення, переводу



працівників, контролює їх розстановку та правильність використання у підрозділах підприємства (соціального закладу – авт.).

Забезпечує прийом, розміщення молодих працівників згідно з отриманою у навчальному закладі професією та спеціальністю, разом з керівниками підрозділів та громадськими організаціями здійснює проведення їх стажування і виховної роботи.

Систематично вивчає ділові якості та інші індивідуальні особливості працівників підприємства з метою підбору кадрів на заміщення посад, що входять до номенклатури керівника підприємства, і створення резерву на висування, здійснює контроль за його оновленням та поповненням, сприяє формуванню складу кадрів керівників із затвердженого резерву.

Бере участь в організації підвищення кваліфікації працівників, що зараховані у резерв, і підготовці їх до роботи на керівних посадах.

Бере участь в атестації, розробці заходів за рекомендаціями атестаційних комісій, визначає коло працівників, що підлягають черговій або повторній атестації, забезпечує підготовку необхідних документів.

Організовує сучасне оформлення прийому, переводу та звільнення працівників згідно з трудовим законодавством, положеннями, інструкціями та наказами керівників підприємств, облік особового складу, видачу довідок про сучасну та минулу трудову діяльність працюючих, зберігання та заповнення трудових книжок і ведення установленної документації з кадрового напрямку, а також підготовку матеріалів для рекомендації працівника до заохочення та нагородження.

Забезпечує підготовку документів для призначення пенсій працівникам підприємства та їх сім'ям, а також подання їх до органів соціального забезпечення.

Організує розробку та реалізацію заходів, що направлені на удосконалення управління кадрами на основі впровадження відповідної системи АСК системи підбору, розстановки кадрів, що забезпечує відбір найбільш підготовлених працівників для ефективного виконання ними своїх обов'язків, професійний відбір і професійну адаптацію кадрів, їх професійно-кваліфікаційне просування.



Здійснює методичне керівництво роботою інспекторів з кадрової роботи підрозділів підприємства, контролює виконання керівниками підрозділів постанов, наказів та розпоряджень з питань кадрової роботи.

Вживає заходів з удосконалення форм та методів роботи з кадрами. Вивчає та узагальнює результати роботи з кадрами, аналізує причини плинності, прогулів та інших порушень трудової дисципліни, готує пропозиції з усунення виявлених недоліків, закріплення кадрів, вживає заходів з працевлаштування працівників, що вивільняються.

Здійснює зв'язок з іншими підприємствами з питань відбору кадрів. Організовує табельний облік, складання та виконання графіків відпусток, контроль за станом трудової дисципліни у підрозділах підприємства та виконання робітниками правил внутрішнього розпорядку, розробляє заходи з питань поліпшення трудової дисципліни, зниження витрат робочого часу, контролює їх виконання.

Забезпечує складання установленної звітності з обліку особистого складу та роботи з кадрами. Керує працівниками відділу.

У випадку, коли чисельність соціального закладу невелика, то цю роботу виконує інспектор з кадрової роботи, який входить до складу якогось іншого відділу чи служби, наприклад, бухгалтерії або економічного відділу.

За відсутності такого фахівця питання кадрової роботи виходять на першу особу, тобто на керівника соціального закладу. Заходи з кадрових питань, у такому випадку, включаються у щорічний план роботи соціального закладу.

Вибір стратегії роботи з персоналом повинен бути матеріалізований у конкретні форми (кадрові програми, процедури і т.д.). Досягти цього можливо, плануючи людські ресурси соціального закладу. Базою такого планування є аналіз потреб у персоналі соціальних працівників, вивчення продуктивності працюючих та витрат на їх утримання.

Зміна поділу праці під тиском інформаційної фази розвитку, гострота положення, в якому на сьогодні знаходиться понад 80 відсотків населення України, та флуктуації, що супроводжують соціальний розвиток окремих груп громадян, значно ускладнюють кадрове планування в соціальній сфері.



Кадрове планування покликане забезпечити оптимальне розкриття потенціалу соціальних працівників та їх мотивацію в умовах суперечності між технологічними вимогами та завданнями системи соціальної роботи, з одного боку, та інтересами і потребами соціального працівника – з другого.

Кадрове планування повинно дати відповіді на такі питання:

- скільки соціальних працівників, рівень кваліфікації, коли і де будуть потрібні (планування потреби у персоналі);
- яким чином можна залучити необхідний та скоротити надлишковий персонал, враховуючи всі соціальні аспекти (планування залучення або скорочення штатів);
- яким чином можна використати соціальних працівників за їх здібностями (планування використання кадрів);
- яким чином можна цілеспрямовано сприяти підвищенню кваліфікації кадрів соціальної роботи і пристосувати їх знання до вимог, що змінюються (планування кадрового розвитку);
- яких затрат потребує планування кадрових заходів (витрати на утримання персоналу).

Далі є необхідність формалізувати передумови кадрового планування:

1. Готовність керівництва системи соціальної роботи до інтеграції особистісного аспекту в загальне планування й до створення для цього необхідних організаційних і кадрових передумов.

2. Вибір провідних аспектів кадрового планування, яким треба віддати перевагу.

3. Вибір періоду планування на першому етапі його введення можна було б обмежити одним-двома роками, постійно доповнюючи його середньостроковим (до трьох років) та довгостроковим плануванням (понад три роки).

4. Рішення про те, наскільки диференційованим повинно бути кадрове планування.

5. Мінімальний набір інформаційних документів з можливістю розрізняти дані, що стосуються робочих місць, органів управління, кадрів та статистики.

Таким чином, кадрове планування (планування персоналу) – це цілеспрямована діяльність з підготовки кадрів соціальної роботи,



забезпечення пропорційного та динамічного розвитку потенціалу, розрахунку його професійно-кваліфікаційної структури, визначення загальної та додаткової потреби, контролю за його використанням. Тож, кадрове планування є ознакою відповідальності системи соціальної роботи по щодо свого персоналу.

При цьому можливо на практиці розробляти два підходи до кадрового планування, а саме:

- план з кадрової роботи є продовженням інших планів, що розробляються в системі соціальної роботи, які є основою розвитку цієї системи, або фінансовими обмеженнями з боку бюджету, що частіше всього й буває на практиці;

- план з кадрової роботи є в принципі рівноправним планом поряд з іншими, разом з якими він набуває завершеного вигляду у рамках загального плану соціального закладу.

Основні завдання кадрового планування:

- розробка процедури кадрового планування, узгодженого з іншими його видами;

- зв'язок кадрового планування з плануванням соціальної роботи в закладі взагалі;

- організація ефективної взаємодії між групою, що займається кадровим плануванням, з планово-економічними підрозділами системи соціальної роботи;

- введення рішень, що сприяють успішному здійсненню стратегії соціального закладу;

- сприяння соціальному закладу у виявленні головних кадрових проблем та потреб у стратегічному плануванні;

- покращення обміну інформацією персоналу між всіма підрозділами соціального закладу.

Кадрове планування містить:

- прогнозування перспективних потреб соціального закладу в персоналі (за окремими його категоріями);

- вивчення ринку праці та програми з його "освоєння";

- аналіз системи робочих місць соціального закладу.

Основними видами кадрового планування в системі соціальної роботи є:

- планування потреби в персоналі;

- планування використання кадрів;



- планування скорочення або вивільнення персоналу;
- планування навчання персоналу;
- програма збереження кадрового складу;
- планування видатків на утримання персоналу;
- планування продуктивності.

Фахівці виділяють такі стадії кадрового планування:

- визначення стратегії системи соціальної роботи та організаційної потреби;
- визначення стандартів якісного виконання роботи;
- оцінка зовнішнього середовища;
- оцінка внутрішнього середовища;
- виявлення проблем;
- розробка кадрової стратегії;
- яким чином можна залучити необхідний та скоротити надлишковий персонал, враховуючи всі соціальні аспекти (планування залучення або скорочення штатів);
- яким чином можна використати соціальних працівників за їх здібностями (планування використання кадрів);
- яким чином можна цілеспрямовано сприяти підвищенню кваліфікації кадрів соціальної роботи і пристосувати їх знання до вимог, що змінюються (планування кадрового розвитку);
- яких затрат потребує планування кадрових заходів (витрати на утримання персоналу).

Далі є необхідність формалізувати передумови кадрового планування:

1. Готовність керівництва системи соціальної роботи до інтеграції особистісного аспекту в загальне планування й до створення для цього необхідних організаційних і кадрових передумов.

2. Вибір провідних аспектів кадрового планування, яким треба віддати перевагу.

3. Вибір періоду планування на першому етапі його введення можна було б обмежити одним-двома роками, постійно доповнюючи його середньостроковим (до трьох років) та довгостроковим плануванням (понад три роки).

4. Рішення про те, наскільки диференційованим повинно бути кадрове планування.



5. Мінімальний набір інформаційних документів з можливістю розрізняти дані, що стосуються робочих місць, органів управління, кадрів та статистики.

Таким чином, кадрове планування (планування персоналу) – це цілеспрямована діяльність з підготовки кадрів соціальної роботи, забезпечення пропорційного та динамічного розвитку потенціалу, розрахунку його професійно-кваліфікаційної структури, визначення загальної та додаткової потреби, контролю за його використанням. Тож, кадрове планування є ознакою відповідальності системи соціальної роботи по щодо свого персоналу.

При цьому можливо на практиці розробляти два підходи до кадрового планування, а саме:

- план з кадрової роботи є продовженням інших планів, що розробляються в системі соціальної роботи, які є основою розвитку цієї системи, або фінансовими обмеженнями з боку бюджету, що частіше всього й буває на практиці;

- план з кадрової роботи є в принципі рівноправним планом поряд з іншими, разом з якими він набуває завершеного вигляду у рамках загального плану соціального закладу.

Основні завдання кадрового планування:

- розробка процедури кадрового планування, узгодженого з іншими його видами;

- зв'язок кадрового планування з плануванням соціальної роботи в закладі взагалі;

- організація ефективної взаємодії між групою, що займається кадровим плануванням, з планово-економічними підрозділами системи соціальної роботи;

- проведення у життя рішень, що сприяють успішному здійсненню стратегії соціального закладу:

- сприяння соціальному закладу у виявленні головних кадрових проблем та потреб у стратегічному плануванні;

- покращення обміну інформацією персоналу між всіма підрозділами соціального закладу.

Кадрове планування охоплює:

- прогнозування перспективних потреб соціального закладу в персоналі (за окремими його категоріями);

- вивчення ринку праці та програми з його “освоєння”;





- аналіз системи робочих місць соціального закладу;  
Основними видами кадрового планування в системі соціальної роботи є:

- планування потреби в персоналі;
- планування використання кадрів;
- планування скорочення або вивільнення персоналу;
- планування навчання персоналу;
- програма збереження кадрового складу;
- планування видатків на утримання персоналу;
- планування продуктивності.

Фахівці виділяють такі стадії кадрового планування:

- визначення стратегії системи соціальної роботи та організаційної потреби;
- визначення стандартів якісного виконання роботи;
- оцінка зовнішнього середовища;
- оцінка внутрішнього середовища;
- виявлення проблем;
- розробка кадрової стратегії;
- оцінка та уточнення технології впливів на персонал;
- періодична переоцінка та коректування кадрової стратегії.

Таким чином, кадрова робота з менеджерським складом соціального закладу – це багатогранна та перспективна діяльність, що має бути у компетенції фахівців з управління персоналом, яких, на превеликий жаль, сьогодні ще немає в системі соціальної роботи. Однак це зовсім не означає, що займатися кадровою роботою ще передчасно. Без цієї спеціалізованої діяльності система соціальної роботи України залишається без розгалуженого кадрового забезпечення, що суттєво знижує загальну ефективність її функціонування та розвитку.

Накопичений кадровий потенціал системи спеціалізованих закладів спрямовується на здійснення головної функції менеджменту соціальної роботи – управління персоналом. У такому випадку управління персоналом в закладі соціальної роботи виступає як засіб реалізації кадрової політики.

При цьому ще раз наголосимо на тому, що вище ми вже подали різницю між управлінням персоналом та управлінням людськими ресурсами.



Менеджери з персоналу повинні вивчати причини та фактори поведінки людей та груп у системі соціальної роботи значно глибше і професійніше, ніж лінійні менеджери, оскільки управління персоналом, як вид діяльності – це управління працею, людьми, як найбільш складним та перспективним, потенційно невичерпним ресурсом соціального закладу, у вирішальній мірі визначаючим ефективність функціонування, конкурентоспроможність та виживання системи соціальної роботи.

Специфіка цієї сфери управління визначається такими властивостями персоналу:

- системність як окремого соціального працівника, так і групи, спільності. Звідси наявність та прояв у всіх суб'єктів соціального закладу системних якостей (цілісність, автономність, адаптивність, слабе моделювання та прогнозованість поведінки);
- піддається впливу не тільки виробничих умов, але й умов зовнішнього середовища та внутрішніх факторів;
- вірогідніший характер прогнозів поведінки, причому вірогідність прогнозу надзвичайно невелика;
- будь-який управлінський вплив на персонал – це взаємодія, що викликає активність, комплекс динамічних фізичних та психічних процесів як у суб'єкта впливу – менеджера соціальної роботи, так і у об'єкта – клієнта/пацієнта;
- недосконалість методів виявлення закономірностей поведінки (будь-який тест має неточності у постановці та формулюванні питань, відповіді залежать від розуміння питань та суб'єктивного стану респондента, спостереження та висновки також можуть бути суб'єктивні та непрофесійні);
- наявність, як правило, значного потенціалу, що складно виявляється;
- вирішальний вплив, що діяльність персоналу здійснює на результати соціального закладу в цілому;
- сполучення у персоналі ознак і об'єкта, і суб'єкта управління;
- залежність поведінки та властивостей персоналу від ситуації та її суб'єктивної оцінки;
- залежність результатів діяльності від організації праці соціальних працівників та комунікацій;



- схильність до утворення інших систем, наприклад, груп, що веде до формування нових факторів поведінки, підвищення або зниження ефективності праці і ще більшого ускладнення управління;

- необхідність спеціальних знань для управління людьми, причому обсягу цих знань і досвіду для прогнозування поведінки не буде достатньо: людина змінюється усе життя, елементи її поведінки не завжди відомі та не завжди виявляються, їх дія часто непередбачувана.

Сутність управління персоналом полягає в тому, що співробітники розглядаються як багатство соціального закладу, яке треба розміщувати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягти його стратегічної мети.

Узагальнюючий досвід вітчизняних та закордонних закладів соціальної роботи дає змогу сформулювати головну мету системи управління персоналом – забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку. Відповідно до цих цілей формується система управління персоналом соціального закладу.

За своєю елементною базою соціальний заклад є соціотехнологічною системою, тобто він складається із двох підсистем: технологічної та соціальної (або особистісної, людської). Ці підсистеми здійснюють принципово відмінні функціональні дії, що дає змогу розглядати їх як “жорстку” та “м’яку” відповідно.

Технологічна підсистема – жорстка, оскільки її дії є упередженими і у вищій мірі як такі, що контролюються. Відступу від технологічного процесу не має бути, бо тоді виробничий процес, який залежить від якості технологічних операцій, не досягає своєї мети.

Реакція та дії людей на управлінські команди, що надходять “згори”, не є однозначними і точно передбачуваними за результатами, оскільки виробничі функції соціальних працівників визначаються не тільки законами технологічного порядку, але й законами психіки, без врахування дії яких управління соціальною роботою буде неефективним.

Зв’язок інтересів окремих соціальних працівників з інтересами соціального закладу та його стратегічною метою є найбільш важливою та найбільш складним завданням менеджменту, від



успішного вирішення якого залежить ефективність функціонування всієї системи соціальної роботи.

Ефективне використання ресурсів, якими володіє соціальний заклад як технологічних, так і людських, можливо забезпечити шляхом реалізації таких заходів:

- удосконалення організаційної структури шляхом зменшення кількості рівнів управління, скорочуючи чисельність середньої ланки управління;

- децентралізації процесу прийняття рішень до максимально можливих низьких рівнів;

- передачі частини функцій посередникам, консультантам, самим клієнтам/пацієнтам, або їх довіреним особам (родичам, близьким, друзям);

- збільшення змістовного наповнення праці на кожному робочому місці;

- автоматизація трудових процесів з метою підвищення продуктивності праці, економії робочої сили як на виробництві, так і в невиробничій (соціальній) сфері;

- значного скорочення чисельності вищої адміністрації та персоналу, зайнятого в корпоративних структурах;

- інвестування програм підготовки та перепідготовки, підвищення майстерності, ротації співробітників і т. ін.

Завдання управління персоналом на відміну від процедур по управлінню людьми в рамках того чи іншого управлінського процесу являють собою самостійні, функціонально визначені процеси управління, цільова спрямованість яких детермінована загальною стратегією, що є складовою частиною загальної стратегії соціального закладу або системи соціальної роботи.

Тут треба підкреслити різницю між завданням управління персоналом і стандартними процедурами роботи з людьми, які у тій чи іншій мірі виконуються кожним менеджером соціальної роботи у ході управлінської діяльності. До стандартних процедур належать: розподіл завдань; планування; організація; стимулювання; активізація (агітація, пропаганда ідей, реклама); контроль; делегування повноважень; ведення зборів; навчання у процесі роботи; облік побажань та потреб підлеглих; прояв особистої ініціативи; участь у



вирішенні конфліктних ситуацій. Вони супроводжують виконання будь-яких завдань управління соціальною роботою.

До числа головних завдань системи управління персоналом належать:

- допомога соціальному закладу в досягненні його цілей;
- забезпечення соціального закладу кваліфікованими та зацікавленими соціальними працівниками та волонтерами;
- ефективне використання майстерності та здібностей персоналу;
- удосконалення мотиваційних систем персоналу;
- підвищення рівня задоволення працею усіх категорій персоналу;
- розвиток та підтримка на високому рівні системи підвищення кваліфікації персоналу та професійної освіти;
- збереження сприятливого морального клімату;
- управління внутрішньоорганізаційним рухом персоналу до взаємної вигоди соціальних працівників та адміністрації, волонтерів та суспільства;
- планування кар'єри – просування по системі соціальної роботи;
- вплив на творчу активність персоналу, допомога в реалізації інноваційних планів соціального закладу;
- удосконалення методів оцінки діяльності персоналу і атестація управлінського та виробничого персоналу, зв'язок управління персоналом із всіма робітниками та волонтерами, спонсорами;
- забезпечення високого рівня життя, що робить бажаною роботу в цьому закладі соціальної роботи.

Навіть простий перелік завдань управління персоналом демонструє їх складність, причому виконання кожного з них пов'язане з необхідністю особистих оцінок персоналу, а такі завдання, як оцінка діяльності персоналу та атестація, питання просування по службі, обумовлені множиною конфліктних ситуацій, які інколи просто неможливо вирішити у рамках аналітичних процедур, оскільки вони сильно впливають на емоційний стан людей і частіше за все сприймаються суб'єктивно.

Складність та багатогранність завдань управління персоналом передбачає різноманіття аспектів у підході до цієї важливої проблеми.



При цьому, загальна тенденція, що сьогодні пробиває собі дорогу в соціальній роботі, – це орієнтація менеджерів на системний підхід в управлінні персоналом соціального закладу. Отже, виокремлюють такі аспекти управління персоналом:

Аксіологічний аспект, пов'язаний з оцінками, які отримують дії менеджера у ході управління персоналом соціального закладу.

Акмеологічний аспект подає управлінську діяльність менеджера з питань управління персоналом у вимірі найвищих досягнень у сфері соціальної роботи.

Техніко-технологічний аспект подає рівень розвитку сфери послуг або соціального захисту, специфіку використання в ньому техніки та технологій, умови соціальної роботи.

Організаційно-економічний аспект віддзеркалює питання, що пов'язані з плануванням чисельності та складу працюючих, моральним та матеріальним стимулюванням, використанням робочого часу.

Правовий аспект охоплює питання виконання вимог трудового законодавства у роботі з персоналом.

Соціально-психологічний аспект віддзеркалює питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, впровадження різних соціологічних та психологічних процедур у практику соціальної роботи.

Педагогічний аспект, націлений на вирішення питань, що пов'язані з вихованням персоналу, наставництвом, роботою за місцем проживання.

Система управління персоналом складається із стадій: формування, використання, стабілізації та управління.

Формування (становлення) персоналу соціального закладу – особлива стадія, у процесі якої закладаються основи його інноваційного потенціалу та перспективи подальшого зростання. Ця стадія є виключно важливою у життєвому циклі соціального закладу, що створюється. Відхилення чисельності персоналу від науково обґрунтованої потреби соціального закладу як у менший, так і в більший бік впливає на рівень трудового потенціалу.

Це означає, що як дефіцит, так і надлишок персоналу однаково негативно впливає на трудовий потенціал. Так, недостатня чисельність соціальних працівників призводить до того, що частина



клієнтів/пацієнтів не може отримати необхідну допомогу, у той же час надлишкова чисельність соціальних працівників веде до недовикористання їх індивідуального потенціалу, марнотратства робочого часу.

Таким чином, мета формування персоналу – звести до мінімуму резерв нереалізованих можливостей, обумовлений неспівпадінням здібностей до праці, що потенційно формуються у процесі навчання та особистісних якостей з можливостями їх використання під час виконання конкретного виду соціальної роботи, потенційної та фактичної зайнятості соціального працівника в якісному та кількісному відношенні.

Стадія формування персоналу покликана вирішувати такі завдання:

- встановлення співвідношення чисельності соціальних працівників з різними професійно-кваліфікаційними та соціально-демократичними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурою соціальної роботи, робочими місцями та персоналом;

- забезпечення оптимального рівня завантаження соціальних працівників з метою повного використання їх трудового потенціалу і підвищення ефективності їх праці;

- оптимізація структури соціальних працівників з різним функціональним змістом необхідної праці.

В основу вирішення цих завдань можуть бути покладені основні принципи використання персоналу в соціальному закладі: відповідність чисельності соціальних працівників обсягу соціальної роботи, який необхідно виконати; узгодження соціального працівника з мірою складності його трудових функцій; обумовленість структури персоналу соціального закладу об'єктивним потребам клієнта/пацієнта; максимальна ефективність використання робочого часу; створення умов для постійного підвищення кваліфікації та розширення робочого профілю соціальних працівників.

Таким чином, зміст стадії формування персоналу – це прогнозування структури персоналу, визначення потреби, планування персоналу, залучення, підбір, розстановка персоналу, складання трудових договорів та контрактів.



Стадія використання персоналу передбачає: професійно-кваліфікаційне та посадове переміщення соціальних працівників (управління кар'єрою), створення штату постійних кадрів, поліпшення морально-психологічного клімату, забезпечення робочих місць.

Стадія стабілізації персоналу – це облік кваліфікації та персональних навичок з формування банку даних, оцінка результатів праці для виявлення потенціалу кожного соціального працівника, навчання, підвищення кваліфікації у сфері професійної діяльності.

Аналізуючи процес управління персоналом як цілісну систему, можна виділити основні елементи, що реалізують такі функції:

- організаційну – планування джерел комплектування мережі соціальної роботи з кадрами; поінформованість населення про набір кадрів та терміни набору; обсяг засобів, що виділені на підготовку кадрів та соціальний захист соціальних працівників.

- соціально-економічну – комплекс умов та факторів, що визначають використання та закріплення персоналу;

- відтворювальну, що забезпечує створення навчально-матеріальної бази та розвиток персоналу.

У свою чергу кожна з названих систем має комплексний характер і охоплює низку функціональних підсистем (рис. 6.4).



Рис. 6.4. Принципова схема управління персоналом





Було б помилкою вважати, що ця структура є надто громіздкою та дорогою. Кожна з цих підсистем може бути представлена як групою осіб, так і одним фахівцем, залежно від масштабів самого соціального закладу та рівня розвитку кадрової політики. Головне призначення наведеної спеціалізації полягає в чіткому формулюванні завдань та функцій управління в цілому і окремих адміністраторів в окремому випадку; у ясного розумінні механізму впливу менеджера соціальної роботи на трудові ресурси, до яких належить, звісно, й волонтерський корпус. Головне, про що завжди повинен пам'ятати менеджер соціальної роботи, так це те, що у вимірі внутрішніх зв'язків соціального закладу – головним є соціальний працівник, а за його межами – клієнт/пацієнт.

Однак треба зауважити, що загальні підходи до управління персоналом системи соціальної роботи ще тільки складаються, бо це галузь дуже ще молода. При цьому лінійні менеджери, або ті, хто організує виконання процедур чи то соціального захисту, чи то реабілітації клієнта/пацієнта, стоять на рівень нижче тих, хто переймається проблемами управління персоналом.

Шляхи підвищення ефективності управління персоналом у соціальній сфері сьогодні залежать від вирішення низки проблем: по-перше, проблем політичного характеру та цілеутворення, а по-друге, – проблем психологічних, гносеологічних, методологічних, організаційно-економічних та соціальних.

Ми згодні з висновками тих дослідників, які вважають, що на сучасному етапі розвитку соціального менеджменту підвищенню ефективності управління персоналом у системі соціальної роботи буде позитивно сприяти постановка та вирішення таких наукових задач:

- правомірність і рамки екстраполяції досягнень зарубіжної наукової думки, у тому числі й російської, в українську практику;
- визначення предмету науки та практики управління персоналом з позицій соціально-психологічного підходу, що базується на концепції “Персонал – головне надбання організації”;
- типологізація і визначення місця та ефективності застосування різних регуляторів поведінки;
- умови, можливості та обмеження у реалізації індивідуального підходу в управлінні персоналом соціального закладу;



- типологізація мотивів та форм трудової поведінки, включаючи інноваційні і деструктивні;
- виявлення, ефективне використання та розвиток індивідуального та групового потенціалу персоналу;
- розширення арсеналу інструментарію дослідження та регулювання поведінки персоналу за рахунок можливостей соціально-психологічних наук;
- уточнення змісту поняття “професіоналізм” для різних робітників служб управління у різних умовах їх функціонування;
- ефективність формування, розвитку та підтримки культури організації, її роль в управлінні персоналом;
- професіоналізм сучасного керівника з позицій інтересів соціального закладу та зовнішнього середовища;
- методологія формування продуктивного робочого колективу, команди;
- методологія реалізації наукового підходу в управлінні персоналом шляхом створення контекстуального (тобто такого, який враховує унікальність соціального закладу) науково-методичного забезпечення для системи управління персоналом;
- методологія створення інших, окрім науково-методичного, видів забезпечення управління персоналом (матеріального, фінансового, правового, організаційно-економічного, персонального, інформаційного, етичного, екологічного);
- методологія дослідження креативних (творчих) здібностей соціальних працівників та колективів, створення творчої атмосфери в соціальному закладі;
- методи виявлення мотивів поведінки суб’єктів соціальної роботи та забезпечення сполучення їх інтересів;
- професіографія нових професій та спеціальностей, у тому числі й соціального працівника;
- соціальний статус соціального працівника;
- визначення обсягу необхідних і достатніх знань у сфері управління для менеджерів та спеціалістів;
- підвищення ефективності підготовки лінійних менеджерів та менеджерів з персоналу в системі освіти України;
- методи залучення та заохочення спонсорської допомоги від громадян країни для розвитку управління персоналом;



- стимулювання активності та розвитку волонтерського руху в Україні.

Соціально-економічна та психологічна ефективність такого підходу до управління персоналом достатньо велика. Фактори цієї ефективності можна визначити:

1. На макрорівні:

- можливість підвищення рівня соціальної відповідальності і професіоналізму у сфері гуманітарних наук вищого керівництва країни та регіонів крізь призму системи підвищення кваліфікації сучасних державних службовців та виховання майбутніх керівників;

- можливість підвищення якості підбору персоналу на керівні посади за ознаками професіоналізму, що базується на умінні забезпечити ефективне використання та розвиток потенціалу персоналу системи соціальної роботи;

- розвиток гуманітарних наук здатен призвести до появи переконливих обґрунтувань необхідності забезпечити реальний пріоритет соціальних цілей над економічними;

- забезпечення пріоритету соціально-психологічних та поведінкових наук у загальному обсязі підготовки та перепідготовки у системі національної освіти;

- створення передумов становлення громадянського суспільства та посилення його впливу на поведінку управлінського корпусу системи соціальної роботи;

- підвищення ефективності функціонування та конкурентоспроможності української економіки у всіх ланках за рахунок повного використання і розвитку потенціалу персоналу – індивідуального і групового, у тому числі творчого потенціалу, комунікативного потенціалу і потенціалу до розвитку.

2. На мікрорівні:

- підвищення ефективності діяльності, виживання та конкурентоспроможності господарської організації за рахунок знов - таки повного використання індивідуального та групового потенціалу персоналу;

- підвищення рівня самооцінки, самоповаги персоналу соціальних закладів, забезпечення атмосфери соціального партнерства та взаємопорозуміння адміністрації, найманих робітників, волонтерського корпусу;



- підвищення професіоналізму лінійного менеджменту за рахунок отримання більш ґрунтовної освіти у сфері управління персоналом соціальних закладів;

- створення механізму висування на вищі ланки управління соціальною роботою менеджерів нової генерації;

- підвищення ролі та професіоналізму менеджерів і спеціалістів з управління персоналом у системі місцевого самоврядування.

Тут треба прямо вказати на проблеми, що заважають створенню сприятливих умов для розбудови менеджменту соціальної роботи. На нашу думку, це:

- незатребуваність науки управління персоналом у сучасних державних керівників, адміністраторів системи місцевого самоврядування, представників бізнесу, неефективно працююча економіка, слабкість молодого української держави, відсутність повноцінної соціальної політики;

- незрілість менеджменту соціальної роботи для дослідження;

- відсутність соціально-орієнтованої політики держави у сфері науки та освіти.

Отже, ми послідовно розглянули коло проблем, що пов'язане із формуванням кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи. У результаті проведеного аналізу ми зробили спробу перевести напрацювання сучасного менеджменту у сферу соціальної роботи. На теоретичному рівні ми вибудували алгоритм, який складається: на першому етапі з оцінки стану та розробки кадрової стратегії, якою має бути озброєна система соціальної роботи в Україні; на другому – кадрова стратегія має свій механізм реалізації у вигляді кадрової роботи, яка націлена на формування ефективного кадрового забезпечення організаційної складової системи соціальної роботи; нарешті, на третьому етапі – сформована у ході соціальної роботи спеціалізована ланка менеджерів з управління персоналом має забезпечити ефективність повсякденної роботи соціальних служб на основі ефективного управління конкретними технологічними процесами надання соціальної допомоги, реабілітації, супроводу, профілактики чи обслуговування клієнтів/пацієнтів.

При цьому чітко доведено, що з погляду на проблему забезпечення сталості системи соціальної роботи головним є персонал соціальних закладів, а з погляду її зовнішніх зв'язків



головним є клієнт/пацієнт. Це досить суперечливі складові, що впливають на якість функціонування та темпи розвитку системи соціальної роботи в країні, але ясно одне, що тільки висококваліфікований кадровий корпус може інтегрувати ці дві суперечливі сили у повсякденному процесі життєдіяльності цілого, що народжується на теренах України.

Єдиною запорукою тут може бути тільки подолання організаційного нігілізму керівним складом системи державного управління, органами місцевого самоврядування, керівниками галузевого управління та наполеглива робота кожного менеджера соціальної роботи над оволодінням наукою управління соціальними процесами у відповідності до стандартів Європейської спільноти.

#### ***6.4. Ресурсне забезпечення менеджменту соціальної роботи***

Менеджмент соціальної роботи, як будь-яка цілераціональна діяльність, використовує фактори як рушійну силу. Одночасно менеджер соціальної роботи повинен мати певні резерви для посилення інтенсивності, обсягу, зміни напрямку та інших характеристик організаційного впливу на об'єкт управління. Нормальною є ситуація, коли предмет тиску може виявити більший опір, ніж спочатку це прогнозувалось органом управління, і тоді система управління повинна знайти в собі додаткові сили для посилення потужності управління соціальними процесами. Одним словом, система управління соціальною роботою повинна завжди мати в резерві певний обсяг ресурсів, щоб гарантувати певний рівень якості та забезпечити сталу динаміку соціального зростання.

Однак це питання до цього часу є мало висвітленим, оскільки ресурси управління не стали ще предметом уваги дослідників соціальної роботи. Цей термін нині використовується у конвенціональній формі, тобто різні дослідники вкладають у нього "свій" сенс, і це поки що всіх задовольняє.



На рівні ж загальної теорії управління ми теж не маємо досліджень цього явища. У сучасній літературі з управління є лише окремі їх визначення. Так, наприклад, на думку М. В. Туленкова, “ресурси управління – це основні фактори управління, що визначають необхідні умови його здійснення: людські, інформаційні, технічні, економічні. Ресурсами управління виступають також час та простір (території, площа та ін.)”.

Таке визначення важливе для поглиблення уяви менеджерів соціальної роботи, але ще не достатнє. Чого варта, наприклад, одна гіпотеза про час як ресурс управління соціальною роботою. Дійсно, зміну соціального стану клієнта, що є метою впливу менеджера на особу клієнта/пацієнта, зумовлює час як чинник саморозгортання соціального життя, властивості якого виявляються не матеріально, а енергетично. У кінці ХХ сторіччя стає зрозуміло, що в термодинаміці дисипативних структур (структура особистості клієнта/пацієнта) час перестає бути простим параметром, а виявляється фактором, що виражає темп і спрямованість подій у соціальному світові.

Тому, для більш глибокого висвітлення питання про ресурси менеджменту соціальної роботи, треба додатково звернутись до визначень терміну “ресурси”, що зафіксований у словниках та енциклопедіях. Так, наприклад, у “Короткому енциклопедичному словнику” з соціальної роботи ресурси визначаються як “джерело й арсенал засобів та можливостей, до яких можна звернутися у разі необхідності для виконання якогось завдання або удосконалення дій, особливо, коли вони мають надзвичайний характер або здійснюються у критичній ситуації”. В іншому словнику зазначається, що “ресурси (від франц. *ressource* - допоміжний засіб) – грошові кошти, цінності, запаси, можливості, джерела засобів, прибутків”.

А термін “забезпечення” вживається як надання можливості органам управління соціальною роботою використовувати певні засоби, що належать до таких, що не задіяні в повну міру на позитивний результат соціального розвитку.

Отже, на основі вищевикладеного є сенс ресурсне забезпечення менеджменту соціальної роботи розглядати як пошук та залучення інноваційних можливостей системою управління, у будь-який момент вводити в дію додаткові потужності впливу на об’єкт управління, які вона може запозичувати в самих учасників соціальної дії, або ж



перетворювати умови, що супроводжують технологічні процеси соціального призначення, на продуктивні фактори прогнозованих соціальних змін.

При цьому, якщо термін “фактор” визначається у словниках як причина, рушійна сила чого-небудь, то на протилежності йому термін “ресурс” викриває специфічну силу, яка ще не задіяна в управлінні соціальною роботою і потенційно може бути активізована нею у вигідному для соціальної системи напрямку.

Для здійснення будь-якого проекту, у тому числі й у сфері менеджменту соціальної роботи, треба мати ті чи інші ресурси: знання (технології, знання ринку соціальних послуг), люди (організатори та виконавці), техніка (комп'ютери, телефон, автомобіль або спеціальне оснащення), територія (офіс, робочі місця, рекреаційні зони) час та гроші.

Тільки теоретично обґрунтувавши проект розробки соціальної технології чи іншу соціальну програму з боку необхідних ресурсів, менеджмент забезпечує собі можливість у будь-який момент почувати себе переконливо, позбавляє себе клопоту спонтанного пошуку виходу з негативної ситуації, що штучно породжується ним самим. Запобіганням цьому є не тільки визначення якісних та кількісних характеристик ресурсів, розрахунок їх вартості, а ще важливо й визначити етапи використання тих чи інших ресурсів.

Для того, щоб системно виявити та вивчити ресурси, які може використовувати на практиці менеджмент соціальної роботи, треба формалізувати процес управління соціальною роботою. На наш погляд, тут досить уявити собі механізм такої взаємодії, який протікає на фоні певних матеріальних та духовних умов і складається з суб'єкта та об'єкта управління, змісту спілкування та процесуальної складової, яка представляє собою процес організаційного впливу першого учасника на другого.

Це означає, що джерелами ресурсів в управлінні соціальною роботою потенційно є: суб'єкт управління; об'єкт управління; зміст та технології управління, завдяки яким відбувається процес управління; нарешті, умови, у яких реалізується взаємодія суб'єкта та об'єкта між собою.

Сучасний рівень методологічних знань дає змогу досить ефективно відпрацювати робочі гіпотези про те, що ресурси



менеджменту соціальної роботи, до речі, як і будь-якої іншої галузі, мають внутрішнє та зовнішнє походження. Дійсно, щоб підвищити можливості клієнта, соціальний працівник спрямовує дії на мобілізацію його внутрішніх ресурсів. У зв'язку з цим, у теорії і практиці зарубіжних країн уже з 60-х років ХХ століття набула популярності концепція мобілізації ресурсів, тобто системи заходів, спрямованих на максимальне задоволення потреб клієнтів на основі невикористаних належним чином потенційних внутрішніх ресурсів (фізичних і психічних) та пошук і залучення зовнішніх ресурсів, якими володіють суспільство і навколишнє середовище.

Робота з внутрішніми ресурсами (інтелект, освіта, професія, цілеспрямованість, воля, мотивація тощо) передбачає активізацію клієнтів, тобто сприяння тому, щоб вони повірили у власні сили, усвідомили власну компетентність і здібності, навчилися самоконтролю та позитивної оцінки, вмінню управляти собою і своїми соціальними ролями.

Серед зовнішніх ресурсів виділяють офіційні (формальні) та неофіційні (неформальні); реально існуючі або потенційні; матеріальні, соціальні і культурно-духовні. До матеріальних ресурсів належать виробництво, магазини, школи, сервісна допомога; до соціальних – засоби і форми організаційної і духовної підтримки (муніципальні заклади, соціальні служби, громадські та релігійні організації); до культурно-духовних – засоби міжособистісної та внутрішньої підтримки (неформальна підтримка сім'ї, друзів і сусідів, взаємодопомога і згуртованість до подолання труднощів).

По суті, до зовнішніх ресурсів належить уся соціальна інфраструктура як сукупність органів і закладів, їхня матеріальна і нормативно-законодавча база, які забезпечують задоволення потреб громадян та захист їхніх соціальних прав. Діяльність із залучення зовнішніх ресурсів отримала назву “фандрейзінг”.

Проблема використання ресурсів клієнтами може бути пов'язана з їхньою відсутністю, нерозвиненістю, нестачею, недоступністю, дорожнечею. Ресурси можуть бути неприйнятними для клієнта, неусвідомленими, нескоординованими, фрагментарними, пов'язаними із зловживаннями та безгосподарністю або ж прихованими від нього.





Далі є сенс коротко зупинитись на головних джерелах підвищення ефективності управлінської діяльності у сфері соціальної роботи, у першу чергу таких, як особистісний (людський), ідеологічний, інформаційний, технологічний, морфологічний, організаційний (адміністративний), технічний, правовий, політичний, культурологічний, економічний, фінансовий, психологічний, педагогічний, екологічний та деяких інших видах ресурсів.

Безумовно, що особистість людини є першоджерелом розвитку галузевого менеджменту, оскільки саме вона органічно інтегрує породження нових ідей та технологій соціальної роботи з механізмом їх реалізації у повсякденне життя людей. “Тільки людські ресурси здатні підвищувати економічні результати, – пише один з провідних фахівців американського менеджменту П. Дракер. – Усі інші ресурси підкоряються законам механіки. Їх можна краще використовувати, але вихід ніколи не буде більшим, ніж сума входів” [176, 9].

Неувага до інтелектуального капіталу дорого обходиться для будь-якого суспільства. Рухатись вперед в умовах переходу країни до інформаційної фази можна тільки завдяки підвищеній турботі про людину. З подальшим входженням у життя українського суспільства системи соціальної роботи стає більш наочно видно, що в часи минулого розвитку людина (працівник, виконавець) не була у повній мірі в центрі уваги менеджменту.

У той час світова практика стала вбачати в ній, людині, найбагатше джерело ресурсів, і це відбилось навіть на категоріальному апараті кадрової політики. Спочатку англійське слово “персонал” стали замінити на французьке слово “кадри”, а в 70-ті роки ХХ століття у США на зміну їх прийшло поняття “людські ресурси”. У певній мірі така заміна нібито була даниною моді, але за нею стояло нове розуміння ролі людини в організації.

Дійсно, соціально розвинена людина володіє більшим трудовим потенціалом, але в той же час вона є й більш складним об’єктом управління, ніж людина пасивна. Інтереси робітників різнопланові, і тому управління людським фактором, його адаптація повинні відрізнятись різноманітним методом, оперативністю, цілеспрямованістю. Авторитарна адміністративно-бюрократична система управління цього робити не могла. Вона руйнувала людський



фактор тим, що використовувала для реалізації своєї мети насилля та репресивні методи, які не відповідали соціальній ситуації, зводили до неефективного використання соціальних ресурсів та їх трудового потенціалу.

Адміністративна система управління, формально визнаючи особливу роль людського фактора, на практиці відкидала його змістовність, що базувалась на принципах безумовного підкорення і призвела врешті-решт до відчуження особистості від інтересів суспільства, трудящих – від суспільної мети та інтересів, і була пов'язана з надлишками централізації та бюрократизації системи управління. У той же час перехід на економічні методи управління показав, що вони не можуть бути реалізованими без активізації людського фактора.

За кордоном у різних країнах по-різному ставились до працівників, і ідеалізувати тут нічого не треба. Наочним прикладом цьому є той факт, що практично однаковий доступ різних країн до нових технологій не призвів до одного рівня продуктивності у світовій економіці. Економічна ефективність виробництв у США значно перевищувала аналоги Західної Європи. Для вивчення причин цього явища у 50-х роках ХХ століття було проведене масове міжнародне дослідження з залученням спеціалістів Стенфордського університету (США) та європейських експертів. Проведена експертиза переконливо показала, що різниця у продуктивності між США та Західною Європою не пов'язана фондоозброєністю. У багатьох європейських галузях економічна ефективність була на дві третини нижче, ніж у відповідних американських галузях при рівних фондах. Єдиним раціональним поясненням цієї ситуації було явне відставання у методах управління, що застосовувались на європейських підприємствах.

Таким чином, значення нових методів управління персоналом як особливого виду управлінської технології, які забезпечують максимальну реалізацію потенційної ефективності ресурсів, що залучаються у виробництво, дістало своє офіційне підтвердження на міжнародному рівні.

Сьогодні в системі вітчизняного матеріального виробництва, до якого тяжіє державна форма організації виробничого процесу, та в бізнесі, що притаманний приватному засобу виробництва, чітко



спостерігається тенденція трансформації кадрової політики в управління людськими ресурсами.

Кадрова політика у сфері соціальної роботи теж у подальшому буде відчувати цю закономірність на собі, тому є сенс провести розмежування цих двох складових кадрового менеджменту. Різниця між двома підходами полягає у зміні ідеології управління і більш широкій демократизації процесу прийняття рішень (табл. 6.4).

Таблиця 6.4

*Порівняльний аналіз  
між різними ідеологічними підходами до персоналу*

| <i>Кадрова політика</i>   | <i>Управління людськими ресурсами</i>   |
|---|---|
| <b>Вертикальне управління підлеглими;</b> “персонал” – окрема функція   | <b>Горизонтальне управління і турбота</b> про всіх, акцент на розвитку команди  |
| <b>Централізована кадрова функція</b> у службі управління персоналом. Спеціалісти планують, мотивують тощо; лінійні керівники управляють працею   | <b>Децентралізована кадрова функція</b> в лінійному управлінні. Відповідає за управління всіма ресурсами підрозділу і за досягнення мети. Спеціалісти з персоналу надають допомогу лінійному менеджменту  |
| <b>Кадрове планування</b> – наслідок виробничого планування і реакція на нього – зв’язок однобокий  | <b>Планування людських ресурсів</b> повністю інтегровано в корпоративне планування. У цьому варіанті – зв’язок двосторонній   |
| Цільова функція – забезпечити наявність <b>потрібних людей у потрібних місцях і в потрібний час</b> і вивільнення непотрібних людей. Зайняті люди є чинником виробництва, їх розставляє лінійний менеджмент | Цільова функція – <b>суміщення наявних людських ресурсів, кваліфікації і потенціалів зі стратегією і цілями організації</b> . Ті, хто працює, є предметом корпоративної стратегії, конкурентна перевага, активні “гравці команди”, частина інвестицій закладу |
| Кадрова політика спрямована на досягнення компромісу між економічними і соціальними партнерами  | Управління людськими ресурсами спрямоване на розвиток цілісної сильної корпоративної культури і балансування поточних потреб інтегрованої організації із довколишнім діловим середовищем  |



Сутність управління людськими ресурсами полягає у тому, що люди розглядаються як конкурентне багатство організації, яке треба розміщати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами для досягнення стратегічної мети організації. Для оцінки майбутніх напрямів в еволюції кадрового менеджменту важливо познайомитись з думкою японських управляючих великими компаніями про майбутнє політики в галузі управління (табл. 6.5).

Таблиця 6.5

*Думка японських фахівців про об'єкти особливої уваги менеджерів XXI століття*

| <i>№ n/n</i> | <i>Показник</i>                                     | <i>%<br/>відповідей</i> |
|--------------|---|-------------------------|
| 1            | Розвиток потенціалу людських ресурсів               | 86,6                    |
| 2            | Ретельне використання потенціалу людського ресурсу  | 78,9                    |
| 3            | Розвиток групової діяльності                        | 47,1                    |
| 4            | Акцент на розвиток людей похилого віку, що працюють | 42,4                    |
| 5            | Розширення різноманітності кваліфікації             | 38,3                    |
| 6            | Стабілізація трудових відносин                      | 35,3                    |

Погляд німецьких вчених на цю трансформацію такий: “Сутність управління людськими ресурсами полягає в тому, що люди розглядаються як надбання компанії в конкурентній боротьбі, яке треба розміщати, мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти цілей організації ... Вища ланка управління повинна бути безпосередньо включена в процес управління людськими ресурсами”.

У цій же праці німецьких вчених подані результати опитувань 1500 менеджерів США про роль управління людськими ресурсами у XXI столітті. Загальна думка фахівців така:

- планування людських ресурсів стане складовою формування стратегії фірми;
- керівник розвитком людських ресурсів повсюдно стане членом вищої ланки управління й буде повністю в курсі стратегії та зовнішнього середовища корпорації;



- роль управління людськими ресурсами буде трансформуватись із суто адміністративного (збір та обробка даних) у ключовий фактор під час підбору, розвитку та використанні людських ресурсів;

- головним критерієм підвищення на посаді буде різноманіття та широка кваліфікація, уміння досягти конкретних результатів, динамізм, уміння сформувати команду та працювати в ній, уміння бачити картину в цілому і ділова етика;

- однією з головних функцій управління людськими ресурсами стане інтеграція корпоративної культури, цінностей і цілей.

Наше бачення майбутнього змісту організаційної праці в галузі соціальної роботи свідчить про те, що менеджерам соціальної роботи треба звернути на ці напрямки свою увагу, бо вони є надто привабливими та перспективними для інтенсифікації праці в їх професійній діяльності. Більше того, можна припустити, що майстерність менеджера з соціальної роботи в майбутньому буде оцінюватись за показниками, що впливають саме з вищенаведених напрямків кадрового менеджменту.

Ідеологічні ресурси визначають напрям еволюції менеджменту шляхом пошуку та формалізації певних семантичних фільтрів, завдяки яким соціальні працівники формують своє ставлення до світу, соціальної роботи та клієнтів/пацієнтів. Сучасний етап вітчизняної практики в соціальній роботі показує, що треба поступово відходити від ідеології надання допомоги клієнтам і переходити до настанови, що головною місією соціального працівника є формування соціальних змін.

Зміст зміни ідеологічної настанови полягає у зміні базових принципів організації управління і переході від орієнтації його на функції, тобто надати кожному клієнтові по рибині до орієнтації на процеси, тобто дати кожному клієнтові вудку і навчити його самостійно ловити рибу.

При цьому на рівні системи соціальної роботи галузевий менеджмент повинен сьогодні робити уклін на формування динамічної, а не структурної та онтологічної сталості соціальних структур.

Орієнтація на постійні зміни – це не данина сучасній моді, а чи не єдиний алгоритм виходу із сучасної кризи. Стверджують, що



швидкість, з якою відбуваються соціальні зміни, та проблеми умов довкілля, що теж ускладнюються, уже самі по собі визначають необхідність у частих організаційних змінах. Можна стверджувати й зворотне, а саме: організаційні зміни неможливо реалізувати без змін соціальних. На цій основі У. Беніс стверджує, що бюрократичний тип організації буде витиснутий “органічно-адаптивними” структурами, тобто “адаптивними, що швидко змінюються у часі, і які складаються із різних спеціалістів, що об’єднані в органічне ціле зусиллями фахівців з координації та оцінки задач”. Ясно, що мова йде про організаційні зміни, що вимагають суттєвого перерозподілу ролей у соціальному закладі.

Чому зміни натикаються на серйозне протистояння? Умови цього полягають у тому, що:

- високі витрати, пов’язані зі знищенням старого;
- чим глибші зміни відбуваються в організаційній структурі соціального закладу, тим більше їм чиниться опір;
- високо інтегрована система, що ефективно працює, буде здійснювати серйозний опір організаційним нововведенням;
- чим глибші зміни потрібно зробити у поведінці людини, тим більший опір вони зустрічають.

Зміни, за яких повинна суттєво змінитись поведінка людини, ведуть до невизначеності:

- відносно гарантованості роботи;
- відносно пристосування до нових умов;
- відносно стану соціальних відносин у майбутньому.

При цьому добре відомо, що люди чинять тиск не так технічним та організаційним нововведенням, як соціальним змінам, якими вони супроводжуються. Однак змінам сприяють кадрові зміни та зміни в технології або в умовах праці, що дістали достатню моральну підтримку або критику.

Ідеологічні ресурси якраз і націлені на формування настанов, семантичних фільтрів, що висвітлюють життєдіяльність соціального закладу у якісно новому світлі. Механізм дії ідеологічного ресурсу полягає в тому, що він виступає як імператив сучасності, як, наприклад, інформатизація, індивідуалізація, інтенсифікація або глобалізація сучасного соціального розвитку.



З огляду, наприклад, на імператив інформатизації, галузевий менеджмент повинен зосередитись на створенні інформаційно-технічної бази інформаційного суспільства, яке відіграє роль умов для самоорганізації соціальної роботи. Зрозуміло, що зміст та характер впливу на менеджмент соціальної роботи визначається саме цими умовами, або у зворотному варіанті – галузевий менеджмент має ресурси, що формуються в інформаційному суспільстві. Для менеджменту соціальної роботи це принципова ідеологічна настанова, оскільки саме в розвиненому інформаційному середовищі майже кожен клієнт/пацієнт соціальної роботи може отримати простір для повноцінного особистого і громадського життя.

Науці відомі різні підходи до типологічної класифікації цивілізаційних систем та етапів інформаційно-технологічних революцій, які використовують для обґрунтування переходу до постіндустріального етапу розвитку. Колектив вітчизняних авторів, у складі Й. У. Мастяниці, О. В. Сосніна, Л. Є. Шиманського, у роботі “Інформаційні ресурси України: проблеми державного регулювання” наводять деякі з них.

- Типологія, основою якої є промислові революції: перша – створення енергоперетворюваних машин (парових, електричних, внутрішнього згоряння), з якою пов'язується перехід до індустріального суспільства; друга – це сучасна науково-технічна революція, що створює передумови формування інформаційного суспільства.

- Типологія, основа якої – соціотехнологічні революції: перша – аграрно-ремісничка; друга – індустріальна; третя – інформаційна революція.

- Типологія, з погляду інформаційних критеріїв (способу виробництва, збору, поширення, використання інформації і управління інформаційними процесами), виділяє сім еволюційно-інформаційних стадій розвитку людської цивілізації, а саме:

- перша – усномовна;
- друга – письмова;
- третя – книгодрукарська;
- четверта – радіотелеграфна;
- п'ята – комп'ютерна, пов'язана з комп'ютерною технологією передачі й відтворення інформації;



– шоста – поширення комп'ютерних телекомунікаційних систем і мереж передачі інформації, розглядається як початкова фаза інформаційного суспільства;

– сьома – поширення глобальних біоквантових та персоніфікованих комп'ютерних систем і мереж з розвитком глобальної супермережі, що охоплює усі сфери життя і діяльності людської цивілізації, розглядається як стадія зрілого інформаційного суспільства.

На значне зростання ефективності організаційної діяльності при переході до інформаційної фази розвитку вказує праця К. І. Беякова “Управління і право в період інформатизації”. У ній автор підкреслює, що інформатизація не повинна бути самоціллю, що це підціль у дереві цілей, на верхівці якого знаходиться метаціль – поліпшення життя окремої людини, суспільства, держави, міжнародного співтовариства. І далі – що в процесі переходу від індустріального до інформаційного суспільства практично в усіх сферах соціальної практики ліквідуються обмеження щодо накопичення і використання його головної продуктивної сили – інформаційних ресурсів; що основу соціальної динаміки в інформаційному суспільстві складають не традиційні матеріали, а інформаційні, інтелектуальні ресурси – знання, наука, організаційно-управлінські (виділено – авт.) фактори, інтелектуальні здібності людей, їхня ініціатива і творчість.

Відповідно до висновків К. І. Беякова, “суспільство є інформаційним, якщо:

- будь-який індивід, група осіб, підприємства та організації у будь-якій точці країни, у будь-який час за відповідну платню або безкоштовно можуть отримати із спеціальних інформаційних систем будь-яку інформацію або знання, необхідні їм для життєдіяльності, вирішення особистих, соціально значущих і професійних завдань, використовуючи при цьому засоби автоматизованого доступу та зв'язку;

- у суспільстві виробляється, функціонує і доступна будь-якому індивіду, групі або організації сучасна інформаційна технологія, яка забезпечує виконання попереднього пункту;

- у суспільстві здійснюється інтенсифікація процесів автоматизації і роботизації усіх сфер суспільної діяльності;





- здійснюються радикальні зміни соціальних структур, наслідком яких є розширення сфери інформаційних послуг і діяльності, пов'язаної з ними; у цій сфері працює більшість працездатного населення, у крайньому випадку не менше, ніж 50% загальної кількості зайнятих; при цьому кількість зайнятих у традиційних сферах виробництва неухильно скорочується за умов неухильного підвищення продуктивності праці та якості продукції;

- існують розвинчують створення національних інформаційних ресурсів в обсягах, необхідних для підтримки науково-технологічного і соціально-історичного прогресу, що постійно прискорюється; суспільство здатне виробляти усю необхідну для життєдіяльності інформацію і, насамперед, наукову”.

Клієнти/пацієнти соціальної роботи є особливими споживачами інформаційного ресурсу, оскільки інформатизація – це майже єдиний та унікальний канал їх спілкування зі світовим товариством, і менеджери галузі повинні про це постійно пам'ятати й дбати про інформатизацію середовища, в якому вони, споживачі, живуть та спілкуються. Вона, інформатизація, передбачає процес інтенсивного проникнення знань у життєдіяльність як окремої особи, так і суспільства в цілому на основі перетворення знань на інформаційний ресурс як інформаційно-определені знання.

У статті 10 Закону України “Про Національну програму інформатизації” визначено, що інформатизація – це “сукупність взаємопов'язаних організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничих процесів, що спрямовані на створення умов для задоволення інформаційних потреб громадян та суспільства на основі створення, розвитку і використання інформаційних систем, мереж, ресурсів та інформаційних технологій, які побудовані на основі застосування обчислювальної та комунікаційної техніки”.

Саме установка менеджера на інформатизацію як на принципово оновлений соціальний процес дасть змогу підняти технологічний рівень соціальної роботи. Це слушно підмітив К. І. Беляков, який писав, що “інформатизація суспільства – це соціальний процес, у якому його компоненти не просто пов'язані, а є єдиною системою, яка являє собою якісно новий етап прогресивно наростаючого використання інформаційних технологій під час



виробництва, переробки, зберігання інформації і знань у суспільстві”. І далі: “Результатом цього процесу якраз і є виникнення інформаційного суспільства, що знаменуватиме радикальні перетворення у сфері виробництва і технологій, у сфері культури, духовного життя і побуту, але і головним чином у соціально-економічних і організаційно-правових відносинах”.

Саме з вищевикладених причин ідеологічні ресурси повинні приводитись у дію першими, бо вони розробляються менеджерами соціальної роботи для майбутнього етапу розвитку і повинні охоплювати кожного соціального працівника. Найбільш продуктивною ідеологічною настановою сьогодні є орієнтація соціальних працівників на участь у прийнятті рішення, а не на пошук свого місця у сфері соціальної роботи, тим самим це поняття політизується та переповнюється очікуваннями, які не завжди можуть бути реалізованими в реальному житті.

Взагалі цей вид ресурсів є унікальним, якщо зважити на те, що розвиток світової спільноти все більше й більше втягується в інформаційну фазу розвитку. Особливості прийняття рішень в інформаційному суспільстві ще тільки стають предметом наукового аналізу.

Парадокс тут полягає в тому, що інформація є розпізнанням між тим, що могло б бути і тим, що відбувається або повідомляється. Як розпізнання, інформація не має ні вимірів, у рамках яких вона могла б варіювати, ні місцеположення, де можна було б її виявляти. Можливо лиш виділяти систему, що займається її обробкою.

”Для розуміння відміченої “невловимості інформації” потрібен, – як слушно пише Н. Луман, – глибокий перегляд процесу пізнання і зміна багатьох усталених понять, понад усе тих, що віднесені до “раціональності”. Так, через фактичну відсутність інформації, необхідної для прийняття раціональних рішень, не можна говорити ні про раціональне, ні тим більш про “розумну” поведінку в інформаційному суспільстві. У першу чергу треба переосмислити зв’язок понять “інформація” і “рішення”.

З одного боку, рішення залежить від інформації, або, точніше, від перетворення інформації у знання. З другого боку, самі рішення є найважливішим джерелом потреби в інформації”.



При цьому інформація завжди є несподіванкою, отже вона не може бути внесеною в соціальну систему ззовні. Вона повинна бути вироблена в самій соціальній системі, бо несподіванка стає явною завдяки внутрішнім очікуванням системи.

Інформаційні ресурси є потенційно багатим джерелом, яке можна умовно поставити на одне з провідних місць у процесі оптимізації менеджменту соціальної роботи, оскільки вони викривають різницю між тим, що держави та комерційні інфраструктури, що могло б бути, і тим, що відбувається або повідомляється. Вона, інформація, не має ні виміру, ні параметрів, у яких вона могла б варіювати, ні місцеположення, де її можливо б було виявити. Вона завжди виявляється спонтанно й зразу ж щезає, оскільки переходить у знання, і на практиці ми частіше маємо, як правило, справу не з інформацією, а системою, що займається її обробкою.

Але вона нас цікавить як мінімум з чотирьох причин, а саме: перша з них полягає в ефективному накопиченні, обробці та зберіганні інформації; друга – у доступності такої інформації для кожного менеджера, який має доступ до корпоративної, регіональної або галузевої мережі; третя – полягає в системному відтворенні об'єкту соціального менеджменту, завдяки якому значно зменшується можливість “забути”, “не помітити” чи “обійти” якийсь параметр об'єкта соціального впливу. Нарешті, четверта причина, яка полягає в тому, що соціальний розвиток еволюціонує в напрямку інформаційного суспільства, яке створює оригінальне середовище для менеджменту соціальної роботи.

Зазначимо, що останніми роками кількість представленої в Інтернет інформації щодо України зросла у понад десять разів. Так, на початок 2000 року загальний обсяг електронних національних інформаційних ресурсів розміщувався на 1,4 тис. web-серверах, а на початок 2001 року – вже на 9268 web-серверах, загальна кількість web-сторінок налічує понад 900 тисяч. За змістом інформацію розподілено таким чином: 42% – інформація про підприємства, банки та біржі; 29,5% – відомості для широкого кола користувачів; 10% – інформація для провайдерів послуг Інтернет; 8,5% – електронні версії газет та журналів; 7% – інформація про науково-дослідні інститути та



навчальні заклади; 3% – інформація про діяльність органів виконавчої влади та управління.

Суттєвим фактором прогресу інформаційних процесів є криза громіздких управлінських систем. Модернізації, адаптації до сучасних ринкових умов підкоряються практично всі традиційно прийняті типи управлінських структур. Нині в організації управління поширюється перехід від командно-контрольної організації до “інформаційно-базуючої” організації, до організації спеціалістів, що володіють знаннями, тобто інформацією. Тому розробка систем управління в галузі соціальної роботи повинна враховувати ці вищенаведені тенденції, що охопили всі рівні управління, й ефективно використовувати їх для свого розвитку.

Інформація, особливо її автоматизована обробка, – важливі фактори підвищення якості менеджменту соціальної роботи. Тут виключну роль відіграють засоби її реєстрації, обробки, накопичення та передачі; систематизоване зберігання і видача інформації у потрібній формі; виробництво нової числової, графічної та іншої інформації.

У соціальній сфері, як у ніякій іншій, для прийняття рішень не використовується навіть наявна інформація. Рішення часто приймаються без обговорення, на основі особистих контактів. Таким чином, складається враження про те, що система використовує інформацію, яка знаходиться в її розпорядженні вибірково або обмежено.

У 80-ті роки ХХ століття відбувся перехід від окремих управлінських інформаційних мереж до утворення єдиної внутрішньофірмової системи збору, обробки, зберігання та подання інформації. Відбулася переорієнтація всієї діяльності у сфері обробки інформації на забезпечення її кінцевої мети: задоволення потреб в інформації керівників на всіх рівнях внутрішньофірмового управління.

У зв'язку з цим головна увага приділяється точному формулюванню питань, що виникають у сфері оперативного управління, і отриманню інформації у найкоротші терміни для прийняття необхідних рішень. У залежності від характеру та змісту інформації, що потребується, визначаються відповідні засоби та методи обробки інформації.



У сучасних умовах великих промислових фірм створені і ефективно діють інформаційні системи, що обслуговують процес підготовки і прийняття управлінських рішень і вирішують такі завдання: обробки даних, обробка інформації; обробка знань; реалізація інтелектуальної діяльності.

Для визначення ефективності внутрішньофірмової системи управління у багатьох фірмах в обліку та звітності стали використовувати показник – відношення отриманого прибутку до витрат на технічні засоби та забезпечення функціонування внутрішньофірмової системи інформації.

Основні принципи та цілі:

- визначення вимог до змісту інформації та її характеру в залежності від цілеспрямованості;
- розробка системи зберігання, використання, подання інформації в централізованому та децентралізованому управлінні;
- визначення потреб у технічних засобах (у тому числі й комп'ютерній техніці) у фірмі в цілому і в кожному господарському підрозділі;
- розробка програмного забезпечення, створення та використання банку даних;
- проведення багатоваріантних розрахунків у процесі розробки програм соціального маркетингу, у плануванні, контролі, зборі та обробці цифрової інформації;
- автоматизована обробка та видача текстової інформації;
- забезпечення копіювальним обладнанням, телексами, усіма засобами зв'язку та комунікацій в рамках фірми в цілому та її окремих підрозділів;
- автоматизація адміністративно-управлінської праці на основі комп'ютерної техніки.

Важливими завданнями внутрішньофірмової системи інформації є:

- координація діяльності по збору та обробці даних фінансових звітів на вищому рівні управління і у виробничих підрозділах з метою підвищення якості та своєчасності постачання фінансової інформації по фірмі в цілому;
- визначення основних напрямів системи збору, обробки та зберігання первісних даних;



- визначення основних напрямів розвитку технології обробки інформації.

Визначення потреб кожного керівника в необхідній йому конкретній інформації – це складне завдання, і його вирішення залежить від досвіду і функцій керівника, а також його повноважень у прийнятті управлінських рішень.

Автоматизовані управлінські інформаційні системи покликані на основі швидкої обробки інформації видавати інформацію про відхилення від запланованих показників. Зрозуміло, що все викладене є актуальним і для сфери соціальної роботи, оскільки процес управління соціальною діяльністю аналогічний виробничому процесу у сфері матеріального виробництва.

Внутрішньофірмова система інформації виконує такі функції:

- визначення потреб кожного конкретного виробника в характері і змісті необхідної йому інформації для цілей оперативного управління виробничою діяльністю фірми;

- визначення потреб у технічних засобах фірми в цілому і кожного управляючого для забезпечення всією необхідною інформацією;

- визначення рівня витрат на використання технічних засобів у системі інформації (зміст і навчання обслуговуючого персоналу, оплату приміщень, що використовуються, витрати на видаткові матеріали);

- забезпечення потрібного рівня збору, зберігання та подання інформації;

- розробка програмних заходів, прикладних програм.

Таким чином, немає ніякого сумніву відносно того, що інформаційний ресурс досить потужний засіб підвищення якості менеджменту не тільки на рівні окремого соціального закладу чи регіону, але й галузі соціальної роботи взагалі.

Отже, тільки шляхом створення специфічного інформаційно-аналітичного середовища та очищення каналів комунікації від недостовірної і спотвореної інформації можна забезпечити стаłe функціонування менеджменту у соціальній сфері, а подальше її накопичення “критичної маси” знань про зміст та технологію соціальної роботи прямо спонукає систему до подальшого стратегічного розвитку.



Технологічний ресурс є таким, що має добру перспективу для використання у сфері менеджменту соціальної роботи. Зміст його полягає у тому, що менеджер соціальної роботи може приймати управлінські рішення за різними технологіями. Типова технологія менеджменту розглядає управлінське рішення як процес, що складається з трьох стадій: визнання необхідності прийняття рішення, розробка рішення та виконання рішення, або, за іншим варіантом, це підготовка, прийняття, реалізація рішення.

Розглянемо більш уважніше варіант прийняття рішень для сфери соціальної роботи на основі пропозицій І. Н. Герчикової. На стадії підготовки управлінського рішення проводиться економічний аналіз ситуації на мікро- і макрорівні, що охоплює пошук, збір та обробку інформації, а також виявляються та формулюються соціальні проблеми, що вимагають вирішення.

На стадії прийняття управлінського рішення здійснюється розробка та оцінка альтернативних рішень та курсів дій, що вибираються на основі багатоваріантних розрахунків: обґрунтування критеріїв вибору оптимального рішення; вибір та прийняття найкращого рішення.

На стадії реалізації рішення приймаються заходи для конкретизації рішення і доведення його до виконавців, запроваджується контроль за ходом його виконання, вносяться необхідні корективи, здійснюється необхідна корекція і дається оцінка отриманого результату від виконання рішення. Кожне управлінське рішення має свій конкретний результат, тому мета управлінської діяльності полягає в пошуку таких форм, методів, засобів та інструментів, які могли б забезпечити досягнення оптимального результату соціальної роботи в конкретних умовах.

Ресурс, який може використати менеджмент у ході прийняття управлінського рішення, знаходиться у методах виконання керівником своїх професійних функцій або посадових обов'язків, а саме – у методах прийняття рішень. Вони, методи прийняття рішень, як виявляється, можуть бути різними. Тут є сенс виокремлювати три типових методи прийняття рішень, а саме:

- Метод, заснований на інтуїції керівника, яка обумовлена наявністю у нього раніше накопиченого досвіду та суми знань у сфері



соціальної роботи, що допомагає вибрати та прийняти правильне рішення;

- Метод, заснований на понятті “здорового глузду”, коли керівник приймає рішення, обґрунтовує їх послідовними доказами, зміст яких опирається на накопичений ним практичний досвід;

- Метод, заснований на науково-практичному підході, що передбачає вибір оптимальних рішень на основі переробки великого обсягу інформації, що допомагає обґрунтувати необхідне рішення.

Зрозуміло, що більш “економним” та швидким здається інтуїтивний метод або метод “здорового глузду”, але на практиці саме вони містять у собі велику вірогідність помилок та невизначеності.

Найбільш відповідальні або перспективні рішення менеджменту соціальної роботи є сенс приймати на системній основі. Тому менеджерам соціальної роботи, особливо вищої ланки, є сенс звернути особливу увагу на алгоритм формування рішень, що викладений у відомій роботі С. Янга “Системне управління організацією”, який складається з десяти етапів [295, 60]:

Етап 1. Визначення мети організації.

Етап 2. Виявлення проблем у процесі реалізації мети.

Етап 3. Дослідження проблем та постановки діагнозу.

Етап 4. Пошук рішення проблеми.

Етап 5. Оцінка всіх альтернатив та вибір найкращої з них.

Етап 6. Узгодження рішень в організації.

Етап 7. Затвердження рішення.

Етап 8. Підготовка до введення рішення у дію.

Етап 9. Управління застосування рішення.

Етап 10. Перевірка ефективності рішення.

Менеджер може “знайти” у цій сфері додаткові джерела енергії у будь-якому з нижче перелічених факторів для прийняття рішень, а саме: використання ієрархії; використання цільових міжфункціональних груп; використання формальних правил та процедур; використання планів; використання безпосередніх (прямих) горизонтальних зв'язків та ін.

Багатими наслідками для поліпшення якості корпоративного менеджменту супроводжується, наприклад, використання сучасного комплексного ресурсу на рівні робочих місць керівників усіх рівнів та окремих спеціалістів. У такому випадку ми маємо справу з так





названим прийомом залучення комп'ютерного ресурсу шляхом створення та використання автоматизованого робочого місця менеджера (АРМ).

АРМ менеджера соціальної роботи є потужним засобом, який значно поліпшує якість роботи в галузі управління персоналом. Існує велика кількість пропозицій щодо його структури та функціонального змісту. Наведемо, як приклад, АРМ керівника кадрів, про функціональні можливості якого менеджери соціальної роботи сьогодні майже нічого не знають. Так, модуль “Облік кадрів” розроблений для:

- керівників;
- інспекторів відділів кадрів;
- менеджерів з персоналу.

Він функціонально призначений для всієї оперативної роботи з персоналом та обліку кадрів підприємства:

– дає змогу вести довідкову роботу, а також передбачає підготовку різних статистичних даних.

– підтримує ведення документообігу (накази по персоналу, інші накази, службові записки, інструкції і т. ін. відділу кадрів та планово-економічного відділу) з функцією повного автоматичного формування тексту з персоналу як результату конкретної операції з даними про працівника;

– інформація про кадри зберігається скільки завгодно й доступна по усіх розформованих фірмах, підрозділах, звільненому персоналу.

Завдання:

- ведення особистих карток на співробітників з фотографіями;

- додаткове введення даних про персонал у форматах, що прийняті ПФР і ГНС РФ (на основі адресних даних ГНС, що поставляються разом з системою);

- ведення архіву наказів;
- оформлення співробітників на роботу;
- оформлення звільнення співробітників;
- оформлення відпусток та лікарняних;
- облік отримання і видачі трудових книжок;
- формування звітних документів у вищій організації;
- оформлення таких документів по кадровому складу:



а) документи про службовий рух (по прийому і звільненню, переводу, сумісництву, відрядженню, заміщенню посади, зміни оплати праці);

б) документи про різні виплати, окрім заробітної плати (про премії, винагородження, допомогу, компенсації);

в) документи, що обґрунтовують необхідність відриву від основної роботи (відпустка, навчання, довготривале відрядження, збори та т. ін.);

г) інші документи по кадровому складу.

Крім готових звітів, менеджер по персоналу може скласти довільні списки, здійснювати вибірку на запити, задавати порядок подання підрозділів, співробітників і т.ін.

”БОС-Кадровик” надає унікальні можливості по отриманню інспектором кадрів відповідей практично на будь-яке питання, яке він може довільно сформулювати.

Система автоматично відтрансліює його запит до Баз Даних і видасть відповідь у вигляді таблиці, яку можна додатково відфільтрувати за будь-якими критеріями, відправити у MS Word, MS Excel і роздрукувати.

Автоматизоване робоче місце керівника середньої або вищої ланки має модуль, що дає змогу додатково:

- здійснювати структурований доступ до інформації по персоналу компанії, що складається з великої кількості фірм;
- одночасно працювати з персоналом декількох фірм;
- отримувати консолідовані відповіді по персоналу декількох фірм.

При цьому спеціальний модуль настройки розподіленої роботи дає змогу керівнику:

- формувати пакети даних для експорту;
- проводити обмін даними між філіалами та центральним офісом (у двох напрямках);
- здійснювати консолідацію інформації, що отримана із різних джерел, в єдиній базі даних.

Таким чином, автоматизоване робоче місце менеджера соціальної роботи має значні ресурси для підвищення рівня управління персоналом соціального закладу. Докладніше про це можна прочитати в літературі з сучасного менеджменту.



Морфологічний ресурс менеджменту соціальної роботи полягає у раціональному виборі керівниками структури соціального закладу та розбудови системи соціальної роботи на регіональному та національному рівнях. Обтяжлива система управління може бути схильною до бюрократизації і тому суттєво гальмувати розвиток системи внутрішніх та зовнішніх зв'язків у мережі, надавати невиправдану перевагу громіздким структурам соціальних закладів, “обростати” замами, референтами, помічниками і т. ін.

У той же час своєчасно віддана перевага профільним групам фахівців, підтримці ідей соціальних працівників, полегшеній формі управління, суттєвій децентралізації влади у прийнятті рішень та інші кроки можуть запобігти бюрократизації управління соціальною роботою та працювати на авторитет соціального закладу та його керівників.

Засобами оптимізації структури є рівні або ієрархія підрозділів у системі управління соціальними процесами. Сьогодні, коли національна мережа закладів соціальної роботи ще тільки формується, то вона копіює систему адміністративного устрою України. Це практичний крок для її створення з огляду на “керівні” вказівки з боку системи державного управління. У майбутньому, оскільки інформаційна фаза розвитку не потребує жорстких структур, система соціальної роботи може бути більш гнучкою та специфічною з огляду на принципово новий територіальний устрій нашого життя. Це означає, що морфологічний ресурс більш вірогідно буде задіяний у майбутньому.

Організаційні ресурси є відносно новим елементом корпоративного менеджменту, який перспективний для зміцнення управлінської діяльності у сфері соціальної роботи. Найбільш цінним ресурсом у сфері управління соціальною роботою є нові організаційні ідеї.

Так, наприклад, у надзвичайно низькій активності інвестиційних можливостей та відсутності спонсорської допомоги організаторам соціальної роботи вирішення стратегічних завдань здійснюється тільки за рахунок пошуку та використання внутрішніх резервів самої системи соціальної роботи:

- вибір ефективної схеми побудови системи управління, яка має підвищені мотиваційні характеристики;



- створення принципово нової системи управління фінансовими потоками, що забезпечує економне використання обмежених ресурсів шляхом підвищення якості їх обліку, ефективного використання, зниження інфляційних втрат;

- створення ефективної системи управління персоналом, яка забезпечує його підбір, навчання та переміщення, відповідно до обраної стратегії.

Крім того, специфічним джерелом ефективності управлінської діяльності може бути висока організаційна культура окремої особи керівника або соціальної галузі, цілеспрямована організаційна поведінка соціального працівника, нарешті, позитивний організаційний клімат або атмосфера, що формується в соціальному закладі.

За визначеннями управлінської літератури, організаційна культура – “це набір найбільш важливих уявлень, що сприймаються членами організації і отримуючих відбиття у цінностях організації, що задають людям орієнтири їх поведінки та дій. Ці цінності, уподобання передаються індивідам через “символічні” засоби духовного і матеріального внутрішньо організаційного оточення”.

Однак згоди між дослідниками організаційної культури немає. Її розглядають як складну композицію важливих припущень (часто навіть їх неможливо сформулювати), які бездоказово приймають та поділяють члени трудового колективу. Дехто її сприймає як філософію та ідеологію управління, цінносні орієнтації, вірування, очікування, настрої та норми, що покладені в основу взаємовідносин та взаємодій як всередині організації, так і поза її межами. Її загальними моментами є зразки базових припущень, цінності та символіка.

Дослідники виділяють три рівні організаційної культури, а саме: поверховий, який асимілює символи, технології та архітектуру будівель; підповерховий, що утримує цінності та вірування працівників; глибинний, що торкається базових припущень, які важко усвідомлюються навіть співробітниками організації.

Виділяють суб’єктивну та об’єктивну складові організаційної культури. Суб’єктивна організаційна культура виходить із зразків припущень, що поділяються її членами, віри та очікувань, а також з групового сприйняття організаційного оточення з його цінностями, нормами та ролями, що існують поза особистістю. Вона охоплює



також низку елементів “символіки”, особливо її духовної частини: герої організації, міфи, історія про організацію та її лідерів, організаційні табу, обряди та ритуали, сприйняття мови і спілкування та лозунгів.

Об’єктивну організаційну культуру пов’язують з фізичним оточенням, що існує в організації: саму будівлю, її дизайн, місце розташування, обслуговування та меблі, колір та об’єм простору, вигоди, кафетерій, кімнати прийому відвідувачів, стоянки для автомобілів та самі авто.

За спостереженнями Ф. Харісона та Р. Морана зміст конкретної організаційної культури можна подати за десятьма базовими характеристиками:

- усвідомлення себе та свого місця в організації;
- комунікаційна система та мова спілкування;
- зовнішній вигляд, одяг та уміння подати себе на роботі;
- що і як їдять люди, навички і традиції у цій сфері;
- усвідомлення часу, ставлення до нього та його використання;
- взаємовідносини між співробітниками;
- цінності та норми: правові та моральні, писані та неписані;
- віра у щось і ставлення або прихильність до чогось;
- процес розвитку працівника та навчання;
- трудова етика та мотивування.

Соціальним закладам, що інтенсивно розвиваються в організаційному ставленні, притаманні такі риси:

- вони швидко прилаштовуються до нових ідей, як того вимагають зовнішні умови;
- їх члени добре співпрацюють між собою та управляють змінами, попереджуючи їх руйнівний вплив на організацію;
- у них завжди є простір для кар’єрного росту кадром;
- для них притаманне творче незаангажоване спілкування та взаємодовіра між соціальними працівниками та волонтерами, тому суперечності дуже швидко вирішуються;
- це заклади, у яких участь кожного рівня в постановці мети та прийнятті рішень є правилом, так що соціальні працівники відчують свою причетність до планування та управління змінами.

Окремою проблемою для галузевого менеджменту є залучення організаційного потенціалу самого контингенту клієнтів/пацієнтів



соціальної роботи. За кордоном, як відомо, створюються групи взаємодопомоги, і об'єкт соціальної роботи нібито замикається сам на собі і починає використовувати особистий організаційний ресурс для виходу з кризи. Для підтримки цього процесу галузевий менеджмент має використати такий компонент управлінських знань, як самоменеджмент. Є позитивні розробки вітчизняних авторів з проблеми самоорганізації особистості, якими одночасно може скористатися контингент соціальної роботи самостійно.

Таким чином, менеджмент соціальної роботи ще повинен “відкрити” для себе таке специфічне джерело ресурсів, як організаційний ресурс. Його не слід плутати з так званим “адміністративним ресурсом”, який розквітнув пишним кольором у ході виборних баталій в Україні і який пов'язаний зі зловживаннями владою політичною партією, що знаходиться при владі, заради досягнення своєї мети. Тут ресурсом, за яким полюють учасники виборчого процесу, є влада як інструмент впливу на людей.

Технічні ресурси за потенціалом по впливу на менеджмент соціальної роботи стоять явно не на останньому місці. Справа в тому, що комп'ютери персонального призначення, а ще більше галузеві комп'ютерні мережі здатні ефективно посилити систему управління соціальною роботою. Тому на практиці цей ресурс висувається на одне з провідних місць. Таким чином, перевагу отримує не інформація, тобто те, “що передається”, а те, за допомогою “чого передається”. Як на наш погляд, то для прийняття управлінських рішень перше має більш вирішальне значення, ніж друге. У той же час без засобів вирішити будь-яку соціальну проблему теж неможливо.

Революція, що сьогодні відбувається в інформаційному просторі, – глобальний процес, що створює повсюдно нові, раніш не бачені можливості для підвищення ефективності управління. Якщо 20 років назад у світі використовувалось тільки 50 тисяч комп'ютерів, то сьогодні 50 тисяч комп'ютерів продається протягом кожних 10 годин. У діловому світі США використовується близько 75 млн. персональних комп'ютерів (не враховуючи 35 млн. таких комп'ютерів, що встановлені у приватних квартирах). Витрати компаній за використання персональних комп'ютерів та сервіс подвоїлись за період з 1984 року (80 млрд. дол.) по 1994 рік (160 млрд. дол.).



Близько 40 відсотків усіх персональних комп'ютерів у світі об'єднані в інформаційні мережі. Одна з найбільш відомих з них – Інтернет – всього 10 років тому об'єднувала менше, ніж 200 базових комп'ютерів. Сьогодні Інтернет став найпопулярнішою інформаційною мережею. Він обслуговує до 30 млн. користувачів, об'єднує 3,2 млн. базових комп'ютерів, охоплює біля 30 тисяч взаємопов'язаних інформаційних мереж, причому кожні 30 хвилин до них приєднується ще одна мережа.

Важливо підкреслити, що завдяки вдосконаленню та широкому розповсюдженню інформаційних технологій, вартість інформації помітно знижується. Навіть у період кризи 70-х-90-х років ХХ століття комп'ютери подешевшали на 95 відсотків, вартість експлуатаційних мереж ЄОМ знизилась на 11 відсотків щорічно, програм – на 25, машинної пам'яті – на 40 відсотків. Ці тенденції зберігаються й сьогодні.

Тут позитивним прикладом також може послужити введення в Україні наприкінці березня 2002 року Єдиної інформаційної системи (ЄІАС) Державної служби зайнятості. Наприклад, сьогодні один працівник служби зайнятості веде, у середньому, “вручну” понад 100 справ безробітних. У деяких регіонах ця цифра вдвічі більша. Зрозуміло, що таке навантаження займає багато часу організатора, негативно позначається на якості його роботи.

Державна служба зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, як головний колективний менеджер соціальної роботи в країні, володіє офіційною інформацією про стан реального ринку праці – вільні робочі місця, чисельність незайнятих громадян і зареєстрованих безробітних, можливість проходження перепідготовки й отримання нової, більш конкурентоспроможної, у сучасних умовах, професії. Це стає актуальнішим для широкого кола громадян країни.

З метою удосконалення якості послуг населенню, підвищення ефективності роботи служби, ліквідації черг під час прийому громадян у базових центрах Державний центр зайнятості розпочав втілення у практику роботи своїх підрозділів новітніх технологій з надання соціальних послуг. Це, зокрема, “ноу-хау” в соціальній сфері – Єдина технологія обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН), в основу якої покладено передовий досвід вітчизняних центрів зайнятості та



відповідних служб зарубіжних країн. Інструментом практичного застосування ЄТОНН стало створення нової, глобальної Єдиної інформаційно-аналітичної системи (ЄІАС) Державної служби зайнятості.

Створення ЄІАС розпочалося у 1998 році в рамках реалізації Національної програми інформатизації шляхом впровадження в роботу служби зайнятості на всіх рівнях комп'ютерних технологій і націлене на створення єдиного інформаційного середовища (простору). Із запровадженням ЄІАС буде налагоджено електронний взаємообмін інформацією з органами державного управління, зацікавленими організаціями та соціальними партнерами. Це підвищить оперативність управлінських рішень на ринку праці та, найголовніше, допоможе вплинути на психологію населення і змінити шаблон поведінки клієнтів: від вимог та очікувань – до активного пошуку роботи.

У практичній площині створення єдиного інформаційного простору дозволить сформуванню бази даних про вакантні робочі місця на базовому рівні (у межах одного району або міста), за ніч – передавати ці дані в регіональний (обласний) центр зайнятості, а з регіонального – на державний. У результаті – вже наступного дня фахівці будь-якого центру зайнятості будуть мати дані про вакансії не тільки у своєму районі чи області, але й у будь-якому регіоні України.

Впровадження галузевим органом управління в практику принципово нової технології управління рухом трудових ресурсів на основі комп'ютерної мережі дасть ще один позитив – підвищиться рівень послуг населенню на регіональному рівні. Оскільки прописка більше не є підставою для працевлаштування, людина зможе звернутися та зареєструватися у будь-якому центрі зайнятості – персональні дані клієнта будуть доступні з будь-якого робочого місця працівників центрів.

На сьогоднішній день завершено пілотну фазу апробації – дослідно-промислової експлуатації інформаційної системи в Коростишевському районному, Новгород-Волинському міському, Житомирському обласному та Державному центрах зайнятості. Наступним етапом створення глобальної інформаційної системи є її впровадження протягом двох років в усіх регіонах України.





Впровадження ЄІАС автоматизує, на думку керівника Преслужби Мінпраці України Л. Качана, процес пошуку роботи. У персональній картці кожного клієнта будуть фіксуватися дані, котрі людина висуває (як основні) для підбору роботи, а також професійні навички, підтверджені досвідом роботи і відповідною освітою, додаткові можливості й вимоги до роботи, яку вона шукає. Запровадження системи також якісно змінить результати роботи при формуванні єдиної бази даних про підприємства, що організовують громадські роботи або приймають на роботу працівників за квотою. Крім того, буде змінено, уніфіковано форму заявки роботодавця. Вона буде формуватися на підставі вимог щодо наявності у претендента певних професійних навичок, додаткових вимог, а також пропонувати умови роботи. У результаті зіставлення даних, заявлених роботодавцем і безробітним, буде можливість здійснювати підбір роботи як за присутності людини на прийомі, так і в разі її відсутності.

Окрім того, автоматизоване зіставлення двох баз даних у нічний час, тобто без залучення до цієї роботи працівників, що дозволить вивільнити їх для інших, більш важливих справ. До того ж, поступово існуюча нумерація карток буде замінена на ідентифікаційний код, виключить можливість помилок при пошуку картки.

Єдина інформаційна аналітична система забезпечує формування бази даних про громадян, що звернулися в центри зайнятості, визначення послуг щодо сприяння зайнятості, фіксування зміни прийнятих рішень, з наступною передачею цих даних, у нічний час, на регіональний рівень, і двічі на місяць – на державний рівень. Це дозволить, по-перше, вдосконалити формування статистики, перенести роботу з базового на регіональний рівень, а в майбутньому – і на державний, а по-друге, – організувати нарахування і виплату допомоги по безробіттю на регіональному рівні. Згідно з прийнятими рішеннями, що буде відображено в Персональній картці безробітного і загальному щоденному наказі, регіональний центр зайнятості проведе операції з розрахунку допомоги по безробіттю, підготує платіжні відомості, передасть їх в обласне казначейство і через обласний Ощадбанк перерахує кошти безпосередньо на розрахункові рахунки безробітних за місцем їхнього проживання.

Наступне – буде створено уніфіковану оперативну базу даних про ринок праці. Зокрема, єдиний по всій Україні банк вакансій,



закладів, в яких здійснюється навчання за направленням служби зайнятості. Формування та щоденне поновлення єдиної бази даних про навчальні заклади, що здійснюють профпідготовку за направленням служби зайнятості, дозволить, з одного боку, скоротити час очікування початку навчання, а з другого – здійснювати його на кращій базі з більш високим рівнем підготовки.

У рамках єдиного інформаційного простору передбачається також організувати електронний обмін даними з Пенсійним фондом, органами виконавчої влади, податкової адміністрації, соціального захисту, статистики тощо.

Що це дасть на практиці? Наприклад, налагодження обміну даними з Пенсійним фондом про осіб, що вивільняються та мають довідку на достроковий вихід на пенсію, дозволить скоротити час обслуговування цієї категорії клієнтів і запобігти необґрунтованим виплатам на компенсацію цих витрат з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Аналогічний обмін передбачається і з органами, причетними до надання субсидії. Як наслідок, людину не потрібно буде відправляти за довідками в різні установи, що істотно скоротить час оформлення документів.

Таким чином, запровадження інформаційної системи, як технічного ресурсу підвищення якості галузевого менеджменту, дозволить, по-перше, скоротити терміни та підвищити якість обслуговування громадян, що звертаються до служби зайнятості; по-друге – уникнути використання недостовірних даних при призначенні різних видів соціальної допомоги та запобігти нецільовому використанню коштів. Водночас це дасть змогу, без збільшення чисельності працівників державної служби зайнятості, обслуговувати більшу кількість клієнтів, зокрема роботодавців.

Реалії сьогодення вимагають невідкладного впровадження інформаційно-аналітичної системи. Проте сама система – це лише інструмент, який “не спрацює” сам по собі, автоматично – потрібні фахівці відповідної кваліфікації. І таких спеціалістів, здатних ефективно використовувати потенціал сучасних новітніх технологій, вже сьогодні готує Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості. Тут, на базі змодельованого центру зайнятості, організовано курс практичних занять для працівників служби з усієї



України. У процесі навчання фахівці (в теорії та на практиці) вивчають єдину інформаційну аналітичну систему, знайомляться з новою технологією обслуговування незайнятого населення.

Підсумкові іспити демонструють, що люди, навіть з низьким рівнем комп'ютерної грамотності, по завершенні курсу без особливих труднощів виконують необхідні функції – призначають прийом, нараховують допомогу по безробіттю, добирають вакансії, оформляють направлення на роботу чи навчання.

Те, що при розробці ЄІАС “Служба зайнятості” використано базу корпоративних інформаційних систем “Мегаполіс”, дає змогу не лише підтримувати систему в оперативному стані, але й модернізувати її, підвищувати функціональність. Фахівці, які пройшли базову підготовку в Інституті підготовки кадрів ДСЗ, отримують “в руки” інструментарій для внесення необхідних змін в наявну систему. Наприклад, у разі змін у законодавстві чи необхідності розширення функцій служби зайнятості. Простота внесення змін у систему відкриває можливості й для підвищення ефективності роботи самої служби. Зокрема, завдяки оперативному перерозподілу обов'язків між співробітниками центру можна з максимальною продуктивністю справлятися з невідкладними поточними завданнями.

Використання базового потенціалу “Мегаполісу” обіцяє ще ряд переваг у найближчій та віддаленій перспективі. Система дає змогу центрам зайнятості налаштовувати аналітичні компоненти ЄІАС з урахуванням специфіки регіонів та особливостей організації роботи з клієнтами. Яскравий тому приклад – шахтарські регіони, де відбувається закриття нерентабельних шахт, чи “чорнобильська зона”. У цих регіонах люди, що залишилися без роботи, потребують особливої уваги, а можливості ЄІАС “Служба зайнятості”, дозволять відповідно, з урахуванням тієї чи іншої специфіки, налаштувати аналітику системи, яку вдалося не лише створити, але й перевірити в роботі в рамках пілотної апробації на базі Житомирської області та Державному центрі зайнятості.

Міністр праці та соціальної політики І. Сахань, оцінюючи під час презентації можливості та перспективи Єдиної інформаційно-аналітичної системи, сказав: “Те, що відбувається сьогодні – це підвищення якості роботи Державної служби зайнятості. Роботодавець – це клієнт номер один. І нам треба його переконати, що через



Державну службу зайнятості легше знайти або, якщо потрібно, перепідготувати працівника. Коли ця система почне працювати на повну потужність, у людини буде набагато більше можливостей знайти собі роботу”.

Тож, ефективне використання технічного ресурсу у вигляді сучасних комп'ютерних технологій спрямовано на забезпечення пріоритетності інтересів і потреб населення України та роботодавців і по-новому вирішує проблему повернення людей до продуктивної зайнятості. І це лише один приклад можливостей кардинального поліпшення функціонування системи управління галуззю шляхом використання технічних ресурсів на макрорівні.

Правові ресурси створюють нормативний простір для розвитку та функціонування системи соціальної роботи. Саме використання правових ресурсів сьогодні забезпечує інтенсивне формування національної мережі соціальної роботи, визначає ритм її функціонування та резервує соціальний простір для трансформації системи соціальної роботи.

При цьому термін “правові ресурси” є сенс розглядати значно ширше, ніж законодавчі акти, що виробляються та втілюються в життя верхніми ешелонами управління системи соціальної роботи. Сюди треба відносити, на нашу думку, не тільки стандарти та нормативи, що розробляються та затверджуються зусиллями галузевого менеджменту, а й нормування праці та нормування чисельності персоналу соціальних закладів.

На превеликий жаль, чинне інформаційне законодавство не дає повного юридично закріпленого трактування поняття “національні інформаційні ресурси”, що є наслідком нерозвиненої теорії інформаційних ресурсів. “Відсутність теоретично і юридично обґрунтованого визначення понятійного апарату створює проблеми формування як СНІР, так і державного управління цією системою”, – слушно зауважують фахівці з проблем національної безпеки.

Так, у Законі України “Про національну програму інформатизації” інформаційний ресурс визначено як “сукупність документів в інформаційних системах (бібліотеках, архівах, банках даних тощо)” [80, 134-145]. Наведене поняття не враховує ознак, що перетворюють інформацію на ресурс, феномен, який охоплює такі складові характеристики: “інформація”, “інформаційний ресурс” як



предмет і результат діяльності людини, як об'єкт права власності фізичних, юридичних осіб та держави, як об'єкт товарних відносин, як державний і національний ресурс.

Оскільки ця робота в Україні ще майже не започаткована відносно соціальної роботи, то окремо треба позначити проблему нормування, яка є важливим ресурсом для налагодження функціонування соціальних закладів. Зміст її полягає у тому, що чисельність персоналу, витрати часу на виконання певних видів послуг у соціальних закладах повинні науково обґрунтовуватись і бути єдиними для різних регіонів країни. У галузі соціальної роботи, як і в інших галузях народно-господарського комплексу, для розробки чисельності працюючих повинні застосовуватись такі норми: часу, надання послуг, часу обслуговування, чисельності та ін.

Окремою проблемою є формування на основі раціональних норм витрат робочого часу органів управління у мережі соціальної роботи. Тут нормування праці лінійних та функціональних керівників здійснюється за допомогою норм керованості, під якою розуміють чисельність соціальних працівників або підрозділів, якими повинен управляти один менеджер.

Крім цього, у системі соціальної роботи слід виділяти норми співвідношення, які є різновидом норм керованості. Під нормою співвідношення розуміється чисельність соціальних працівників тієї чи іншої кваліфікації або посади, що повинна припадати на одного працівника іншої кваліфікації або посади. До норм співвідношення можна віднести також чисельність соціальних закладів або чисельність соціальних працівників на чисельність населення регіону або 1000 громадян.

Політичні ресурси визначають темпи розвитку менеджменту соціальної роботи, рівень підтримки його з боку системи державного управління та вписують систему соціальної роботи в соціальний організм країни, тому до нього сьогодні більше всього нарікань з боку соціальних працівників, що переважно займаються практичною діяльністю.

В умовах розбудови державності України соціальна робота отримала значну підтримку саме з боку політичного ресурсу завдяки тому, що українська держава прийняла політичне рішення стати соціальною державою. Цей ресурс сьогодні досить ефективно працює



на менеджмент соціальної роботи. Про це свідчить та інтенсивність і зміст документів, що приймаються Президентом України, Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України. Це з одного боку, а з другого – соціальний розвиток країни стає елементом політики суб'єктів політичного процесу. Кожна політична партія в Україні, яка бореться за владу, повинна розробляти наступні кроки в удосконаленні змісту та організації соціальної роботи в Україні. Менеджмент соціальної роботи повинен не тільки постійно про це пам'ятати, але й сам ініціювати стратегічні ініціативи відповідно до спрямування політичних партій. Саме висока маневровість у політичній сфері надасть йому можливості шляхом використання суперечностей, що тут існують, рухати соціальну роботу. Таким чином, менеджмент соціальної роботи повинен стати сам гравцем у політичній сфері, захищаючи інтереси соціального розвитку.

Культурологічні ресурси є найбільш потужними після людського фактора, але вони лежать у глибині смислогенезу, і тому ще не стали предметом уваги не тільки менеджерів, а навіть культурологів. У той же час загальний менеджмент відпрацьовує механізм включення культурологічних ресурсів до інструментального комплексу управління соціальними процесами. Його місце в організаційній культурі, яка стала останнім часом елементом майже всіх навчальних посібників та підручників з менеджменту.

Справа тут полягає у тому, що невивченими залишаються культурологічні відносини, які є, на нашу думку, аналогічні виробничим відносинам у сфері матеріального виробництва. Тобто, якщо розглядати смисли як онтологічний компонент нашого буття, то культурологічні відносини пов'язані з виробництвом, розподілом, обміном та вживанням смислів. Ця робоча гіпотеза має підґрунття для існування, оскільки людина здатна саме для продукування смислів, і цим вона відрізняється від інших мешканців планети.

Цей вид ресурсу таїть у собі потужність, яка вимірюється енергетикою ментальності того чи іншого етносу, народу, а це завжди дуже потужні джерела соціального розвитку. Носієм енергетичного потенціалу тут є мова, яка має виключне значення для соціальної роботи, що ніхто не може заперечувати, оскільки добре відомо, яке значення має для клієнта/пацієнта доброзичливе слово.



Отже, менеджмент соціальної роботи не може скидати з рахунку культурологічні ресурси, а, навпаки, повинен звернути на нього особливу увагу як мінімум з двох причин: по-перше, смисл, що міститься у слові, є головним інструментом впливу на клієнта/пацієнта в соціальній роботі, а по-друге, чим глибше ми будемо занурюватись у глибини інформаційної цивілізації, тим чіткіше буде виступати міць та ефективність цього виду ресурсів.

Економічні ресурси пов'язані зі способами включення соціального працівника у соціальну роботу. По-перше, це оплата його професійної праці та інші види стимулювання його виробничої діяльності. Менеджмент соціальної роботи працює, як відомо, в руслі чинного трудового законодавства. Резерви економічного спрямування широко висвітлюються в сучасних друкованих виданнях, у програмах телебачення. Використання їх у соціальній роботі – це поточна практика менеджменту соціальної роботи. У той самий час внесення пропозицій до зміни правил гри, відповідно до специфіки соціальної сфери, є поточним завданням галузевого менеджменту. Прикладів тут можна навести багато, коли бідні верстви населення країни, або виробники шляхом прийняття директивних документів зобов'язуються надавати допомогу, виділяти робочі місця для інвалідів, або відшкодовувати їх ненадання коштами у спеціальні фонди.

Президент України Л. Д. Кучма у виступі 18.02.2002 року на засіданні Державної комісії з питань стратегії економічного та соціального розвитку визначив завдання щодо розробки “Стратегії економічного і соціального розвитку України на 2002-2011 роки”, спрямованої на забезпечення якісних зрушень в економіці. Як зазначив Президент України, “успіх може прийти лише за умов:

- якщо ми забезпечимо посилення регулюючої функції держави;
- якщо наявні матеріальні, людські та фінансові ресурси не будуть розпоршуватися;

- якщо ми переглянемо всі діючі програми і зможемо через механізми державного прогнозування забезпечити концентрацію наявних ресурсів на реалізацію ключових завдань української економіки, утвердженні її конкурентних переваг, зміцненні та розвитку, передусім, наукоємних галузей виробництва, на забезпеченні науково-технічного прогресу”.



Фінансові ресурси пов'язані з фінансуванням соціальної сфери. Вони більше, ніж інші види ресурсів мають кількісну характеристику завдяки грошовій формі існування. Саме обсяги фінансування галузі визначають розвиток галузі або окремих її елементів. Це добре відомо, і тому ми тут не будемо довго зупинятись. Це один з тих видів ресурсів, що не потребує теоретичного доказу свого впливу на соціальну роботу і який завжди є у центрі уваги менеджменту. Однак тут треба добре попрацювати над розподілом коштів та їх використанням з огляду на практичні наслідки менеджерських рішень. Крім того, не можна забувати те, що соціальна робота, по-перше, має потужні недержавні джерела фінансування, а по-друге, у цій галузі багато роботи виконується на громадських засадах та волонтерському русі.

Існує кілька систем фінансового забезпечення як загалом соціальної сфери, так і окремих її галузей. У спадок від адміністративної економіки Україні дісталася не тільки система бюджетного забезпечення соціальної сфери, але й застарілі адміністративні стереотипи вирішення соціальних проблем. В основі цієї системи лежали теоретичні постулати щодо поділу економічної системи на дві сфери – виробничу й невиробничу. За логікою цієї теорії ВВП створювався тільки у виробничій сфері, а перерозподіл певної його частини у невиробничу сферу здійснювався через бюджет.

Із переходом до ринкових відносин почався процес поширення платних послуг у соціальній сфері на противагу так званим безплатним, тобто бюджетним. Цей процес поступово набирає сили, що начебто знімає навантаження з бюджету. Але насправді доходи від платних послуг лише заміщають бюджетні асигнування, що випадають, і виконують функцію латання дірок у соціальному процесі.

Саме відсутність нового погляду з боку державних урядовців на вирішення соціальних проблем відтворює несистемний та непослідовний характер реформування бюджетної сфери. Це не тільки не зменшує навантаження на бюджет, а й підвищує соціальне напруження в суспільстві, оскільки введення платних послуг не супроводжується відповідним реформуванням системи оплати праці в Україні.

У пошуках економічних ресурсів менеджмент соціальної сфери в умовах ринку має виходити з того, що держава є гарантом дотримання





певних правил (наприклад, сплачування внесків на обов'язкове соціальне страхування працівника). Ось як пропонує використати цей ресурс Г. А. Пастернак-Таранушенко. За цих умов кожній людині за її вибором слід відкрити рахунок у банку, на який перераховувалися б усі внески, що стосуються соціального захисту. Гроші з цього рахунку може брати лише сам працівник не раніше, ніж через 3 роки з моменту відкриття рахунку. Він сам вирішуватиме, витратити їх на оздоровлення, заощаджувати на випадок хвороби або тримати для використання при виході на пенсію; застосувати для створення власного підприємства або для оплати за фахову освіту в приватному вищому навчальному закладі. Держава до цих грошей не повинна мати жодного доступу. "Відкриття особистого рахунку, на якому нагромаджуватимуться всі кошти, спрямовані на соціальний захист кожного працюючого, і зменшення у зв'язку з цим "тіньової" економіки, витрат держави на утримання апарату та підвищення рівня соціального захисту" є, на його думку, одним з семи головних напрямів забезпечення зростання могутності української держави. З цією пропозицією Г. А. Пастернак-Таранушенка, що веде до зниження напруги у соціальній сфері, важко не погодитись, а реалізувати її та знайти дещо ефективніше – це й означає на практиці задіяти економічні ресурси.

Психологічні ресурси є специфічним видом зростання соціальної галузі. Носієм цього виду ресурсів є як менеджер соціальної роботи, або соціальний працівник, волонтер, так і сам клієнт/пацієнт, без участі якого не можна досягти у соціальній роботі помітного результату. Він також, як і культурологічний ресурс, багатогранний і ще мало вивчений. Менеджмент соціальної роботи його має використати завдяки психологічним методам управління галуззю та більш ефективній організації роботи соціальних психологів та консультантів, що працюють у мережі соціальної роботи.

Крім того, є ще один аспект цієї проблеми, що менеджерами соціальної роботи не аналізується, хоча має теж психологічну складову. Він пов'язаний з психологічним ставленням пересічної особи та фахівців до інформації, яка є важливим чинником задоволення потреб людини. На це звернув увагу О. Г. Білорус, який зазначив, що "інформація, як система знаків, зокрема як грошовий знак, сама по собі несаморухома і не може активно взаємодіяти із



середовищем. Вона починає діяти тільки в органічній єдності з людською свідомістю і відповідно налаштованою психікою (виділено – авт.). Відповідний лад в соціально-психологічному стані людей надає якість інформації – її об'єктивність і достовірність ... без урахування відповідного психічного стану людей, без їх довіри до життєво важливої інформації, у першу чергу до грошей, принципово не можна одержати позитивного результату”.

Іншими чинниками психологічного походження, який галузевий менеджмент може ефективно використовувати як інструменти впливу на особистість, є психологія соціального закладу, психологічний клімат у трудовому колективі, моральна атмосфера у сім'ї, громадська думка в регіоні та деякі ін. Але специфіку впливу на кризову особу та методику їх використання у практиці соціальної роботи треба ще ретельно вивчити.

Педагогічні ресурси залучаються менеджментом соціальної роботи завдяки сумлінній праці соціальних педагогів та методам виховання, соціалізації та індивідуалізації клієнтів/пацієнтів. Оскільки добре відомо, що соціальна робота в Україні сьогодні виростає під наглядом соціальної педагогіки, то вона, природно, багато чого перейняла з її арсеналу. Однак це зовсім не означає, що тут немає резервів для удосконалення менеджменту соціальної роботи. По-перше, через велике навантаження та молодість соціальної роботи увага була сконцентрована, головним чином, на тих, хто потерпає сьогодні від реформаторських негараздів, а талановита молодь залишається поза увагою. По-друге, головна увага соціальних педагогів нині приділяється соціалізації особистості клієнта, що є нагальним першим кроком у розвитку особистості людини. У той же час входження в інформаційну фазу потребує головну увагу приділяти індивідуалізації соціального розвитку особистості. Це досить потужний та перспективний резерв соціального розвитку країни, і тому галузевий менеджмент повинен це постійно враховувати у своїй діяльності.

Екологічні ресурси приховані у використанні зовнішнього середовища для укріплення менеджменту соціальної роботи. Підвищення екологічної чистоти соціальної роботи – це ще один інструмент підвищення впливу менеджменту не тільки на свою галузь, але й на суспільний розвиток взагалі. Енергетика біосфери повинна



підтримувати розвиток особистості клієнтів/пацієнтів соціальної роботи. Сьогодні ж ми можемо навести численні приклади, коли вона працює проти людини, і в цьому є частка непрофесійності менеджменту соціальної роботи. Проекти у біосфері, що пропонуються та реалізуються на теренах України, мають проходити експертизу з боку менеджерів соціальної роботи.

З другого боку, менеджмент соціальної роботи має передбачати формування екологічної культури у кожного соціального працівника, волонтера та клієнта/пацієнта. Зміст екологічної культури полягає, як відомо, у тому, що вона “охоплює коло питань, пов’язаних з використанням людиною природи, перетворенням її у власних інтересах, а також з наслідками такої діяльності”. Як слушно зауважили В. Крисаченко та М. Хилько, настав час історично зворотного: переведення людини зі статусу “царя природи” в “громадянина природи”. Менеджмент соціальної роботи не може не враховувати цього у ході професійної діяльності на порозі XXI століття. Це актуально ще й з того боку, що значно зростають можливості втручання у фізичний організм людини з метою її оздоровлення або запобігання захворюванням, що сьогодні є практично невиліковними, наслідки якого ми ще навчилися передбачати.

Аналізуючи головні причини кризових екологічних явищ в Україні, слід вказати і на деякі специфічні обставини, що виділені Крисаченко та Мостяєвим. Як правило, це грубі помилки в розміщенні виробничих об’єктів; тяжіння до гігантоманії та концентрації виробничих об’єктів; велика ресурсозатратність економіки; ізольованість розгляду проблем розвитку виробництва і охорони природи; відсутність, або погана робота очисних споруд; відсутність екологічної (незалежної) експертизи; відомчість, необґрунтованість прийнятих рішень; недосконала бюрократично-командна система, недосконале законодавство; незадовільна матеріально-технічна база; відсутність матеріальної зацікавленості і, нарешті, відсутність чіткої програми екологічного оздоровлення України, де були б визначені цілі і пріоритети національної екологічної політики. З цього випливає маловтішний висновок про те, що менеджмент соціальної сфери поставлений у важке становище екологічною безграмотністю або невідповідністю менеджменту інших галузей народногосподарського комплексу країни і сам по собі використати екологічний ресурс у



повній мірі не може. Він вимушений компенсувати негативні наслідки діяльності менеджерського комплексу інших галузей. Прикладом тут може бути генезис та розвиток соціальних проблем в українському суспільстві, що утворився внаслідок найсуворішої технологічної катастрофи, якою є аварія на Чорнобильській АЕС.

Нарешті, у розпорядженні менеджменту соціальної роботи є ще один оригінальний ресурс – це так звані мультиплікаційні ефекти. Зміст цього ресурсу полягає у тому, що галузевий менеджмент може у вирішенні своїх проблем використовувати енергію інших систем, наприклад, економіки, політики, науки, освіти та ін. Це також нова постановка питання про резерви менеджменту соціальної роботи, що потребує свого подальшого вивчення. Саме на нього натякають державні урядовці, коли стверджують, що вирішення проблем економічного розвитку автоматично призведе до покращення стану в соціальній сфері.

Таким чином, більш детальна розробка технологій оптимізації функціонування та розвитку менеджменту соціальної роботи ще попереду. Ми тут лише зазначили елементи ресурсної бази з тим, щоб у наступному колективними зусиллями теоретиків та практиків розробити технології діагностики сприйняття галузевим менеджментом того чи іншого джерела подальшого розвитку та шляхів залучення окремого виду ресурсу в практику управління соціальними закладами з урахуванням їх стратегії розвитку, оперативних обставин та тактичної вигідності.

Однак, на наше глибоке переконання, найбільш потенційно багатими ресурсами у розгортанні соціальної роботи, які менеджер може ввести у дію сьогодні, є ресурси особистості людини та технологічно залучена інформація, що підтримується сучасною комп'ютерною мережею. Це досить поширена думка, і це виправдано практикою соціальної роботи.

Інші джерела хоча й мають певний потенціал, але він більш “вузького” спрямування і на нього слід розраховувати лише у певній ситуації. Складність проблеми тут полягає у відсутності надійного технологічного вирішення проблеми ресурсного забезпечення менеджменту соціальної роботи, яка ще чекає своїх дослідників.



Таким чином, проблема ресурсного забезпечення менеджменту соціальної роботи сама по собі теж є ресурсом у підвищенні якості його функціонування та у подальшому його розвитку.

### ***6.5. Фактори ризику процесу розбудови системи соціальної роботи засобами влади держави і громадянського суспільства***

Метою праксіологічного аналізу є перевірка якості запропонованої моделі соціальної роботи як засобу формування громадянського суспільства посередництвом третього гравця на цьому полі - влади громадянського суспільства. Це важливо зробити з огляду на те, що жоден процес у суспільстві не відбувається без участі влади. Як правило, це можна спостерігати у випадках коли влада є неусталеною і боротьба за неї примушує політичні сили використовувати соціальну роботу і громадянське суспільство у якості інструменту політичної боротьби. Головними моментами тут є: системність влади громадянського суспільства та її здатність до самоорганізації, а також виконання нею своєї провідної функції у системі саморегуляції соціального організму України у якому, нагадаймо, громадянське суспільство виконує функцію соціального контролю і відіграє роль зворотного зв'язку.

Однак, сьогодні соціальний організм України знаходиться у надто збуреному стані, оскільки помаранчева революція ще не затихла, а лише увійшла у фазу поступового затухання, тому громадянське суспільство і його елементи знаходяться у неприродному стані, а це означає, що аналізувати системність явища принципово неможливо. Перехідний стан сучасного українського суспільства можна підтвердити словами М. П. Драгоманова, який писав: “слово “революція” припускає більше або менше свідомий



потяг до реалізації відомого ідеалу громадянського устрою, якому не відповідав старий устрій”.

По-іншому, простір у якому функціонує влада громадянського суспільства України сьогодні є надто перезбудженим і тому у ньому можна розгледіти лише основні сюжетні лінії явища, що ми досліджуємо. Як слушно зауважив С. Земляний: “Політичний простір вже існує, коли ми починаємо про нього думати. Політичний простір – це простір влади, або, що те саме, простір сили, панування й підкорення, насильства, ворожнечі між “своїми” і “чужими”.

Формування громадянського суспільства відбувається, як мінімум, за рахунок двох видів влади, а саме: влади держави і влади його самого, як утворення, що здатне до самовідтворення. Оскільки соціальна робота і громадянське суспільство протистоять державі у певному сенсі, то силу впливу державної влади ми проаналізуємо далі, а зараз розглянемо ризики, що знаходяться в середині утворення “система соціальної роботи – громадянське суспільство”.

У такому випадку перевірити можна тільки ті складові запропонованої моделі, що не мають функціонального походження, тобто правове забезпечення і морфологію системи влади громадянського суспільства. Останні елементи та процеси тимчасово мають не притаманні їм властивості та характеристики. Вони знаходяться у фазі становлення. При цьому ми вважаємо, що аналізувати потрібно стан речей як на мікрорівні, тобто особистості, сім’ї, промислових фірм або малого і середнього бізнесу, територіальних громад, так і на макрорівні, тобто у системі саморегуляції у якій влада громадянського суспільства виконує функцію четвертої гілки влади соціального організму країни.

При цьому особистість, сім’я, промислові фірми або малий і середній бізнес та територіальні громади відіграють у процесі самоорганізації громадянського суспільства роль параметрів управління, тобто від їх стану залежить загальний стан недержавної форми влади.

Тому ми визначимо актуальні проблеми провідних елементів запропонованої концепції у вимірі мікрорівня, а саме: стан справ з правами і свободами людини в Україні, владні відносини у сучасній українській сім’ї, проблеми малого і середнього бізнесу в країні, стан та перспективи розвитку системи місцевого та регіонального



самоврядування, спрямування та потенційні можливості видів недержавної влади, нарешті, участь громадськості у формуванні та реалізації державної політики, як складову системи саморегуляції соціального організму України.

Спочатку розглянемо стан справ з правами людини в Україні. Відчуження влади від людини в Україні досягло небаченого розмаху. Про неї нагадує стрімке зростання кількості звернень до Президента. На протязі перших ста днів правління В. А. Ющенко щодня отримував 1 600 листів від громадян. За перші два місяці нової влади 2,3% української нації написали листи Президенту! Люди почули, що можна захистити свої права і почали писати.

Відповідно до даних соціологічних опитувань Центру розумкова, переважна більшість громадян засвідчують, що в Україні економічні і соціальні права не дотримуються. Так право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї недотримується для 90% опитаних; на охорону здоров'я – 81%; на повагу і гідності людини – 79%; на працю та можливість цією працею заробляти на життя – 79% право на соціальний захист – 78% і т.п.

Ризик полягає у тому, що у сучасному українському суспільстві відсутня організаційна свідомість. У всякому випадку її рівень розвитку не адекватний рівню проблем, що накопичились у сфері формування громадянського суспільства.

Інший фактор ризику у формуванні громадянського суспільства знаходиться у просторі сім'ї. Сім'я є не тільки джерелом державної влади, а й головним осередком влади громадянського суспільства, оскільки у її просторі відбувається головний процес самовідтворення родового життя будь-якого етносу. Так, як у царині сім'ї застосовується батьківська влада ніде більше не використовується. І якщо звернутись до історії соціальних відносин, то можна помітити, що саме тут велась і ведеться до сьогоднішнього дня запекла боротьба за владу.

Підтвердженням цього є насамперед те, що за останні десять років в умовах, коли на території України не було ні війн, ні збройних конфліктів, ні масових епідемій, ні глобальних природних катаклізмів, чисельність населення зменшилася майже на 4,5 мільйона людей. Це майже стільки, як було знищено фашистами в Україні за час минулої війни.



Додамо до цього, що за роки так званих суспільних трансформацій в Україні катастрофічно погіршився стан здоров'я населення, лише 60 відсотків якого вважалося, за даними 2001 року, умовно здоровим. Небезпечних масштабів набули так звані соціальні хвороби – туберкульоз, СНІД, психічні розлади, а також травматизм і отруєння сурогатами алкоголю й наркотиками. Серцево-судинні захворювання та інсульти набувають статусу соціальних. Від хвороб люди в Україні помирають на кілька років раніше, ніж в економічно розвинутих країнах. Середньостатистичний українець живе на 10 років менше, ніж мешканець будь-якої країни, що входить до співдружності Європейського Союзу. Соціальна сфера України катастрофічно переобтяжується хворими людьми, що потребують негайної медичної і соціальної допомоги.

Більше того, батьки, що не мають змоги керувати ситуацією в родині, у пошуках засобів вдалися до еміграції до інших країн. До того ж так звана аграрна реформа, що призвела фактично до розвалу агропромислового комплексу і зруйнування соціальної сфери на селі, обумовила випереджаюче зростання безробіття серед сільського населення і прискорення переселення сільської молоді у міста, де вона стикається з величезними труднощами у пошуках роботи і житла. А в українському суспільстві населення традиційно збільшувалося насамперед за рахунок його приросту в сільській місцевості.

Владна неспроможність батьків призвела до глибокого порушення в Україні природного механізму відтворення населення, про небезпечне погіршення його кількісних і якісних характеристик.

До армії, яка фактично стала селянсько-робітничою, приходять поповнення здебільшого з бідних сімей, у третини якого діагностується по два захворювання, у кожного дев'ятого – три, у 5 відсотків – по чотири і більше.

Кризовий стан економіки, втрата мільйонами людей, відкинутих за межу виживання, впевненості у майбутньому своєму і своїх нащадків, деморалізація суспільства обумовлюють поглиблення демографічної кризи, посилюють депопуляційні тенденції, а демографічна криза, у свою чергу, гальмує вихід суспільного організму із стану тотального знесилення, паралізує волю, фізичні, моральні сили значної частини населення, яке через це втрачає





здатність бути активним суб'єктом оздоровлення економіки і всього суспільного буття.

Як наслідок, українське громадянське суспільство опинилося перед загрозою перейти критичний поріг, за яким – демографічна катастрофа. Зрозуміло, що вихід із такої ситуації можливий лише на основі радикального поліпшення стану справ в економіці і соціальній сфері, істотного підвищення життєвого рівня населення. Важко розраховувати на швидку зміну демографічної ситуації на краще, коли у 70 відсотків громадян ще недавно місячний прибуток становив лише 210 гривень при офіційно встановленому, будьмо відвертими, мізерному прожитковому рівні для працездатного 356 гривень, а у половини – менш як 150 гривень. Тож чи треба дивуватися з того, що в цілому майже дві третини – 60,5 відсотка загальної суми своїх доходів населення України витрачає на харчування, тоді як у Чехії – 30 відсотків, у Німеччині – 16,2, у Франції – 13,8 відсотка.

Скрутне матеріальне становище, відсутність житла, побутова невлаштованість, труднощі з пошуком роботи утримують членів молодих сімей від народження дітей, а нерідко спричиняються до розриву шлюбних відносин. Батьківська влада тяжіє до саморозпаду із-за економічних і організаційних негараздів. Майже п'яту частину всіх дітей народжують жінки, які не перебувають у зареєстрованому шлюбі, а фактично без батька виховується набагато більше дітей.

За період з 1990 до 2000 року за індексом людського розвитку, який застосовується відповідно до розробленої Організацією Об'єднаних Націй програми розвитку як інтегральний показник соціального стану суспільства, головними складовими якого є очікувана тривалість життя, рівень освіти, добробуту населення, Україна серед 173 країн світу опустилася з 45 позиції на 80, а фактично на 102 місце, бо наприкінці 1990-х років була переглянута методика розрахунку індексу.

Збереження цієї тенденції загрожує тим, що в найближчій перспективі в Україні взагалі може стати практично неможливим відтворення кількісних і якісних показників населення. Ми все гостріше відчуватимемо нестачу трудових ресурсів, насамперед кваліфікованих кадрів, економіка України не зможе конкурувати на світовому ринку, буде підірвано обороноздатність держави, а отже – можливості надійного захисту її суверенітету і територіальної



цілісності. Україна може опинитися на узбіччі світового прогресу і її роль буде остаточно зведена до постачальника сировини та дешевої робочої сили.

Наступний фактор ризику потрібно шукати на рівні промислових фірм або малого і середнього бізнесу. Про це свідчать багаточисельні факти. Симптоматично, наприклад, те, що на телефон прямої лінії Кабінету Міністрів України щоденно надходить понад 300 звернень представників малого і середнього бізнесу з приводу грубого ігнорування їх прав з боку представників державної влади. Цей прошарок не може забезпечити самовідтворення себе й закріпитися у сфері надання послуг населенню країни. Тільки протягом перших ста днів правління нової влади самозруйнувались понад 19 тисяч вітчизняних фірм.

Всі негаразди перехідного періоду, який до того ж надто затягується, призвели до того, що суспільство платить дуже велику ціну за введення ринкової економіки, у тому числі це позначилося на тому, що, як вважає Л. Беляєва, середній клас повноцінно так і не сформувався.

Як показує аналіз “середнього класу” в Україні С. Макеева, “міддл-клас” в Україні є, але він не дуже чисельний. При самоідентифікації в межах “міддл-класу” до 20 % населення реально до нього належать не більше 10 %, при чому рівень мобільності низький.

Взагалі українське суспільство, за спостереженнями М. Ходаківського, має досить дивну з розгляду традиційних соціологічних вчень, перш за все концепції М. Вебера, структуру колективної свідомості: “З одного боку, адміністративна, бюрократична ментальність політичної еліти, яка дійшла до розуміння необхідності держави, а отже, великого суспільства. З другого – масова свідомість нижчих верств суспільства, що зберегла незайманими архаїчні уявлення про світ, в якому патріархальний рід (або сім’я) і держава влаштовані за одним зразком”.

Також недостатньо лояльний до “середніх верств” і В. Полохало, що відзначає такі їх риси, як політичний індіферентизм: “Сьогоднішній середній українець зовсім не відрізняється вибагливістю як суб’єкт перемін, що відбуваються в країні. Він обрав для себе роль стороннього, байдужого спостерігача інституціональних та економічних трансформацій, ініційованих вузьким прошарком



політичної та ділової еліти”, як тотальне пристосуванство у вигляді вибору “меншого зла”, адаптації до нього “аж до виявів соціального інфантилізму”. Це тому, що “середній українець” надто потерпає від соціальної трансформації, щоб виробити якісь базові культурні, соціополітичні чи економічні цінності.

Наступна ланка, що є, таїть у собі ризики для формування громадянського суспільства є незріла система місцевого самоврядування в Україні, оскільки її розвиток веде до становлення її морфології. Це є офіційно визнаним фактом, оскільки саме на ньому було зроблено наголос Президентом України В. А. Ющенко 26 квітня 2005 року, тобто майже зразу після перемоги помаранчевої революції. Головною проблемою тут є децентралізація влади, фінансів і повноважень. Перед Україною постало питання яким шляхом йти далі, бо поступ у тому руслі, що був до цього веде до банкрутства державної влади. Це означає, що Президент України офіційно визнає надзвичайну напругу між громадянським суспільством і державою, і має надію знизити її за рахунок підвищення ефективності недержавної влади.

При надмірній централізації фінансової системи в Україні державний бюджет має 114 тисяч рахунків. Останні три роки дефіцит центрального бюджету складає 7 мільярдів. У 2004 році щоденно, щодобово, щосекунди вільних коштів центрального бюджету було від 14 до 17 мільярдів. Коштів на залишках. То постає питання: що має Україна? 7 мільярдів дефіциту чи 14 мільярдів залишку? І Президент сам відповідає на своє питання: “тому, що є 114 тисяч рахунків, у нас завжди буде дефіцит. Завжди. Розмазати ці гроші по 114 тисячах рахунків, і ви обов’язково вийдете на проблему управління в галузі державних фінансів”. Як відомо, 30% місцевих бюджетів формується на місці. 70% формується за рахунок центрального бюджету. У тій чи іншій формі. Ми з вами стали свідками абсурдної фіскальної моделі. Спочатку 90% усіх оборотів по фіскальних операціях передати на Київ, а потім із Києва один дядько направить їх по регіонах. І з кожним днем ми починаємо бачити цинізм цієї моделі. Тому, проблема номер один сьогодні – це концентрація повноважень і ресурсів у центрі і повний дефіцит на місцях. Зрозуміло, що система соціальної роботи, рівно як середньоосвітня школа і лікарні не отримують фінансування у обсязі, що необхідний для їх нормального функціонування. Місцеві



бюджети, за висловом керівника Київської обласної державної адміністрації А. Жовтяка, працюють тільки на видачу заробітної платні і тому, ні про який соціальний розвиток не може бути й мови.

Нинішні бюджетні можливості для подальшого розширення соціальних програм практично вичерпані. Сьогодні загальна сума пенсійних виплат складає 16% ВВП. Це – світовий рекорд. У сукупному доході громадян частка соціальних виплат і допомог вже перевищила частку заробітної плати.

Наслідки централізації державної влади негативно виявляються й у інших галузях соціального життя, де панує державний чиновник як носій основних повсякденних функцій соціального життя. Отже, та система управління, яка сьогодні є, вона ніколи не буде мати достатньо грошей. Тому, нова концепція фінансування повинна бути зміненою. Тоді буде логіка. Якщо вона зміниться на стару чи стару систему освіти, медицини, органів виконавчої влади, у нас ніколи грошей не вистачить на цю систему.

Щоб принципово оновити владу нам треба змінити не лише персоналії, а й саму її філософію. Нам треба наблизити владу до людини. Це в наших силах, для цього потрібно зміцнити громаду, дати якнайбільше прав туди, де людина зустрічається з державою у повсякденному житті. Це основна філософія тези, яка пропонується як реформа управління.

Нам потрібна міцна вісь всієї влади: людина – громада – держава. У своєму нинішньому вигляді ми успадкували самоврядування від „світлого минулого”. Тоді воно прикривало жорстку партійну централізацію. В останні роки – клановість і безвідповідальність. Безправна громада – причина багатьох проблем, які стали на перешкоді нашому розвитку.

Якщо систематизувати певним чином ризики у розбудові громадянського суспільства в Україні, то чітко вималюється декілька сюжетних ліній наростання кризи. Перша ключова проблема – це проблема бідності. Ми можемо подолати бідність лише звільнивши підприємницьку енергію громадян, створивши нові точки економічного росту, заохочуючи малий і середній бізнес. Ці питання не може вирішити лише центральна влада. Її зусилля має підтримати сама громада, якій треба дати простір для ініціативи. Сильна громада – це середовище для підприємництва і бар’єр для соціальної бідності.



Друга проблема – порушення прав громадян через диспропорції у економічному розвитку регіонів. У 2001 році розрив між областями з найбільшим і найменшим ВВП на душу населення становив 2,3 рази. У минулому році розрив становив майже 3 рази. І це без урахування Києва. Якщо порівняти зі столицею, то різниця зростає з 6 до 6,5 разів. Таких економічних розривів, як в Україні, немає більше ніде у Європі. Сухі цифри диспропорцій мають жорстокий людський вимір. Вони показують, наскільки різняться шанси людей з різних регіонів знайти добре оплачувану роботу, прогледувати родину, отримати доступ до соціальних благ. На практиці виходить, що достаток і людська гідність людини залежать не від її розуму і рук, а від того, де вона живе. Такі диспропорції існують і в середині регіонів. Це несправедливість.

Подолання цих диспропорцій – це стратегічне завдання, від якого залежить майбутнє всієї країни. Без ефективного самоврядування, без економічної ініціативи місцевих громад його не вирішити. Нам треба створювати систему влади, державних органів і органів місцевого самоврядування, які спільними зусиллями зможуть вирівняти економіку регіонів, гарантувати рівні можливості кожному, незалежно від місця проживання.

Третя проблема – низька якість послуг, які людина отримує від держави. З року в рік фінансування послуг у сфері освіти, культури, охорони здоров'я все більшою мірою залежить від дотацій і трансфертів з центру. Вихід один – децентралізація влади, розвиток економічної ініціативи на місцях, зміна податкової і бюджетної політики на користь місцевих громад. І тут ми говоримо про реформу управління.

Четверта проблема – занепад села. Сільська громада фактично позбавлена свого самоврядування. У 9 з 10 сільських рад кошторису ледве вистачає на зарплату голови і секретаря. 9 із 10 сільрад! Більшість селян позбавлені доступу до мінімальних соціальних благ. Для району і області, куди житель села змушений звертатися, його проблеми – лише зайвий клопіт. Це не є справедливим.

Щоб вирішити названі і багато неназваних проблем потрібно змінити формулу відносин місцевого самоврядування з державною владою. Україна ратифікувала Європейську Хартію місцевого самоврядування. Тепер уже в нашому законодавстві воно визначається як право і спроможність обраних громадою представників



здійснювати регулювання і управління суттєвою частиною державних справ в інтересах місцевого населення.

У цій формулі є два важливих постулати. По-перше, держава не лише гарантує право місцевої громади вирішувати державні справи на місцях, але й дає їй реальну спроможність здійснювати ці повноваження. По-друге, визнається, що місцеве самоврядування здійснюється в інтересах місцевого населення. Не держави, не обласної чи районної адміністрації, а саме конкретних громадян, які проживають на конкретній території.

Головними напрями подальших дій мають стати, на думку Президента, шість кроків. *Перший крок.* Має бути знайдений баланс прав і обов'язків між органами державної влади і місцевого самоврядування. Їх повноваження треба перерозподілити і розмежувати. При цьому надання державних і громадських послуг у якнайбільшій мірі повинне бути передане до громад. Державні органи мають припинити управляти там, де це може зробити громада. Має бути сформоване партнерство державної влади і місцевого самоврядування.

*Другий.* Громада повинна отримати спроможність здійснювати державне управління на своїй території. Для цього їй потрібно не лише створити свої виконавчі органи. Громада повинна стати фінансово спроможною. Місцеві громади мають отримати достатні джерела фінансових надходжень. Село, селище, місто при формуванні свого бюджету повинні залежати лише від закону, нормативів і власної економічної ініціативи, а не від волі чиновників різного рівня. Має бути розширена податкова база для формування місцевих бюджетів. Для сталого розвитку територіальних громад вкрай важливо, щоб значна частина їх бюджету формувалась за рахунок власних податкових надходжень.

*Третій.* Самоврядування має стати ефективним і відповідальним. Громадянин має знати свої права та обов'язки у громаді. Всі дії органів місцевого самоврядування мають бути прозорими. Їх завдання - всіма способами заохочувати людину до особистої участі у вирішенні місцевих проблем. Кожен громадянин повинен знати: у справах громади його голос – вирішальний.



*Четвертий.* Потрібно невідкладно створити ефективну систему управління і координації усього комплексу реформ системи влади – адміністративної, територіальної, реформи місцевого самоврядування. Для цього має бути створений єдиний орган – Національна рада з питань місцевого самоврядування та регіонального розвитку. У ній повинен бути центр мобілізації інтелекту, генерації ідей та підтримки ініціатив знизу.

*П'ятий.* Від Національної Ради, від Уряду, від Верховної Ради треба отримати систему продуманих документів, які сформуєть цілісний план реформи, її “дорожню карту”. Реформу робити треба. “Обставини і час можна обговорювати, щоб мінімізувати ризики і прийняти правильні рішення, але часу для обговорення у нас небагато” – зазначив Президент України.

*Шосте,* і, можливо, найголовніше. Реформа повинна початися широким загальнонаціональним діалогом. Кожній людині треба пояснити її інтерес у реформі і здобути її підтримку. Нам треба сформувати підтримку змін у всьому суспільстві. Тому керівник нашої країни звернувся до лідерів фракцій, лідерів партій, до різних гілок влади з пропозицією знайти себе у цій реформі. Вони повинні одне одного почути. Це буде реальна дія, мета якої – проведення реформи управління на користь системи влади громадянського суспільства.

Сьомий крок Президент України у своєму виступі на зборах представників місцевого самоврядування, пов'язує з правами людини, про що ми вже вели розмову вище.

Однак, кожна реформа є ризиком. При цьому реформа системи влади, що зачіпає основи життя державного організму, є подвійним ризиком. Але у нас є колосальний ресурс, який дає змогу нам бути впевненими в успіху. Цей ресурс – воля громадян України, які хочуть назавжди покінчити з минулим. Українська нація вже продемонструвала свою зрілість. “У мене немає сумнівів, що українці хочуть і можуть самі організувати своє життя, своїми руками будувати своє майбутнє. Щоб стати нацією вільних людей, ми станемо нацією сильних громад. Сильна громада – це сильна держава, сильна Україна” – робить чи не найголовніший висновок Президент України у промові перед учасниками зборів місцевого самоврядування країни 26 квітня 2005 року.



За роки незалежності українське суспільство пройшло складний шлях від абсолютної монополії однієї партії, що намагалася керувати розвитком процесів у всіх сферах суспільного життя, до реальної політичної, економічної та ідеологічної різноманітності, утвердження основних засад багатопартійної системи. Створено передумови для того, щоб основні верстви і соціальні групи отримали необхідні інституційні можливості для представлення своїх інтересів і потреб через політичні партії відповідного спрямування. Територіальними управліннями юстиції зареєстровано близько 60 тис. структурних утворень політичних партій, з них регіональних (республіканські, обласні, міські в містах Києві та Севастополі) – понад 2,2 тис.; районних – понад 15,5 тис., районних у містах – близько 5 тис., міських – понад 8 тис., інших структурних утворень – близько 30 тисяч [257, 19].

В останні роки спостерігається також активізація діяльності об'єднань громадян. Зокрема, кількість громадських об'єднань у порівнянні з 1992 року зросла на кінець 2003 року у 8,2 рази. На сьогодні зареєстровано понад 38 тис. громадських організацій, більшість з яких (95%) діє на місцевому рівні. При цьому характерно, що саме громадські структури виконують на місцях ті соціальні завдання, з якими державним установам впоратися часто-густо дуже важко. Таким чином Україна накопичує організаційний потенціал для майбутнього просування на шляху розбудови громадянського суспільства.

Тому встановлення партнерських взаємовідносин та налагодження конструктивного діалогу між місцевою владою й об'єднаннями громадян, а також формування більш сприятливих відносин між державною і місцевою владами, висувається на перший план у розвитку незалежної країни. Стрижнем такої співпраці є послідовне відстоювання принципів демократії, політико-правовий захист громадських ініціатив, громадянське порозуміння і, нарешті, консолідація зусиль громадськості на вирішення місцевих проблем. У кінцевому результаті все це має вилитись у якісну зміну морфології громадянського життя.

При цьому взаємодія між об'єднаннями громадян та органів влади може набувати різних форм. Проте ефективна співпраця між ними можлива лише за умов реального партнерства, рівності та





конструктивності у взаємовідносинах між представниками урядових і неурядових інституцій, що мають певний рівень упорядкованості та самодостатності у вирішенні власних проблем.

Громадські організації призначені понизити рівень ризику у якості системи протидії державній владі, що працює як система зворотного зв'язку у системі саморегуляції соціального організму країни. При цьому не можна не помітити наскільки важко налагоджується діяльність правозахисних організацій. Громадські організації, незважаючи на їх кількість, а їх тільки в Криму зареєстровано понад 2 тисячі, неактивні. Окрім всього іншого, вони не об'єднані у своїх починаннях. Всі працюють по-своєму, з різними донорами. На 90% фінансування йде від іноземних донорських організацій, місцеве дуже слабо розвинене. Отже, "третій сектор" в Україні ще тільки набирає силу, але він є і, головне, діє [113, 31].

Політична ситуація, що складається навколо наступного раунду виборів до Верховної Ради України у березні 2006 року, примушує політичні сили звертатися до проблем соціального розвитку і використовувати її наявні інститути для боротьби за політичну владу або створювати нові інституції. Прикладом саме такого вирішення проблеми у сфері взаємодії соціальної роботи і формування громадянського суспільства є створення восени 2005 року так званого "Громадського активу Києва" (ГАК). Його позитивна роль полягає у тому, що ГАК виступає, якщо скористатися мовою синергетики, атрактором у самоорганізації громадянського життя в столиці України. Він веде широку роз'яснювальну роботу серед населення столиці, має телефонну "гарячу лінію", сайт [www.gak.kiev.ua](http://www.gak.kiev.ua) організує юридичні консультації для населення, відкрив "Школу громадської активності", де кияни вчаться захищати свої права, викриває зловживання, хабарництво, бюрократизм та інші вади державної влади і таким чином намагається контролювати її дії.

На макрорівні соціального організму України теж залишаються не вирішеними проблеми, що ведуть до виникнення ризиків у сфері формування громадянського суспільства. Вони пов'язані з перерозподілом влади на користь громадянського суспільства. Однак громадянське суспільство в Україні ще не готове до такого різкого посилення організаційної функції, оскільки майже відсутня зріла організаційна свідомість на рівні пересічного громадянина.



Загальновідомо й те, що у стосунках між законодавчою та виконавчою гілками влади в Україні існує велика структурна напруга, яка на жаль, не зменшується, а продовжує наростати. Це також явище не нормальне і тому треба терміново шукати вихід її зменшення з метою нормалізації виробничих відносин між цими двома елементами системи саморегуляції соціального життя в Україні.

Незадовільний стан відносин між ними виник давно і для цього є об'єктивні причини, які лише посилюється відносинами між персоналіями, що працюють в органах законодавчої та виконавчої влади. Зміст структурної напруги полягає в тому, що система управління країною, тобто Президент України, Верховна Рада України та Уряд України, шляхом продукування нових ідей та встановлення зв'язків з іншими державами та міжнародними організаціями, роблять спробу вивести країну на європейський рівень, а домінуюче загальне, тобто дух українського народу, утримує український соціум у стані замкненості та ізолюваності. Це означає, що оскільки саморегуляційний комплекс функціонує в межах циклу “нижній шар соціальних явищ – верхній – зворотній вплив верхнього шару на нижчий шар”, то розум соціуму не може взагалі виконувати свою регулятивну функцію.

Поєднання елементів соціуму, який виконує на відміну від українського суспільства таку ж роль, яку виконує біологічний організм людини до особистості, протікає стихійно. Процеси самоорганізації соціуму характеризуються двома типами поєднання. Один тип реалізується на основі тих форм спільності, які генеруються офіційними структурами, головним чином державою. Сюди належать: загальна ідеологія, мораль, культура, моральність, мета розвитку, ближчі й дальні інтереси держави і таке інше. Держава, як ціле, не може без цих форм існувати.

Другий тип поєднання реалізується на базі різних форм спільності самих індивідів – спільності їх мотивів, потреб, інтересів, установок, знань, належності до однієї з соціальних груп, сім'ї, клану та ін. Якщо ми сьогодні на поверхні бачимо значне поширення мафіозних структур, релігійних сект з деструктивною поведінкою, то це означає, що в країні поширений саме другий тип поєднання людей у спільноті.



Народ країни не усвідомлює у повному обсязі процесів, що протікають “у собі” і тому не продукує загальні цінності, які б поєднували окремі його верстви в органічне ціле. Останнє не відбувається ще з тієї причини, що відсутній механізм формування цілісності соціального тіла країни. Поки в Україні робиться акцент на економічні програми, боротьбу із злочинністю та іншим, і при цьому забувається, що сама злочинність є результатом “всплеску” відмінностей між людьми та посилення на цій основі антагонізмів.

Одночасно це означає, що держава не має ефективною гуманітарної політики. Бо саме гуманітарна політика має на меті “олюднення”, “одуховлення” всіх сфер і галузей суспільного буття, створення умов для максимальної самореалізації особистості у загальноєволюційному вимірі, формування в неї внутрішньої потреби та здатності брати найактивнішу участь у створенні соціального організму країни. Можна сказати й інакше, продуктом гуманітарної політики та діяльності є соціальний організм країни. В останньому економіка є лише одним з чотирьох компонентів. Це означає також, що простір взаємодії громадянського суспільства і соціальної роботи є організаційно неупорядкованим і тому будь-які соціальні процеси там набувають конфліктогенного характеру.

Вищенаведене означає, що система управління Україною не має достатнього підґрунтя для саморозгортання із-за того, що український соціум не становить собою цілісного та активно рефлексуючого соціального тіла. Головною причиною морфологічної дряхлості системи саморегуляції є негативний стан семантики країни. Тут негативно позначається відсутність національної ідеї, що створює загальну мислеформу, в яку відливається соціальне тіло країни.

Система освіти, а ще більше система виховання, у таких умовах не можуть ефективно виконувати свою функцію без суспільно визнаних ідеалів. Остання тісно взаємодіє з наукою та ринком як соціальним інститутом, що провокують неупорядкований енерго-інформаційний і речовинний метаболізм у соціальному організмі.

При цьому слід пам'ятати, якщо віддзеркалення, внутрішніх процесів запізнюється або має неадекватний характер, то суспільство не виходить на стратегію самозбереження, а переходить стан рушійних катаклізмів або у режим саморозпаду й деградації. Фактично це є діагноз сучасного стану соціального організму України.



Для посилення продуктивності процесу створення соціального тіла треба знайти та спиратися на свідомість інтелектуальної еліти, яка не охоплена міфами, партійними ідеологіями, або “привабливими” зразками західної ментальності. Національна еліта продовжує “по тихому” продукувати наукову світоглядність, перспективну для майбутнього процвітання України, але вона потребує державної підтримки у справі створення адаптації загальнолюдських цінностей до ментальності українського народу та виробки “свого”, тобто національного внеску в загальнолюдську скарбницю.

У наслідок такого негативного стану соціального тіла країни система саморегуляції в Україні не завершила етап свого морфологічного становлення. Головна причина цього полягає в тому, що потік інформації, на якому формуються гілки влади, неадекватний стану соціального тіла країни. Тому кожна з гілок влади практикує “свій” забір інформації і на ньому ґрунтує свою діяльність. Виникли цілі мережі наукових підрозділів, колективи експертів, які аналізують таку інформацію і приходять до неспіврозмірних висновків. Вони не стикуються із-за неадекватного розуміння стану соціальних процесів. У той час як діяльність законодавчої та виконавчої влади повинна ґрунтуватись на одному інформаційному банку даних, аналізуватись на одній методологічній засаді. Альтернативні операції мають виконувати партійні центри, незалежні наукові центри, у тому числі і закордонні.

Наскільки зростають ризики, що провокує державна влада, можна продемонструвати на протистоянні або нерозвиненості так званих гілок державної влади: законодавчої, виконавчої і судової. Незадоволення законодавчої та виконавчої влади одна одною зайшло так далеко, що вони не тільки звинувачують одна одну в неспроможності виконувати свою специфічну функцію у механізмі саморегуляції, а почали дублювати функції одна одної. Так у складі Уряду України створені підрозділи для розробки законодавчих актів. У складі Верховної Ради України виникли контрольні органи за діяльністю уряду. Одночасно вони почали шляхом створення тимчасових слідчих комісій різного зразка посягати на незалежну контрольну функцію судової гілки влади. Це означає, що обидві гілки влади почали привласнювати неприбуті їм функції. При цьому їх агресивність починає рости значними темпами.



Судова влада в Україні також не дістала достатнього розвитку і, як наслідок, не досягла свого оптимального розміру. Це означає, що в країні відсутня сила, здатна проводити експертний (смысловий) аналіз нових законів, комплексну оцінку та корекцію норм, що вводяться у систему національного права, оптимізувати на практиці взаємодію законодавчої та виконавчої влади. Це означає, що фактично не діє, або не працює в достатньому обсязі механізм професійного самоконтролю (зворотній зв'язок) системи управління державою.

Четверта гілка влади в Україні сьогодні фактично також не діє. Хоча попередній Уряд України прийняв постанову № 1378 від 15 жовтня 2004 року “Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики”. У поданому тут Порядку проведення таких консультацій зазначено, що вони запроваджуються з “метою залучення громадян до участі в управлінні державними справами, наданням можливості для їх вільного доступу до інформації про діяльність органів виконавчої влади, а також забезпечення гласності, відкритості та прозорості в діяльності цих органів”. Загалом громадська думка через те, що відсутня система цінностей не здійснює свою застережну функцію соціального контролю. Як негативний наслідок цього явища, країна, за визначенням закордонних експертів, потрапила в число висококорумпованих країн, у яких розвивати бізнес або чесно працювати – неможливо.

Преса України та засоби телебачення й радіо заангажовані політичними силами, до такої міри, що перестали віддзеркалювати стан потреб особистості, певних соціальних верств населення країни, а перейшли на пряме обслуговування партійних інтересів, або віддзеркалюють інтереси закордонних замовників, “нових українців”, нарешті, віртуальних страт українського соціуму.

Положення справ значно погіршується за рахунок того, що по коридорах законодавчої та виконавчої влади десятиліттями “мандрують” одні й ті особи, обтяжені застарілими методами управління соціальними процесами.

Через негативний стану морфології законодавчої та виконавчої влади, функціональний аспект системи саморегуляції країни за таких умов теж має збочений характер. По-перше, посягання законодавчої на функції виконавчої влади, а рівно як і виконавчої влади на функції



законодавчої є наслідком морфологічної синкретності системи управління.

По-друге, законодавча та виконавча гілки влади при аналізі соціальних проблем користуються різними джерелами інформації, яка опрацьовується різною методологією і це призводить до різного трактування одержаних аналітичних даних та висновків для формування програми практичної поведінки.

По-третє, тут негативно проявляється фрагментарність у функціонуванні органів законодавчої та виконавчої влади, оскільки вони не створили особистих механізмів функціонування та подальшого розвитку за межами перехідного періоду. Мова тут йде, відповідно, про механізм створення законів та механізм їх реалізації.

По-четверте, функціонування їх без достатнього розвитку механізму неупередженого вивчення громадської думки та судової гілки влади призводить до прямого зіткнення законодавчої та виконавчої влади, оскільки немає інструменту опосередкування. У морально-психологічному плані це веде до зростання соціальної напруженості морфологічних структур та агресивності їх поведінки.

По-п'яте, існує велике перевантаження національних органів законодавчої та виконавчої влади другорядною законодавчою та організаційною роботою слабкий розвиток системи місцевого самоврядування та відсутність чіткої дисципліни у цих гілках влади.

По-шосте, не маючи критерію для оптимізації структури апаратів законодавча та виконавча влада з року в рік веде скорочення держслужбовців, що теж негативно відгукується на морально-психологічному стані та поведінці чисельного корпусу державних службовців.

Отже, на основі вищевикладеного аналізу стану та практики функціонування інституту влади в Україні можна дійти до таких висновків, що сфера взаємодії соціальної роботи і громадянського суспільства є надзвичайно конфліктогенною. Ризики тут мають декілька джерел. Найбільш типовими і потужними серед них є:

– по-перше, збурений на мікрорівні ціннісний простір країни, уже сам по-собі, на архетипічному рівні, насаждає страх і невпевненість у завтрашньому дні у підсвідомості, кожного пересічного громадянина України. Тут ризики існують у синкретному вигляді. Це означає, що вони можуть так і не вийти назовні або ж,



навпаки, з непомітного штриха вирости до проблеми величезного масштабу;

– по-друге, ризики, які утримує саме українське громадянське суспільство, що у найближчий період має набути нової морфологічної і функціональної якості, бо цього хоче народ і цього хоче нова влада. При цьому нове, як відомо, завжди несе у собі принципово невизначені ризики, що таїть у собі глобалізація, інформаційна фаза розвитку світової спільноти, нові алгоритми взаємодії країн у рамках континентальних і міжконтинентальних систем, якісно нові виробничі сили суспільного виробництва та ін.;

– по-третє, найбільші ризики несе, однак, у собі нестабілізована влада країни, оскільки український владний простір сьогодні інтенсивно переструктурується, що означає що вона може декілька разів змінювати саму парадигму існування соціальної роботи, наприклад від розподільчої комуністичної переходити до особистісної ліберальної або до соціал-демократичної. Ясно, що й громадянське суспільство, теж має модифікуватись у залежності від ідеології правлячої політичної партії. Тут цілком можливо отримати будь-які мутації соціальних систем та їх зв'язків;

– по-четверте, є ризики, що сформувались і виростають у секторі влади громадянського суспільства на відміну від влади держави, оскільки тут накопичились надто гострі протиріччя, що мають об'єктивний і суб'єктивний характер, зняття яких, нинішній Уряд України вважає першочерговим завданням;

– по-п'яте, певні ризики несе в собі й соціальна робота як соціальний інститут суспільства, але вони мабуть мають, у порівнянні з іншими, найменший енергоруїнівний потенціал. Найбільший ризик тут полягає в тому, можуть бути зруйновані мережі надання соціальної допомоги населенню, деформовані або навіть знищені новою владою технологічні стосунки системи соціальної роботи з структурами громадянського суспільства. Причина цього полягає не тільки в тому, що надто перезбуджений політичний простір, у якому напрацювання попередніх років незалежного розвитку опинились під загрозою знищення, а також через те, що внаслідок перемоги помаранчевої революції запроваджується принципово інша ідеологія соціального і політичного розвитку країни;

– по-шосте, є певна сукупність специфічних ризиків, що пов'язані з проявом загостреної хронічної хвороби меншовартості



українського менталітету, що може актуалізувати намагання сформувати власне українське громадянське суспільство на засадах національної ідентичності у той час як родове життя в інших країнах світу все більше набиратиме рис спільного співіснування і громадянської солідарності континентального і планетарного характеру.





## Замість післямови

Взаємодія громадянського суспільства і системи соціальної роботи відбувається завдяки механізму аутопоезіса або самовідтворювання. Саме він, як атрибутивна властивість функціональних систем, не тільки сприяє творенню і відтворенню сутнісних сил людини, але й забезпечує саморегуляцію соціальної взаємодії на усіх рівнях життєдіяльності роду.

Тут працюють, як мінімум, три типи потужних механізмів саморегуляції. У просторовому вимірі вони розташовані на мікро-макро- і мега рівнях, що відповідає типології соціальних систем. Їх ґрунтовно дослідила і подала Н. В. Крохмаль у праці “Історичні форми саморегуляції соціального процесу”.

На мікрорівні існує так звана архетипічна саморегуляція, що утворює низку специфічних механізмів управління родовим процесом. Вони належать громадянському суспільству і замикаються на здатності влади громадянського суспільства до упорядкування багато чисельних, різноманітних і різноспрямованих підпроцесів родового життя, що протікають у його горизонті. Виконавцями тут є громадяни країни – безпосередні учасники родового процесу. Вони керуються моральними нормами, архетипами та іншими інструментами, що належать до так званого архетипічного рівня механізму саморегуляції соціального процесу. По-іншому, підпорядковуюча сила має семантичну природу, функціонує на практиці у формі архетипів і сукупності символів.

Суб'єктами управління тут виступають інститут старійшин, вождів, шаманів, колдунів. У вимірі сьогодення – це неформальні лідери, громадські та релігійні організації. У ролі засобів регуляції тут використовуються “першонорми”, табу, таліон, звичаї, традиції, ритуали, архетипи (здоровий глузд). Механізмом регуляції виступає уподібнювання (імітація) та наслідування. Історичними формами системи саморегуляції соціального процесу є сім'я, рід, фратрія, плем'я, союз племен, община.



Другий тип механізмів працює за принципом зовнішнього доповнення і належить державі, упорядковуюча дія якої ґрунтується на санкціонованому застосуванні сили. Це так званий нормативний рівень саморегуляції соціального процесу. Суб'єктами управління, що здійснюється у формі примусу, тут виступає держава та її силові структури. У ролі засобів регуляції тут використовуються закони (науковий смисл). Механізмом регуляції виступає законослухняність громадян країни. Історичними формами системи саморегуляції соціального процесу є держава, корпоративні та конфесійні форми регуляції.

На третьому рівні відбувається, за визначеннями Н. В. Крохмаль, семантична регуляція. На нашу ж думку, її краще назвати інформаційно – знаковою або знаково-символічною регуляцією. Суб'єктами управління, що здійснюється у формі угод з елементами примусу, тут виступають так звані світові уряди, наприклад, ООН або Європарламент у розпорядженні яких завжди знаходяться миротворчі сили. У ролі засобів регуляції тут використовуються міжнародні закони (науковий смисл), семантичні мови та інші знакові системи. Механізмом регуляції виступає смислотворчість та смисловиробництво у чому зацікавлена більшість населення країн світу. Історичними формами системи саморегуляції соціального процесу є континентальні, міжконтинентальні структури, “світ-системи”, макро регіони, “сірі зони” та ін..

Таким чином, оскільки прояв дії третього рівня саморегуляції соціальної роботи на сьогодні має епізодичний характер, він включається тільки під час ліквідації наслідків, що склались під час надзвичайних ситуацій, наприклад, цунамі, повіней, прояву катаклізмів вулканічного походження, землетрусів, епідемій масових захворювань, поширення важких захворювань (СНІДу), то ним можна не перейматись.

Тому є сенс спочатку розглянути соціальну політику держави як силовий механізм формування громадянського суспільства, особливо з використанням його такого специфічного виду державного регулювання як соціальна політика. Виконавчим інструментом якого є система соціальної роботи, що формується й функціонує в країні.



Ця взаємодія потребує і підкоряється управлінським впливам, що надходять у горизонтальній площині від інституцій громадянського суспільства, окремих його членів, а також у вертикальній площині, у якій функціонує державна вертикаль – адміністративна машина, що використовує примус.

Але з якого боку не надходили управлінські команди, треба забезпечити їх системний характер. Тому урядовцям, адміністративним працівникам і менеджерам соціальної роботи, особливо вищої ланки, є сенс звернути увагу на алгоритм формування рішень, що адекватний для будь-якої кризової ситуації у яку потрапила особистість або соціальна група. Соціальний працівник може, завдяки фаховій управлінській підготовці, що притаманна кризовому менеджменту, прийняти ефективне рішення. Тут слід виділяти два їх різновиди. Перший з них пов'язаний з прийняттям рішень відносно конкретної людини, що потрапила у біду, а другий – відносно управління соціальним закладом.

Спочатку розглянемо перший випадок. Якщо концентровано його подати то, це опанування кризовою ситуацією за таким алгоритмом: діагностика – моделювання – прогнозування – проектування – конструювання – організація – терапія – корекція – профілактика.

Коротко визначимо функції та загальний зміст вищезазначених операцій. Зрозуміло, що причини, що обумовили девіантність поведінки людини тут не мають приципового значення. Це може бути наркозалежність, алкоголізм, психічний розлад, агресивність, що викликана будь-якими причинами. Вони лише впливають на зміст та форму стратегії, яку обирає соціальний працівник. Аналогом тут може слугувати музичний інструмент, на якому можна виконувати різні музичні твори, пам'ятаючи при цьому, що існують мелодії, що написані саме для того чи іншого музичного інструменту.

Тож послідовно розглянемо вищеназвані операції алгоритму експертної оцінки та вирішення проблеми девіантності поведінки особи, яка стала об'єктом соціальної роботи.

Діагностика як стадія алгоритму прийняття рішення у ході профілактики адиктивної поведінки має за мету визначити стан у якому перебуває її конкретний носій у конкретний час.



Моделювання як етап має на меті відтворити умови виникнення девіантної поведінки особистості та формалізувати систему факторів що її підтримують у цей час.

Прогнозування має на меті оцінити фактичний стан, пролонгувати розвиток адиктивної особистості у майбутнє та визначити до якого фіналу вона має прийти якщо не буде втручання соціального працівника.

Проектування як етап пов'язаний з обґрунтуванням альтернатив та вибором оптимального способу оптимізації розвитку, розробкою спеціального інструментарію якщо такого немає у розпорядженні соціального закладу для реалізації обраної стратегії соціальних змін.

Конструювання як етап передбачає створення технології ефективного впливу на девіантну поведінку юнака або дівчини і має бути задіяним тоді коли у розпорядженні соціального працівника є типовий інструментарій.

Організація як етап передбачає практичну діяльність соціального працівника по втіленню у життя наміченого плану реабілітації девіантної особистості.

Терапія як етап дуже відповідальний і складний момент тому, що у ньому має прийняти участь юнак або дівчина, оскільки без їх особистої участі принципово не можна задовольнити будь-які потреби людини.

Корекція це етап комплексної оцінки загального ходу реабілітаційного процесу, порівняння його з життєдіяльністю нормальної людини, уточнення відхилень, розробка і практична реалізація заходів щодо усунення негативного впливу внутрішніх і зовнішніх факторів, що гальмують видужання адиктивної особистості.

Профілактика як етап передбачає на засадах зворотного зв'язку підтримки існування ресоціалізованої особистості у допустимому, з розгляду суспільної думки, моралі і права, діапазоні.

При цьому дуже важливо пам'ятати про те, що цей, мається на увазі завершальний етап, виконано на достатньому рівні тільки в тому випадку, якщо ресоціалізована особистість напрацювала свою особисту мету подальшого розвитку. Нагадаймо, що під терміном "ресоціалізація" розглядається комплекс заходів стосовно осіб девіантної поведінки, спрямований на відновлення їх соціального статусу, втрачених чи несформованих соціальних навичок,



переорієнтацію соціальних та референтних орієнтацій девіантів за рахунок включення їх в нові позитивно спрямовані відносини та види діяльності. Її основний зміст полягає в тому, що робота з девіантами не має за мету моралізування про їх спосіб життя, а виявлення за допомогою соціального працівника потенційних можливостей особистості, що можуть стати базисом у відновленні її соціальної спрямованості на шляху повернення до життя в соціумі.

Це викликано тим, що “управління є визначена діяльність, яку здійснює суб’єкт (управляюча система) стосовно об’єкту управління з тим, щоб перетворити його, **забезпечити рух до заданої мети** (виділено – авт.)”. Це з одного боку, а з другого – саме наявність суспільно визнаної мети, що позитивно сприйнята і цілеспрямовано реалізується ресоціалізованою особистістю, є гарантія того, що вона не повернеться до адактивного стану. І саме за умови наявності нової особистісної мети можна сказати, що соціальний працівник кваліфіковано і остаточно виконав свою функцію по відношенню до адактивної особистості.

Саме така система дій повинна виконуватись, на нашу думку, соціальним працівником при експертній оцінці стану адективної поведінки будь-якого адиктивного клієнта. Інколи у соціального працівника може з’явитись спокуса з висоти свого досвіду або вікового, соціального положення клієнта відмінити деякі етапи але робити це вкрай небажано, навіть небезпечно оскільки веде до формування поверхневого підходу до вирішення проблеми.

Кожна із вищезазначених стадій або операцій має, як добре відомо зі спеціалізованої літератури, свою внутрішню архетектонику, супроводжується цілою низкою спеціалізованих операцій, опирається на свою критеріальну базу. Засвоєння їх є метою та змістом базової управлінської підготовки соціальних працівників. Тому, по-перше, багаторівнева професійна підготовка соціальних працівників повинна у відповідній формі утримувати цей алгоритм вирішення кризових ситуацій, а по-друге, соціальний працівник повинен мати необхідні знання та розвинені навички втілення цього алгоритму управлінської діяльності на практиці до того як він отримає завдання самостійно протистояти адиктивній поведінці людини.

І ще одне принципове зауваження стосовно управлінської підготовки соціальних працівників, що торкається не тільки її



готовності до профілактики адекватної поведінки людей, особливо молоді, а є значно ширшим моментом у їх професійній діяльності. Воно стосується того, що сучасна висока динаміка розвитку соціальної роботи та цілеспрямований рух України у напрямку об'єднання з країнами-учасницями Ради Європи постійно підвищують вимоги до управлінської підготовки персоналу соціальних закладів.

Однак, як зазначають М. Вудвок та Д. Френсіс, “організації не можуть взяти на себе розвиток усіх навичок у всіх менеджерів, що призвело б до вичерпання ресурсів організації й підриву її стабільності”. Тому підтримка свого постійного зростання й розвитку стає необхідністю кожного соціального працівника. Зауважимо, що в Україні ситуація ускладнюється кризовим станом економіки, відсутністю моралі у суспільстві, спотворення процесу управління корупцією та хабарництвом та деякими іншими вадами перехідного періоду.

За цих умов саморозвиток менеджерів соціальної сфери та соціальних працівників є запорукою виживання соціальної сфери взагалі та джерелом ділового успіху особистості. Сучасні концепції самоменеджменту побудовані на стрижневій ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою з реалізації цієї ідеї. Наприклад, у концепції самоменеджменту Л. Зейварта – це ідея економії свого часу; у концепції В. Андреева – це ідея саморозвитку творчої особистості; у концепції М. Вудвока й Д. Френсіса – це подолання власних обмежень; у концепції А. Хроленка – це підвищення особистої культури ділового життя; у концепції Б. І. Х. Швальбе – це ідея досягнення особистого ділового успіху.

З огляду вищевикладеного тричі праві німецькі дослідники з проблем практичного менеджменту і ділової кар'єри Бербель і Хайнц Швальбе, які стверджують: “Щоб домогтися успіху, треба вміти керувати собою”. Профілактика девіантної поведінки є у такому разі полем професійної діяльності на якому цього можна досягти і отримати особисте задоволення від досягнутого результату та визнання з боку суспільства.

Зовсім інакше виглядає алгоритм прийняття рішень в управлінні соціальним закладом. Найбільш привабливим нам здається той, що викладений у відомій роботі С. Янга “Системне управління



організацією”, який складається з десяти етапів: Визначення мети організації – виявлення проблем у процесі реалізації мети – дослідження проблем та постановки діагнозу – пошук рішення проблеми – оцінка всіх альтернатив та вибір найкращої з них – узгодження рішень в організації – затвердження рішення - підготовка до введення рішення у дію – управління застосування рішення – перевірка ефективності рішення.

Менеджер може “знайти” у цій сфері додаткові джерела енергії у будь-якому з нижче перелічених факторів для прийняття рішень, а саме: використання ієрархії; використання цільових міжфункціональних груп; використання формальних правил та процедур; використання планів; використання безпосередніх (прямих) горизонтальних зв’язків та ін.

Ми прибічники відомої тези класика адміністративного менеджменту Пітера Дракера, зміст якої полягає у тому, що немає слаборозвинених країн, а є країни в яких слабо налаштований менеджмент. Якщо накласти це на процес формування громадянського суспільства засобами соціальної роботи, то можна сказати, що цей процес значно стане ефективнішим, якщо управлінські імпульси будуть генерувати не тільки державні установи, що опікуються проблемами соціальної політики держави, а якщо до його регуляції підключатся члени територіальних громад, корпорації та інші інститути громадянського суспільства. Для цього потрібно, щоб управлінська функція була рівномірно “розлита” по усьому соціальному організму країни.

Таким чином, ми у стислому вигляді виклали у цій монографії острів теорії соціальної роботи: від генезису, морфології системи, основного закону соціальної роботи до моделі соціального закладу і алгоритмів прийняття рішень у самих різних ситуаціях: від опанування кризовою ситуацією у центрі якої є девіантна особистість до саморегуляції соціальної роботи. Уточнити деталі або поглибити свої знання відносно будь-якого моменту соціальної роботи – це вже особиста справа кожного соціального працівника.



## ЛІТЕРАТУРА ДО ЧАСТИНИ ІІ

1. *Арато Е., Коген Дж.* Відродження, занепад і реконструкція концепції громадянського суспільства // Політична думка. – 1996. – № 1. – С. 11-25.
2. *Абдеев Р. Ф.* Философия информационной цивилизации. – М. : “ВЛАДОС”, 1994. – 335 с.
3. *Абульханова-Славская А. К.* Деятельность и психология личности. – М., 1980. – С. 125.
4. *Аверьянов А. Н.* Категория “система” в диалектическом материализме. – М. : Мысль, 1974. – С. 15.
5. Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть : монографія. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 94-99.
6. *Алексеев И.* Энергия // Философская энциклопедия. – М. : Издательство “Советская энциклопедия”, 1970. – Т. 5. – С. 301.
7. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. – Л. : Изд-во Лен. ун-та, 1968. – С. 99.
8. Антология мировой философии : в 4-х томах. – Т. 4. – М. : Мысль, 1971. – 346 с.
9. *Асп Э. К.* Введение в социологию. – СПб : Алетейя, 2000. – 362 с.
10. *Афанасьев В. Г.* Системность и общество. – М. : Политиздат, 1980. – С. 151.
11. *Афанасьев В. Г.* Человек в управлении обществом. – М. : Политиздат, 1977.
12. *Афанасьев Н.* О структуре целостной системы // Философские науки. – 1980. – № 3. – С. 86-94.
13. *Барков В. Ю.* Украина сегодня: политические, социальные и национальные детерминанты развития. – К. : Стилос, 1998. – 197 с.
14. Безпека економічних трансформацій : зб. матеріалів “круглого столу” / під ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД: “Альтерпрес”, 2000.
15. *Бейлі К. Д.* Нові системні теорії в системі соціології. – Албані, 1994. – 121 с.





16. *Беляков К. И.* Управление и право в период информатизации : монография. – К. : КВІЦ, 2001. – С. 90.
17. *Бех В. П.* Генезис соціального організму країни. – Запоріжжя : “Просвіта”, 2000. – 288 с.
18. *Бех В. П.* Социальный организм: философско-методологический анализ. – Запорожье : “Тандем-У”, 1998.
19. *Бех В. П.* Философия социального мира. – Запорожье, 1998. – 284 с.
20. *Бех В. П.* Человек и Вселенная. – Запорожье : Просвіта, 2000. – 148 с.
21. *Бех В. П., Гашенко А. В.* Фірма у дискурсі організмової ідеї. – Суми : Університетська книга, 2005.
22. *Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г.* Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности. – М. : “Знание”, 1969. – 48 с.
23. *Блауберг И. В., Юдин Б. Г.* Понятие целостности и его роль в научном познании. – М. : Знание, 1972.
24. *Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2-х томах. – Т. 1. – М. : Экономика, 1989.
25. *Боголюбова Е. В.* Культура и общество. – М. : Изд-во МГУ, 1978.
26. *Булыгин Ю. Е.* Организация социального управления (основы, понятия и категории). Словарь-справочник. – М. : Контур, 1999. – С. 164.
27. *Василькова В. В.* Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации). – СПб. : Изд-во “Лань”, 1999. – 480 с.
28. *Вебер М.* Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
29. *Вернадский В. И.* Научное мировоззрение // На переломе. Философские дискуссии 20-х годов: Философия и мировоззрение. – М. : Политиздат, 1990.
30. *Вернадский В. И.* Размышления натуралиста. Научная мысль как планетарное явление. – Книга вторая. – М. : Наука, 1977.
31. *Веселов Ю. В.* Экономическая социология: История идей. – СПб. : Издательство С.-Петербургского университета, 1995. – 168 с.
32. *Вилфинг Х.* Формы социальной работы с молодежью в Австрии / Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Москва-Тула : 1993. – Т. 1. – С. 242.



33. Виступ Президента України на Всеукраїнських зборах представників місцевого самоврядування. – 26 квітня 2005 року // Прес-служба Президента України Віктора Ющенка.
34. *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент : учебник. – 3-е изд. – М. : Гардарика, 2000.
35. *Войтенко В. П.* Молекулярные механизмы старения и эволюция продолжительности жизни: Проблема системного анализа // Всесоюз. симпоз. “Молекулярные и клеточные механизмы старения” : тез. докл. – К., 1981. – С. 37-38.
36. *Войтенко В. П., Полюхов А. М.* Системные механизмы развития и старения. – Л. : Наука, 1986. – 187 с.
37. *Волков Ю. Н., Гуторов В. А.* Гражданское общество: истоки и современность. – СПб. : Изд-во “Юридический центр Пресс”, 2002. – 296 с.
38. *Выдрин В. М.* Перестройка в области физической культуры // Теория и практика физической культуры. – 1987. – № 8. – С. 22-24.
39. *Гальчинський А.* Україна: поступ у майбутнє. – Київ, 1999.
40. *Гегель Г.* Наука логики / А. М. Воден (пер.) ; Ю. В. Петров, К. А. Сергеев (вступ. статья). – СПб. : Наука, 2000. – 479 с.
41. *Гегель Г.* Наука логики. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1. – С. 86.
42. *Гегель Г.* Наука логики. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – С. 108.
43. *Гегель Г.* Наука логики. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – С. 227.
44. *Гегель Г.* Политические произведения. – М. : Наука, 1978. – С. 274.
45. *Гегель Г.* Философия права. – М. : Мысль, 1990. – С. 270.
46. *Гегель Г.* Философия религии. – М. : Мысль, 1977. – Т. 2. – С. 65.
47. *Гегель Г.* Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1977. – Т. 3. – 471 с.
48. *Гегель Г.* Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1974. – Т. 1.
49. *Гегель Г.* Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1975. – Т. 2. – С. 357.
50. *Гегель Г. В. Ф.* Философия права. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.
51. *Герчикова И. Н.* Менеджмент : учебник. – 3-е изд. перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997.
52. *Глазьев С. Ю.* Закономерности социальной эволюции // Социс. – 1996. – № 6. – С. 50-52.



53. Глобалізація і безпека розвитку : монографія / О. Г. Білорус, Д. Г. Лук'яненко, М. О. Гончаренко та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 733 с.
54. Горбачов М. С. Социалистическая идея и революционная перестройка. – М. : Политиздат, 1989. – С. 27.
55. Гортинич О. В. Соціальна робота як фактор формування громадянського суспільства : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03. – К., 2005. – 193 с.
56. Грееф Г. Общественный прогресс и регресс. – С-Петербург : Типография Ю. Н. Эрлих, Садовая, № 9, 1896. – 336 с.
57. Громадянське суспільство і соціальні перетворення в Україні: Тези наукової конференції / за ред А. Ф. Карася. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 126 с.
58. Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід / за ред. А. Карася. – Львів : Львівський національний університет імені І. Франка, 1999. – 384 с.
59. Громадянське суспільство. Старі образи, нове бачення / пер. з англ. О. Гриценко. – К. : К.І.С., 2000. – 192 с.
60. Громадянське суспільство: ідеологія і реальність / відп. ред. М. М. Мокляк. – К. : Інститут філософії НАНУ, 1997. – 59 с.
61. Гумилев Л. Н. География этноса в исторический период. – Л. : Наука, Ленинградское отделение, 1990. – 278 с.
62. Гусякова Л. Г., Холостова Е. И. Основы теории социальной работы. – М., 1997. – С. 43-54.
63. Давиденко Д. Н. Физическая культура. Теоретический курс : учебное пособие. – СПб. : НИИ Химии СПбГУ, 1999. – 250 с.
64. Даль В. В. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. – Т. 4: Н-У- Оформл. "Диамант". – СПб. : ТОО "Диамант", 1996. – 688 с.
65. Держава й громадські організації: від політики панування до політики соціального партнерства // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні. – К. : К.І.С., 2001. – С. 118-120.
66. Джин Л. Коэн, Эндрю Арато Гражданское общество и политическая теория : пер. с англ. / общ. ред. И. И. Мюрберг. – М. : Издательство "Весь Мир", 2003. – 784 с.
67. Динамика ценностей в социальной работе / С. Шардлоу (ред.) – Амстердам; К. : Асоціація психологів України, 1996. – 206 с.
68. Добронравова И. С. Синергетика: становление нелинейного мышления. – К. : "Либідь", 1990. – С. 111.



69. *Донченко О., Романенко Ю.* Архетипи соціального життя і політика (Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення) : монографія. – К. : Либідь, 2001. – 334 с.
70. *Дорошенко Л. С.* Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие. – К. : МАУП, 1997. – 60 с.
71. *Драгоманов М. П.* Вопрос об историческом значении Римской империи и Тацит. Часть 1. – К. : Университетская типография, 1869. – С. 12.
72. *Дробуш І. В.* Функції органів місцевого самоуправління в Україні : монографія / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К. : Б.в., 2003. – 244 с.
73. *Духовное производство: Социально-философский аспект проблемы духовной деятельности.* – М. : Наука, 1981. – С. 142.
74. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии / пер. с фр. и послесл. А. Б. Гофмана. – М. : Канон, 1995. – 432 с.
75. *Ежова О. А.* Актуальные вопросы физической реабилитации // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : збірник наукових праць. – Луцьк, 1999. – С. 120-125.
76. *Жамин В. А.* Инфраструктура при социализме // Вопросы экономики. – 1977. – № 2. – С. 14-15.
77. *Жданова О. М., Чеховська Л. Я., Матвійів А. Р.* Зміст підготовки фахівців для сфери рекреації та туризму // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : збірник наукових праць. – Луцьк, 1999. – С. 162–164.
78. Закон України “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2001 рік” № 2330-III від 22 березня 2001 року.
79. Закон України “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2005 рік” № 2089-IV від 19 жовтня 2004 року.
80. Закон України “Про Національну програму інформатизації” від 04.02.98 // Закони України / Верховна Рада України ; Ін-т законодавства. – К. : Книга, 1998. – Т. 15. – С. 134-145.
81. Закон України “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю” від 21 червня 2001 року № 2558-III.
82. Законодавство України про соціальний захист населення. – (2-е видання) – К. : КНТ, 2003. – 248 с.
83. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* О предмете экономической социологии // Известия Сибирского отделения АН СССР. Серия экономики и прикладной социологии. – 1984. – № 1. – Вып. 1. – С. 5-21.



84. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: очерки теории. – Новосибирск : Наука, 1991. – 259 с.
85. *Зверева І. Д.* Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю в Україні: теорія і практика. – К. : Правда Ярославичів, 1998. – 333 с.
86. *Зверева І. Д., Козубовська І. В., Керецман В. Ю., Пічкарь О. П.* Соціальна робота з дітьми і молоддю (теоретико-методологічні аспекти), частина I : навчально-практичний посібник для дистанційного навчання. – Ужгород, 2000.
87. *Земляной С.* Что такое политическое пространство? Левое и правое, государственная вертикаль и феномен слоистости // Независимая газета. – Сценарии. – 2000. – № 9. – 11 октября.
88. *Зинченко В. П., Моргунов Е. Б.* Человек развивающийся. Очерки российской психологии. – М. : Тривола, 1994. – 304 с.
89. *Иванов В. М.* Педагогические условия социализации городских старшеклассников : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. – Луганск, 1998. – 217 с.
90. Исследования по общей теории систем / общ. ред. и вступит. статья В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина. – М. : “Прогресс”, 1969. – 520 с.
91. *Иванова І. Б.* Соціально-педагогічна робота з дітьми-інвалідами в системі соціальних служб для молоді : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. – К., 1998. – 174 с.
92. Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність центрів соціальних служб для молоді. – К. : ДЦССМ, 2003. – 199 с.
93. *Каверин С. Б.* Потребность власти. – М. : Знание, 1991. – С. 11. – 64 с.
94. *Каган М. С.* Мир общения: Проблема межсубъектных отношений. – М. : Политиздат, 1988. – С. 131. – 319 с.
95. *Кант И.* Критика чистого разума. – М. : Мысль, 1994.
96. *Капська А. Й.* Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. – Київ, 2001.
97. *Карась А.* Дискурсивне розрізнення соціальних інтенцій на шляху до громадянського суспільства в Україні // Громадянське суспільство і соціальні перетворення в Україні. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2001. – С. 64-78.
98. *Карась Анатолій.* Філософія громадянського суспільства в класичних теоріях і некласичних інтерпретаціях : монографія. – Київ; Львів : видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2003. – 520 с.



99. *Карташев В. А.* Система систем. – М. : “Прогресс-Академия”, 1995.
100. *Картер Т., Джеффс Т.* Практична соціальна робота. – Амстердам-Київ : “Темпу”, 1996. – 184 с.
101. Классовое общество. Теория и эмпирические реалии / под ред. С. Макеева. – К. : Институт социологии НАН Украины, 2003. – 258 с.
102. *Клименко Н. Ю.* Социально-педагогические условия профессионального становления социального работника : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – М., 1997. – 124 с.
103. *Князев В., Бакаев Ю.* Громадянське суспільство в еонтексті реалій сучасної України // Формування громадянського суспільства в Україні: стан, проблеми, перспективи : зб. наук. пр. Укр. Академії держ. упр. при Президентові України / кол. авт.; за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2001.
104. *Коваль Л. Г., Зверева І. Д., Хлебик С. Р.* Соціальна педагогіка. Соціальна робота. – К. : ІЗМН, 1997. – 392 с.; *Козубовська І. В.* Рання профілактика протиправної поведінки неповнолітніх (психолого-педагогічні аспекти): дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Ужгород, 1996. – 220 с.
105. *Ковальчук В. А.* Методичні основи розв’язання соціально-педагогічних задач у процесі підготовки майбутніх вчителів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. – К., 2000. – 19 с.
106. *Коган О. Г., Шмидт И. Р., Толстокоров А. А.* Теоретические основы реабилитации при остеохондрозе позвоночника. – Новосибирск : Наука, 1983. – 320 с.
107. *Колодій А.* Історична еволюція громадянського суспільства та уявлень про нього (формування ідеалу) // Громадянське суспільство: Україна 2001. – Львів : Редакція часопису “Ї”, 2001. – 284 с.
108. *Колодій А.* Концепція громадянського суспільства: проблема узгодженості теоретичних підходів та емпіричних моделей // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І.Франка, 1999.
109. *Комаров М. С.* Размышления о предмете и перспективах социологии // Социологические исследования. – 1990. – № 3.
110. Комплексні програми центрів соціальних служб для молоді / за ред. С. В. Толстоухової. – К. : УДЦССМ, 2001. – 204 с.
111. *Кондаков Н. И.* Логический словарь-справочник. – М. : Наука, 1975.
112. Концепція реформування політичної системи України. Проект. – К., 2001.



113. Корені трави – 2: участь громадськості у формуванні політики : у 2 ч. – Ч. 1. – К. : Фонд “Європа ХХІ”, 2004. – С. 31.
114. *Косянчук С., Сидоров В.* Вступ до курсу “Соціальна робота: частина 1”. Інтерв’ю – як один з основних методів індивідуальної соціальної роботи. – Донецьк, 1996.
115. *Кравець А. С.* Вероятность и системы. – Изд-во Воронежского ун-та, 1970. –168 с.
116. *Кравчук А., Димид М.* Внесок Львівської Богословської Академії в підтримку демократизації та громадянського суспільства в Україні // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І.Франка, 1999.
117. *Криворучко Ю.* Молодь як суспільний чинник формування громадянського суспільства України // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : Львівський Національний університет імені Івана Франка, 1999. – С. 309-315.
118. *Крис Пэйн.* Системный подход // Практика социальной работы / под ред. Кристофера Ханвея и Терри Филпота. – Амстердам – Киев, 1996.
119. *Крисаченко В., Хилько М.* Екологія. Культура. Політика. – К. : Знання України, 2001.
120. *Кропоткин П. А.* Взаимная помощь как фактор эволюции. – Х., 1919. – 232 с.
121. *Крохмаль Н. В.* Історичні форми саморегуляції соціального процесу. – Запоріжжя : “Просвіта”, 2004. – 144 с.
122. *Крушанов А. А.* К вопросу о природе управления // Информация и управление. – М. : Наука, 1985.
123. *Кунц Г., О’Доннел С.* Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. – М. : Прогресс, 1981. – С. 61.
124. *Кучма Л. Д.* Три рівні стратегічного прогнозування // Урядовий кур’єр. – 2002. – № 33.
125. Лекции по технологии социальной работы : в 3-х частях / под ред Е. И. Холостовой. – М. : Академия, 1988. – 494 с.
126. *Ленин В. И.* Полн. собр. соч. – Т. 1.
127. *Ленин В. И.* Полн. собр. соч. – Т. 29.
128. *Ленин В. И.* Полн. собр. соч. – Т. 36. – 741 с.



129. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность.. – М. : Политиздат, 1977.
130. *Леонтьев А. Н.* Проблемы развития психики. – Изд. 3-е. – М. : Изд-во Моск. Ун-та, 1972. – 575 с.
131. *Лоренц У.* Социальная работа в изменяющейся Европе. – Амстердам – Київ: “Темпу”, 1997. – 189 с.
132. *Лукашевич М. П., Мигович І. І., Пінчук І. М.* Соціальна робота в Україні : навчальний посібник / за ред. М. П. Лукашевича. – К. : МАУП, 2001. – 126 с.
133. *Лукашевич Н. П.* Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособие. – 2-е изд., испр. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.
134. *Луман Н.* Решения в “информационном обществе” // Проблемы теоретической социологии. – Вып. 3: Межвуз. сб. / отв. ред. А. О. Бороное. – СПб. : Изд-во С.Петербург. ун-та, 2000. – С. 29-43.
135. *М’ясоїд Л. А.* Психолого-педагогічний консиліум у закладах для дітей, позбавлених батьківської опіки // Педагогіка і психологія. – 1997. – № 1; Психолого-педагогічні роботи з “дітьми вулиці” / за ред. Толстоухової С. В., Пінчук І. М. – К. : УДЦССМ, 2000.
136. *Майданюк І. З.* Проблема волі у філософській культурі України ІХ-ХУІІІ ст. : автореф. дис. ... канд. філософ. наук : (09.00.05) / Львів. Нац. ун-т ім. Івана Франка. – Л., 2003. – 19 с.
137. *Макеев С.* Процессы социальной структуризации в современной Украине // Полис. – 1998. – С. 49-60.
138. *Малько А. О.* Соціальна робота і соціальна педагогіка / Соціальна робота: теорія, досвід, перспективи: матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції. – Ужгород, 21-22 жовтня 1999 року. Частина II. – Ужгород, 1999.
139. *Мамардашвили М. К.* Как я понимаю философию. – М. : Прогресс, 1990.
140. *Маркс К., Энгельс Ф.* Избранные сочинения : в 9-ти т. – Т. 7. – М. : Политиздат, 1987.
141. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 23.
142. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 25. – Ч. 2.
143. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 46. – Ч. 1.
144. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 47.
145. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 26. – 674 с.





146. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 3. – 630 с.
147. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 1.
148. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 13. – 770 с.
149. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 18. – 807 с.
150. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 20.
151. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 27. – 695 с.
152. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 42.
153. Мастяниця Й. У., Соснін О. В., Шиманський Л. Є. Інформаційні ресурси України: проблеми державного регулювання : монографія / за заг. ред. О. В. Сосніна. – К. : НІСД, 2002.
154. Матвійчук Н. С. Методи соціальної роботи // Соціальна робота в Україні: теорія та практика: посібник для підвищення кваліфікації працівників центрів соціальних служб для молоді : у 2-х ч. / за заг. ред. А. Я. Ходорчук. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 33.
155. Матрушкіна І., Танчин І. Про моделі національного відродження в Україні // Студії Політологічного центру “Генеза”. – 1995. – № 5. – С. 15-27.
156. Медведева Г. П. Этика социальной работы. – М. : ВЛАДОС, 1998. – 264 с.
157. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. ООН, 1966-76. Преамбула.
158. Менеджмент социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. И. Комарова и А. И. Войтенко. – М. : Гуманит. центр ВЛАДОС, 1999. – 288с.
159. Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. – М. : “Дело”, 1992. – С. 260.
160. Мигилева П. В. Содержание и методы работы социального педагога / Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 3.
161. Мигович І. І. Соціальна робота. – Ужгород : Поличка “Карпатського краю”, 1997. – 188 с.
162. Михайлов Н. Н. Социализм и разумные потребности личности. – М. : Политиздат, 1982.
163. Михайлов С. Социологические проблемы развитого социализма. – М. : Прогресс, 1985.



164. *Моисеев Н. Н.* Алгоритмы развития. – М. : Наука, 1987.
165. *Моисеев Н. Н.* Человек и ноосфера. – М. : Молодая гвардия, 1990. – 351 с.
166. Молода сім'я: проблеми та умови її становлення / за ред. проф. А. Й. Капської. – К. : ДЦССМ, 2003. – 184 с.
167. *Мухін В. М.* Фізична реабілітація. – К. : Олімпійська література, 2000. – 422 с.
168. *Мюллендер О., Уорд Д.* Самокерована групова робота. – Амстердам – Київ : “Темпу”, 1996. – 176 с.
169. *Налимов В. В., Дрогалина Ж. А.* Реальность нереального. – М. : Издательство “МИР ИДЕЙ”, АО АКРОН, 1995. – 432 с.
170. *Николаев Ю. М.* О культуре физической, ее теории и системе физкультурной деятельности // Теория и практика физической культуры. – 1997. – № 6. – С. 2-9.
171. Нова парадигма. Альманах наукових праць молодих вчених Запорізького регіону. – Запоріжжя : РА “Тандем – У”, 1998. – № 6-9.
172. Новий тлумачний словник української мови. – К. : АКОНТ, 1999.
173. Нові технології прискорюють повернення людей на ринок праці // Соціальний захист. – 2002. – № 4. – С. 12-14.
174. *Нойфельд И.* Методы социальной работы / Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Том 1. – Москва-Тула, 1993. – 389 с.
175. Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді. – К. : ДЦССМ, 2002. – 760 с.
176. *О'Шонесси Дж.* Принципы организации управления фирмой. – М. : ПРОГРЕСС, 1979. – С. 9.
177. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. – М. : Русский язык, 1983. – С. 403.
178. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб : ПИТЕР, 2000. – 416 с.
179. *Орлова Э. А.* Социокультурные предпосылки социальной работы // Социокультурные особенности социальной работы. – М., 1997. – С. 27.
180. *Осипов Г. В.* Социология. – Москва : Мысль, 1990. – С. 25-26.
181. Основы социальной работы : учебник / отв. ред. П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА - М, 1997. – 395 с.



182. *Пам Картер, Тоні Джеффса, Марк К. Сміт.* Практична соціальна робота. Амстердам – Київ, 1996. – С. 20.
183. *Панкратова Н. Д., Курилин Б. И.* Концептуальные основы системного анализа рисков в динамике управления безопасностью сложных систем. Ч. 2. Общая задача системного анализа рисков и стратегии ее решения // Проблемы управления и информатики. – 2001. – № 2. – С. 108-126.
184. *Парсонс Т.* О структуре социального действия. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.
185. *Парсонс Т.* Система координат действия и общая теория систем действия // Структурно-функциональный подход в социологии. – Вып. 1. – М., 1968. – С. 35-58.
186. *Пащенко Д. І.* Зарубіжний досвід гуманізації соціального середовища та виховання. – К. : Знання, 1999. – 208 с.
187. *Пейн М.* Община как основа социальной политики и социальной идеи // Взаимосвязь социальной работы и социальной политики. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 254 с.
188. *Перегудов С. П.* Гражданское общество: “трехчленная” или одночленная модель // ПОЛИС. – 1995. – № 3. – С. 58-60.
189. *Перегудов С. П.* Организованные интересы и государство // ПОЛИС. – 1994. – № 5. – С. 14-22.
190. Планирование, технический прогресс, эффективность. – М. : Экономика, 1985.
191. *Подольяко Л. А.* Свобода особистості як форма її самореалізації (історико-філософський аспект) : автореф. дис. ... канд. філос. наук : (09.00.05) / Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди НАН України. – К., 2002. – 20 с.
192. *Подшивалкина В.* Социальные технологи: проблемы методологии и практика – Кишнев : Центр. ТИП., 1997.
193. *Полохало В.* “Середній українець” – соціальна основа громадянського суспільства // Людина і влада. – 2000. – № 2. – С. 21-26.
194. Постанова Кабінету Міністрів України № 1378 від 15 жовтня 2004 року “Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики”.
195. *Потятиник Б.* Масова комунікація в громадянському суспільстві // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І.Франка, 1999. – С. 114-120.



196. *Потятиник Б.* Масова комунікація в громадянському суспільстві // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів: Львівський Національний університет імені Івана Франка, 1999. – С. 114-120.
197. Преподавание и изучение прав человека: пособие для учебных заведений по общественной деятельности и социальной профессии. – Нью-Йорк: ООН, 1992.
198. Принцип активизации в социальной работе / под ред. Ф. Парслоу. – М.: Аспект Пресс, 1997. – 197 с.
199. Про становище сімей в Україні: Доповідь за підсумками 2002 року. – К.: Український інститут соціальних досліджень, 2003. – 212 с.
200. *Резник Ю. М.* Гражданское общество как феномен цивилизации. – М.: ВЛАДОС, 1998. – 251 с.
201. Религия и гражданское общество: на пути к глобальному этосу. Материалы III-его международного семинара 20-24 октября 2003 г., г. Ялта / под ред. Т. А. Сенюшкиной – Симферополь: Типография ЧП “Фактор”, 2004.
202. *Ренев Е. Г.* Историческая и социально-политическая мысль Адама Фергюсона. Шотландское Просвещение (40-60 гг. XVIII в.): автореф. дис. ... канд. ист. наук. – М., 1990. – 17 с.
203. *Роговин В. З.* Социальная политика в развитом социалистическом обществе. – М.: Наука, 1987. – С. 18.
204. *Роде Г.* Технология и политика // ИОН. Лабораторные тетради. – Вып. 17. – М., 1990. – С. 27.
205. *Сабанадзе І. О.* Соціально-психологічні фактори дезадаптивності та її корекція у підлітків: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – К., 1997. – 260 с.
206. *Садовский В. Н.* Основания общей теории систем. – М., 1974. – С. 83-84.
207. Самоорганизация: психо- и социогенез / под ред. В. Н. Келасьева. – СПб.: СПбГУ, 1977. – С. 111.
208. Свобода: сучасні виміри та альтернативи. – К.: Український центр духовної культури, 2004. – 486 с.
209. *Сетров М. И.* Основы функциональной теории организации. – Л.: Наука, Ленингр. отд-ние, 1972. – 155 с.
210. *Скворець В. О.* Громадянське суспільство: сутність і зміст поняття / Нова парадигма: альманах наукових праць. – Запоріжжя: ЗДУ, 2003. – Вип. 32. – С. 149-162.



211. Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика. – К. : Видавництво УАДУ, 1997. – 360 с.
212. Словарь-справочник менеджера / под ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996. – С. 368.
213. Словарь-справочник по социальной работе / под ред. доктора исторических наук, профессора Е. И. Холостовой. – М., 2000.
214. Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / за заг. ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової. – К. : УДССМ, 2000. – С. 195.
215. Сноу Д.-Д. Семейная терапия как метод социальной работы / Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт, том 1. – Москва–Тула, 1993. – С. 158.
216. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – Изд. 4-е. – М. : “Советская энциклопедия”, 1987. – 1600 с.
217. Советский энциклопедический словарь. – М. : Советская энциклопедия, 1980. – 1600 с.
218. Современная западная социология: Словарь. – М. : Политиздат, 1990. – 432 с.
219. Соснін О. В. Проблеми державного регулювання системою національних інформаційних ресурсів з наукового потенціалу України : монографія. – К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2003. – 572 с.
220. Социальная работа с семьей в системе местного самоуправления : учебное пособие / под ред. В. П. Малыхина. – М. : Социально-технологический институт МГУС, 2000. – С. 127–141.
221. Социальная работа / под общей редакцией профессора В. И. Курбатова. – Ростов-на-Дону, 1999.
222. Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / отв. ред. д.и.н., проф. Е. И. Холостова, д.и.н., проф. А. С. Сорвина. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 427 с.
223. Социальное управление : словарь / под ред. В. И. Добренкова, И. М. Слепенкова. – М. : Изд-во МГУ, 1994.
224. Социология / Осипов Г. В. / рук. автор. кол. / Ю. П. Коваленко, Н. И. Щупанов, Р. Г. Яновский. – М. : Мысль, 1990.
225. Соціальна педагогіка : навчальний посібник / за ред. А. Й. Капської. – К. : УДЦССМ, 2000. – 372 с.



226. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін. ; за заг. ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової. – К. : Наук. світ, 2003. – 233 с.
227. Соціальна робота в Україні: перші кроки / за ред. В. Полтавця. – К. : Вид. дім “КМ Academia”, 2000. – 236 с.
228. Соціальна робота в Україні: перші кроки / під ред. В. Полтавця. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000”. – С. 116.
229. Соціальна робота в Україні: перші кроки. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000”. – С. 116.
230. Соціальна робота в Україні: теорія та практика: посібник для підвищення кваліфікації працівників центрів соціальних служб для молоді : у 2-х ч. / за заг. ред. А. Я. Ходорчук. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 101-113.
231. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – К., 2003. – № 1-6.
232. Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К. : УДЦССМ, 2001. – 396 с.
233. Соціальна робота. Менеджмент соціальної роботи : навчальний посібник. – К. : ДЦССМ, 2003. – 276 с.
234. Соціальна робота : навчальний посібник / Соціальна робота. Книга II. – К. : ДЦССМ, 2002. – 440 с.
235. Соціальна робота : збірник навчальних програм // Соціальна робота. Книга V. – К. : ДЦССМ, 2002. – 332 с.
236. Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник // Соціальна робота. Книга IV. – К. : ДЦССМ, 2002. – 536 с.
237. Соціальна робота : навчальний посібник // Соціальна робота. Книга II. – К. : ДЦССМ, 2002. – 440 с.
238. Соціальна робота: Хрестоматія // Соціальна робота. Книга III. – К. : ДЦССМ, 2001. – 396 с.
239. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / уклад. : В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін. ; під заг. ред. В. І. Воловича. – К. : Укр. Центр духовн. культури, 1998. – С. 492.
240. *Спиркин А. Г.* Основы философии. – М. : Политическая литература, 1988. – С. 457.
241. *Справочное пособие по социальной работе / Л. С. Алексеев, П. В. Бобкова, Г. Ю. Бурлака и др. ; под ред. А. М. Панова, Е. И. Холостовой.* – М., 1997. – С. 153–154.



242. Студенова Е. Г. Теория социальной работы. – М., 2000. – 432 с.
243. Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні: матеріали наук.-практ. конф. / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 423 с.
244. Теория социальной работы / под ред. Е. И. Холостовой. – М.: Юрист, 1998. – 432 с.
245. Терерский С. В. Введение в социальную работу: пособие для высшей школы. – М.: Изд-во “Академический проект”, 2001. – 496 с.
246. Технологии социальной работы: учебник под общ. ред. проф. Е. И. Холостовой. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.
247. Технології соціально-педагогічної роботи: навчальний посібник / за ред. А. Й. Капської. – К.: УДЦССМ, 2000. – 371 с.
248. Ткачев П. Н. Сочинения: в 2-х т. – Т. 1. – М.: Мысль, 1975. – С. 508.
249. Толстоухова С. В. Організаційно-педагогічні основи функціонування системи соціальних служб для молоді: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – К., 2001. – 287с.
250. Томашівський С. Під колесами історії. – Нью-Йорк, 1962. – 168 с.
251. Тощенко Ж. Т. Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. – М.: Мысль, 1980. – С. 31.
252. Туленков М. В. Вступ до теорії та практики менеджменту: навч. посібник. – К.: МАУП, 1998. – С. 130.
253. Туленков Н. В. Введение в теорию и практику менеджмента: учеб. пособие. – К.: МАУП, 1997. – С. 14-31.
254. Туленков Н. В. Ключевая позиция стратегического менеджмента в организации // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 4. – С. 104-109.
255. Туров И. С. Общество как социальная система // Социально-политический журнал. – 1994. – № 7-8.
256. Указ Президента України “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” // 25 травня 2000 року №717/2000.
257. Україна. Президент. Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році. – К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. – С. 19.
258. Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М.: Издательский Дом ИНФРА-М, 2001. – С. 514.



259. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра и Г. Шмидта. – М. : МГУ, 1997. – С. 38.
260. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
261. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій. – К. : МАУП, 2002. – 376 с.
262. Ухтомский А. А. Парабиоз и доминанта / Ухтомский А., Васильев М. Учение о парабиозе. – М. : Изд-во Комакадемии, 1927.
263. Фартушний А. Громадянське суспільство та пострадянські реалії // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І.Франка, 1999. – С. 77-84.
264. Федотова В. Теорії соціальної модернізації та євразійство // Політична думка. – 1995. – № 2-3. – С. 74-80.
265. Физическая реабилитация : учебник для академий и институтов физической культуры / под общей ред. С. Н. Поповой. – Ростов-на-Дону : Изд-во Феникс, 1999. – 608 с.
266. Философия социальной работы / под ред. В. И. Митрохина. – М. : Союз, 1998. – 218 с.
267. Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичева и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.
268. Фирсов М. В. История социальной работы в России. – М., 1999.
269. Фирсов М. В., Студенова Е. Г. Теория социальной работы. – М., 2000. – 432 с.
270. Філософський словник соціальних термінів. – Х. : “Корвін”, 2002. – 672 с.
271. Халипов В. Ф. Власть: Кратологический словарь. – М. : Республика, 1997.
272. Ходаківський М. Громадське суспільство як проблема культури // Людина і політика. – 1999. – № 1. – С. 10-15.
273. Холостова Е. И. Социальная политика : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 204 с.
274. Хома Н. М. Соціальна держава: “за” і “проти” / Нова парадигма. Альманах наукових праць. – Вип. 31. – Запоріжжя : ЗДУ, 2003. – С. 217-225.





275. *Хэпуорт Д. Х., Ларсен Р. Х.* Практика социальной работы. – Запоріжжя : ЗДЦ, 1998. – 178 с.
276. *Цапик С.* Українські “середні”: ті, які прагнуть більшого // Політика і культура. – 2000. – № 2. – С. 40-41.
277. Человек и труд. – 1993. – № 12.
278. Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии. Древний мир – эпоха просвещения. – М. : Политиздат, 1991.
279. *Черевань В.* Локомотив економіки – середній клас // Голос України. – 2001. – 13 грудня. – С. 6.
280. *Чернявський А. Д.* Організація управління : навч. посібник. – К. : МАУП, 1998. – 136 с. та інші.
281. *Шатира Б. Ю.* Психосоциальное консультирование как технология социальной работы // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы, 2001. – № 3.
282. *Шеллинг Ф. В. Й.* Сочинения : в 2 т. / перевод с нем. – Т. 1. – М. : Мысль, 1987. – 638 с.
283. *Шеллинг Ф. В. Й.* Сочинения : в 2 т. / перевод с нем. – Т. 2. – М. : Мысль, 1987. – 636 с.
284. *Шендеровский К. С.* Организационные и методические аспекты управления персоналом служб социальной сферы : учебн.-метод. сб. для самообразования и разных форм повышения квалификации руководителей соц. служб. – К., 2002. – 117 с.
285. *Шендеровський К. С.* Управління соціальною роботою з дітьми та молоддю. Менеджмент соціальної служби. – К. : ДЦССМ, 2002. – 158 с.
286. Шляхи формування громадянського суспільства в Україні. Забезпечення права людини на свободу слова та інформацію (за матеріалами засідання “круглого столу”, проведеного 11 квітня 2001 року в м. Харкові. –Х. : УАДУ ХФ, 2001. – 168 с.
287. *Шмаков В.* Закон синархии и учение о двойственной иерархии монад и множеств. – К. : “София”, Ltd, 1994.
288. *Шпенглер О.* Закат Европы. – М. : Мысль, 1993. – 663 с.
289. *Штомпка П.* Социология социальных изменений / пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
290. *Щекин Г. В.* Теория кадровой политики : монография. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.



291. *Щёкин Г. В.* Теория социального управления : монография. – К. : МАУП, 1996.
292. Энциклопедия социальной работы : в 3-х т. Copyright, 1987 by National Association of Social Workers, Znc.
293. *Югай Г. А.* Общая теория жизни. – М. : Мысль, 1985. – 243 с.
294. *Юдин Э. Г.* Системный подход и принцип деятельности. – М. : Наука, 1978. – 391 с.
295. *Янг С.* Системное управление организацией. – М. : “Советское радио”, 1972. – 456 с.
296. Civil Society Against the State: Poland, 1980-81 // Telos, 1981. – Vol. 47. – P. 23-47.
297. Civil Society Against the State: Poland, 1980-81 // Telos, 1981. – Vol. 47. – P. 23-47.
298. *Cohen J. L., Arato E.* Civil Society and Political Theory. – Cambridge, 1992. – P. 12-31.
299. *Ekiert G.* Democratization Processes in East Central Europe: A Theoretical Reconsideration // British Journal of Political Science. – Vol. 21. – P. 285-313.
300. *Gellner T.* Conditions of Liberty: Civil Society and Its Rivals. – London, 1994. – 98 p.
301. *Gray J.* Totalitarianism, Reform and Civil Society // Post Liberalism: Studies in Political Thought. – London, 1993. – P. 13-21.
302. *Havel V.* The power of Powerless. Citizens against the State in Central Eastern Europe. – Armonk; New York. : Sharpe, 1985. – 98 p.
303. <http://www.nau.kiev.ua.8101/ukr=web/nauonline/upr2/854=a.htm>
304. *Pelchinski S.* Solidarity and the “Rebirth of Civil Society” // Civil Society and the State / Ed. by J.Keane/ – London. 1988. – P. 361-381.
305. *Putnam R. D.* Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. – N.Y.: Princeton, 1993. – 79 p. Rosenblum N.L. Civil Societies: Liberalism and the Moral Uses of Pluralism // Social Research. – 1994. – Vol. 61. – № 3. – P. 14-25.
306. *Schafers B.* Grundbegriffe der Soziologie (Hrsg.). – Obladen, 1992. – 543 p.
307. *Taylor Ch.* Invoking Civil Society / Contemporary Political Philosophy. An Anthology / Ed. By R. E. Goodin and Ph.Pettit. – Oxford, 1997. – 175 p.
308. *Wolzer M.* The Idea of Civil Society” // Dessent. – 1991. (Spring). – P. 3-11.

---

---

# ЧАСТИНА ІІІ

---

---

## ФЕНОТИП ФІРМИ АБО ВНУТРІШНЬОФІРМОВА СИСТЕМА ЦІННОСТЕЙ НАЙПРОСТІШОГО СОЦІАЛЬНОГО ОРГАНІЗМУ

### РОЗДІЛ 7

#### Філософсько-теоретичні аспекти дослідження генетичного ядра фірми

##### *7.1. Соціально-філософський сенс поняття “система внутрішньофірмових цінностей”*

Намагаючись провести соціально-філософський аналіз поняття “система внутрішньофірмових цінностей” через розкриття генезису і сутності цього явища, дослідники сьогодні зіштовхуються з



проблемою сутнісної, категоріальної, структурної, функціональної його розмитості. При спробі дати дефініцію цього поняття виникають певні труднощі. За таких умов метою цього підрозділу є уточнення поняття “система внутрішньофірмових цінностей”, на основі чого відкривається можливість опанувати предмет цього дослідження.

Виявляється, що у дослідженні поняття відіграють різну роль. При цьому спостерігається, що в ході дослідження одні поняття виступають як такі, що освоюються, а інші – як такі, за допомогою яких перші освоюються, тобто являють собою інструментальні засоби пізнання. Критерієм їхнього розподілу, на нашу думку, є функція, що надається тій чи іншій семантичній одиниці в процесі пізнання явища на тому чи іншому рівні філософського аналізу.

Для того щоб розібратися в них, треба розкрити механізм евристичного опрацювання понять. Він функціонує, як відомо, через співставлення ноуменальних одиниць – смислів, зафіксованих у поняттях. Оскільки механізм дії понять заснований на порівнянні смислів, що містяться в них, то зовні він виступає як мова. Завдяки мові духовний світ самовиражається в об’єктивній реальності. Мова, матеріалізуючись, породжує текст. Тому осягнення системи цінностей фірми як предмету дослідження можна почати з будь-якого поняття. Головне – розібратися в їхній ієрархії.

Для опрацювання основної гіпотези цього дослідження треба виходити, на нашу думку, з аналізу елемента “цінності”, потім – висвітлити сенс поняття “внутрішньофірмові” і на наступному етапі – з’ясувати сутність терміну “система”. І, нарешті, шляхом синтезу набутих знань про складові головного поняття дослідження – “система внутрішньофірмових цінностей” – воно стане генетично відпрацьованим і на основі його можна буде опрацювати інші зв’язки та функції цього органу соціального організму фірми.

Виходячи з вищевикладеного, є необхідність уточнити соціально-філософський сенс цінностей, які утворюють культурологічне ядро економічних форм, виступають стрижнем громадянського суспільства і які, нарешті, покладено в основу морфогенезу держави та сталості державного устрою.

При цьому слід зважати на ту обставину, що система внутрішньофірмових цінностей, як і будь-яке явище соціального світу, детермінується двома чинниками: підставою та умовами. Це означає,



що спочатку треба ґрунтовно розглянути властивості системи внутрішньофірмових цінностей, виходячи з природи цінності як відносно самодостатнього явища, здатного до саморозвитку, а потім – проаналізувати вплив на нього з боку умов, що сформувались і діють на мікрорівні, тобто в ринковому середовищі.

Тож, спочатку розглянемо сенс поняття “цінності”. Дослідження їх є однією з особливостей розвитку сучасного вітчизняного філософського знання, що відкриває оригінальний підхід до вивчення реальності і розуміння людського буття. Не в останню чергу це пов’язано з процесом розширення і поглиблення самого предмету філософського знання, його, так би мовити, “аксіологічної переорієнтації” у плані постановки, методологічного обґрунтування і розробки способів розв’язання як традиційних, так і принципово нових проблем у вітчизняному філософському дискурсі.

”Аксіологічна переорієнтація”, яка відбувається, на сучасному етапі сприяє рішучому висуванню й опрацюванню філософським мисленням ціннісної проблематики як спеціальної галузі філософського пізнання. Крім того, вона постає шляхом повернення вітчизняного суспільствознавства у лоно загальноцивілізаційних цінностей.

На Заході бум аксіології минув, вона міцно посіла своє місце як теоретична філософська і прикладна галузь метафізичної рефлексії щодо організації економічного, політичного, правового життя суспільства, культури в цілому. За часів Радянського Союзу аксіологію спіткала доля кібернетики, прагматики, феноменології: вона “випала” з поля зору філософського дискурсу на довгі роки.

Проте в роботах відомих авторів стверджувалася, мабуть, та точка зору, що феномен, іменований словом “цінність” (що означає також “істотність”, “значущість”, “важливість”), являє собою складне утворення, яке міститься не тільки в пізнавальних структурах, але й у глибинних процесах соціального життя, в культурі, у світогляді людини [5], [9], [154], [172], [193], [194], [196]. Звідси робився висновок, що категорія “цінність” може і повинна трактуватися принаймні в трьох основних значеннях: як соціокультурне поняття, що описує контекст буття, який об’єктивно має місце бути, як психологічне поняття і як логіко-гносеологічне поняття [167].



Уже ця багатовимірність категорії цінності свідчила про те, що вона концентрує в собі множинність змістовно неоднорідних, але разом з тим дещо ідентичних проблем. Іншими словами, більшість авторів погоджувалися з тим, що важко вказати на єдиний і універсальний контекст, у межах якого можна було б розв'язати проблему цінностей. Однак практично всіх об'єднувало одне – в будь-якому контексті міркувань про цінності основним залишається те, що мова йде про людські цінності, або про цінності, що стосуються людини.

Інша справа, що в історії розвитку філософської думки феномен цінностей набував різної інтерпретації та тлумачення: від цілковитого його визнання як об'єктивного факту культури і феномену психіки (“філософія життя”, неокантіанство, екзистенціалізм), до скептичного відношення до нього (діалектичний матеріалізм, сцієнтизм, логічний позитивізм).

Визнаючи цінність як незаперечний факт, що констатує людське буття, можна стверджувати його універсальність, яка виявляється у формі значущих (тобто таких, які служать для задоволення потреб людини) матеріальних та ідеальних соціокультурних явищ як об'єктів середовища. Цьому сприяє психічна організація людини, яка робить цінності фактом психічного життя, а, отже, не тільки онтологічним, але й психологічним, і логіко-гносеологічним поняттям.

З'ясування сутності поняття цінності призвело до того, що Ф. де Соссюр свідомо запровадив у лінгвістику категорії “значення” і “цінність”, тому що поза судженнями цінності, на його думку, проблема мови не може отримати повного розв'язання. Ф. Ніцше пов'язував поняття культури з категорією цінності, вказуючи на роль останніх як на дійсні рушії соціабельності.

М. Мюнстерберг і Ф. Brentano ввели поняття цінності в контекст психологічних досліджень, даючи змогу зрозуміти, що поза оцінкою психологічних явищ неможливо отримати знання про внутрішній світ людини і ніякий експеримент цьому не зарадить. Е. Дюркгейм нерозривно пов'язував свої “наукові” соціологічні дослідження з телеологічною природою діяльності людини.

Єдність смислів і речей, відносно яких виникають суб'єктивно-особистісні значення й об'єктивовані смисли, являє собою світ культури як дійсне середовище людини. Завдяки розумінню буття не



просто як фізичної об'єктивної реальності, а як світу культури (чи – що одне й те саме – світу цінностей), цінності набувають свого онтологічного статусу. Ця теза є особливо значущою для подальшого аналізу, оскільки предмет дослідження має, як виявляється, онтологічний вимір.

Онтологізація цінностей веде також до такого розуміння дійсності, коли не тільки матеріальні речі, але й ідеальні смисли набувають свого реального існування як особлива (ціннісно-смілова) сфера буття. Адже тільки так можуть бути пояснені пам'ятники культур, що пішли в минуле, як цінності або як нецінності. Загалом кажучи, в понятті “цінність” змістовно збігаються реальне як речовинно-предметне утворення та ідеальне як психологічне явище суб'єктивної та інтерсуб'єктивної природи.

Етимологічний аналіз того чи іншого філософського поняття, так само як і лінгво-семантичний опис його властивостей, не може не братися до уваги при виявленні філософського змісту поняття. Але філософське, категоріальне значення поняття відрізняється, як правило, від загальноживаних його значень, набуваючи відповідно до потреб теоретичного міркування спеціального характеру.

Це повною мірою стосується і філософського поняття цінності, найбільш типові вживання якого можна систематизувати так. Першим і найбільш поширеним варіантом є розуміння цінності як значущості предметів та явищ дійсності для людини, їх здатності задовольняти її матеріальні та духовні потреби. Найбільш послідовно ця концепція у вітчизняному філософському дискурсі була заявлена ще в 1964 році в монографії В. О. Василенка “Цінність і оцінка”. Ця точка зору відстоювалася і відстоюється такими аксіологами, як О. Г. Дробницький [59], В. Ф. Сержантов [154], В. П. Тугарінов [172], М. С. Каган [76] та інші.

Згідно з другим варіантом, найбільш послідовно викладеним свого часу представниками грузинської школи (О. Бакурадзе, Н. Чавчавадзе [194], Г. Бакрадзе) і І. С. Нарським, до цінностей відносять лише найвищі суспільні ідеали. З цієї позиції, цінності постають вже не засобом, а метою – не суцям, а належним.

Водночас із першими двома підходами сформувався і третій, який безпосередньо об'єднує вихідні підстави перших двох. У ньому цінність розуміється як значущість і мета (ідеал) одночасно. Одним із



перших в епоху тотального панування марксизму цю точку зору відстоював В. П. Тугарінов [172, 142]. Він також розглядав цінність у межах суб'єктивно-об'єктивних відносин.

Тому, спираючись на загальноприйняті у вітчизняній і закордонній філософських традиціях визначення цінності як значущого чи належного (норми, ідеали), як об'єкта людського інтересу, переваги, оцінки, ми під цінностями будемо розуміти будь-який об'єкт буття, здатний об'єктивно задовольняти потреби суб'єкта (індивіда чи суспільства в цілому) та пов'язаний з індивідом і суспільством певним смисловим зв'язком. Зміст цього зв'язку детермінується культурним контекстом, тобто культурою даного суспільства, народу, особистості.

Як помітив М. М. Бахтін, смисл – це та чи інша відповідь на поставлене нами питання: “Те, що ні на яке питання не відповідає, позбавлено для нас змісту” [10, 297]. Цю ж думку висловив Ж.-П. Сартр: “Життя не має апріорного змісту. Поки ви не живете своїм життям, воно нічого собою не представляє, ви самі повинні додати зміст, а цінність є не що інше, як цей обраний вами зміст” [163, 177].

Але очевидно й те, що про креативну людську діяльність можна говорити тільки в тому випадку, якщо її визначення, детермінація метою принципово відрізняється від реально-причинної детермінації; якщо мета є не реально діючою силою, а чимось, що ще не існує, але вільно обирається й покладається людиною – тобто цінністю. Особистість творить тоді, коли привносить у світ дещо принципово нове, що до тих пір ще не існувало. Людина як працівник відрізняється від бджоли не тільки тим, що “змінює форму того, що дане природою; в тому, що дане природою, вона здійснює разом з тим і свою свідому мету, що як закон визначає спосіб і характер її дій і якій вона повинна підкоряти свою волю”, – слушно писав К. Маркс [116, 176].

Зрозуміло, що цього можна досягти, лише використовуючи як засоби вже наявні на практиці речі й сили, тим самим останні набувають властивості інструментальних цінностей. А через те, що вони можуть бути цінними лише настільки, наскільки придатні для досягнення мети, то ясно, що джерелом цінності засобів слід вважати цінність цілей, які досягаються за їх допомогою. У цьому – і тільки в цьому, а не в етичному – сенсі справедливий відомий вислів: “мета виправдовує засоби”. А це означає, що коріння цінностей треба





шукати в цільових цінностях, у цінностях-цілях. Цілі виробництва, у свою чергу, до реалізації можуть існувати тільки ідеально, бо абсурдним було б намагання оцінити їх до реалізації.

Вищевикладене означає, що людська діяльність, і насамперед діяльність виробнича, визначається і спрямовується двома принципово різними чинниками: матеріально-реальними, які детермінують її причинно, та ідеальними, тобто тими, яких прагне виробник. Ідеальні цінності, яких прагне виробник через їх нереальність, набувають сили реального впливу на людину тільки в тому випадку, коли вона сама буде тягнутися до них, переживати їх як свою гостру матеріальну або духовну потребу – тобто коли вони будуть сприйматися як цінність.

Це водночас означає, що вільно-цілеспрямована діяльність людини у сфері виробництва благ і послуг є ціннісно-детермінованою, ціннісно-орієнтованою діяльністю. Це дає нам шанс використати доробки загальнофілософського рівня для обґрунтування робочих гіпотез даного дослідження.

У зв'язку з цим перше методологічне посилення власне філософського підходу до цінностей може бути виражене в таких твердженнях:

- цінності суть незаперечні факти буття людини в її специфічному існуванні як людської істоти;
- цінностями називається все те, що набуває для людини смислу в її життєдіяльності, чи смислу її життєдіяльності;
- питання про цінності – це завжди питання про те, що вважати значущим, істотним для людини.

Далі, під філософське визначення цінності підпадає практично все людське соціальне життя (культура) в його різноманітних проявах. Яке б культурологічне чи соціологічне поняття ми не взяли – річ, ідея, норма, принцип, максима, символ, імператив, – кожне з наведених понять можна розглядати як базове у визначенні сутнісної властивості цінності, оскільки всі вони несуть у собі явно ціннісний зміст. “Широке” (філософське) визначення поняття цінності як родового стосовно культури означає: його статус може бути усвідомлений лише у співвідношенні з такими поняттями, як пізнання і буття, тому що саме в ціннісному відношенні, яке розкривається змістовно через



пізнавально-оціночну діяльність людини, і розкривається смисл культури і корпоративної в тому числі [175, 68].

Поняття цінності, таким чином, є поняттям високого рівня абстракції, яке дає можливість фіксувати смислові зв'язки, що виникають між різними суб'єктами буття в акті виявлення значущості (оцінки) реальності індивідом, соціальними спільнотами, суспільством загалом (це, власне, й утворює феномен культури). Тому ми й маємо досить широкий спектр визначень цінності – соціологічного, економічного, культурологічного, філософського, психологічного порядків.

Але тільки у філософському аспекті поняття цінності, акумулюючи і “знімаючи” всі інші визначення цінності, матиме найбільший ступінь сутнісного змісту. Це означає, що в будь-якій сфері людської практики цінності як реальні феномени матеріальної та ідеальної природи мають свій вияв: вони виникають у реальному соціокультурному середовищі, в ньому живуть, функціонують, розвиваються. І наше завдання полягає в тому, щоб знайти, описати і простежити їх діалектику в конкретно-історичному, особистісному й універсальному культурному вимірах у площині державних підприємств і приватних фірм.

Отже, цінність – поняття складне. Для того, щоб те чи інше явище дійсності стало цінністю, воно повинно мати корисні для людини властивості. У цьому сенсі цінність об'єктивна. Об'єктивна вона і в тому сенсі, що сам відбір і використання потрібних властивостей визначається інтересами та потребами товаровиробників, обумовленими у свою чергу об'єктивними соціально-економічними факторами.

Природа сама по собі, у своєму власному об'єктивному існуванні не характеризується категоріями значення, мети, цінності – і в цьому сенсі цінність суб'єктивна. Таким чином, цінність являє собою єдність об'єктивного та суб'єктивного, форму відношення або взаємодії між суб'єктом і об'єктом.

Єдність об'єктивного й суб'єктивного в ціннісному відношенні проявляється зокрема в градації цінностей. З одного боку, цінність явища визначається інтенсивністю вираженості тих об'єктивно притаманних йому властивостей, які мають корисне значення для



людини. Одна й та сама властивість може бути нецінністю, і навіть антицінністю.

Існує чисельність підходів до класифікації цінностей. Наприклад, якщо всі відомі цінності розподілити за ступенем їх значення для існування та прогресивного розвитку людства, то отримаємо класифікацію у вигляді своєрідної ієрархії цінностей, що підкоряється принципу субординації, де кожна цінність по відношенню до вищепокладеної відіграє роль засобу, або умови, або наслідку, що впливає з неї. Отже, з погляду прогресивного розвитку людства, можна скласти таку класифікацію цінностей буття:

- а) людство й людина – найвищі цінності;
- б) природні ресурси, праця, знаряддя і продукти праці, необхідні для існування та відтворення людства – цінності матеріального життя;
- в) різні суспільні утворення, які виникають у ході прогресивного розвитку людства, соціальні інститути, необхідні для забезпечення життєдіяльності суспільства (сім'я, нація, клас, держава), – цінності соціального життя;
- г) наукові знання, філософські, моральні та інші ідеї, норми й ідеали, покликані задовольняти духовні потреби людей – цінності духовного життя та культури.

Важливим є розподіл цінностей на термінальні (цінності – цілі) та інструментальні (цінності – засоби).

Релігійно-ідеалістичні класифікації цінностей також будуються за ієрархічним принципом, але вони розглядають людину та підвладні їй цінності життя й культури лише як засоби досягнення деякої ілюзорної “найвищої цінності”. “Дух”, “ідеї”, “бог”, але не люди проголошуються найвищими цінностями буття; не життя на землі, а “спасіння” для “вічного блаженного життя”; не праця, а молитва та інші “подвиги служіння богу”; не шлюб і сім'я, а безшлюбність як найцінніша форма служіння надлюдському ідеалу життя.

У наведених класифікаціях ми вбачаємо відсутність аналізу цінностей залежно від форм організації родового життя людини, що протікає в межах громадянського суспільства. Останнє розглядається як сукупність розвинених економічних, соціальних, політичних і моральних взаємин, яка, функціонуючи незалежно від держави, взаємодіє з нею, створює правові відносини, умови зростання



матеріального добробуту та духовної культури, сприяє розвитку соціальної активності громадян, форм їх самоорганізації [91, 17].

На цьому рівні суспільної ієрархії знаходиться так званий “середній клас”, який породжує та підтримує систему цінностей і зразків громадянської поведінки, що створює основу й головну рушійну силу громадянського суспільства та державотворчого процесу. Сучасні розробки довели, що середній клас виконує функцію атрактора в саморозгортанні соціального організму країни завдяки двом своїм характеристикам. З одного боку, він є носієм специфічних знань, цінностей і зразків поведінки, а з другого – промислові підприємства, які він постійно створює у великій кількості і функціонування та подальший розвиток яких він забезпечує, утворюють організаційні центри, навколо яких концентрується життєдіяльність населення країни. Це підтверджує висновок К. Маркса про те, що найважливіші структури в будь-якому суспільстві будуються навколо організацій економічного виробництва.

Таким чином, термін “внутрішньофірмові” виводить нас на вивчення специфічної сукупності цінностей, локалізованих виробничими клітинами в соціальному організмі країни. Ясно, що ключовим моментом для з’ясування сенсу даного терміну є складова вищенаведеного терміну – частка “фірма”. Фірму можна розглядати як форму суспільної організації, яка забезпечує життєспроможність середнього класу – творця патерну, що утворюється з систем внутрішньофірмових цінностей.

У більшості економічних словників та енциклопедіях фірма трактується як “організація, яка веде господарську діяльність” [207, 350]. Фірма може мати у своєму складі одне або декілька підприємств. Фірми створюються в усіх галузях економіки і з будь-якою формою власності. Крім того, поняттям “фірма” позначається найменування комерсанта або його торгова марка (торговий знак).

На нашу думку, правомірним буде розповсюдження поняття “фірма” на будь-яку формальну організацію в сучасному суспільстві, яка не обов’язково займається господарською діяльністю, але обов’язково задовольняє певні соціальні потреби. Фірми функціонують як самостійні та самодостатні, тобто як такі одиниці ринкових відносин, що здатні до подальшого саморозвитку. Як відомо



з філософсько-соціологічної спадщини, характерні риси формальної організації подані в класичній теорії бюрократії М. Вебера [29, 65].

Спочатку ідеальна модель організації М. Вебера зазнала, як відомо, критики з боку Р. К. Мертона, який зазначив, що в описі функцій різних елементів веберівської моделі не враховані їхні дисфункції. Але найважливіше зауваження до цієї моделі у світлі нашого дослідження полягає в тому, що М. Вебер звернув увагу тільки на формально створювані аспекти бюрократії, не аналізуючи неформальних відносин і несанкціонованих шаблонів поведінки.

Теорія неформальної організації (Ф. Селзнік, Ч. Бернард, Ф. Дж. Ротлісбергер, У. Дж. Діксон) припускає, що:

- формальна структура насправді є тільки одним із аспектів реально існуючої соціальної структури;
- неформальна організація, що неминуче виникає в рамках формальної, є життєво важливою для функціонування системи;
- неформальні відносини можуть мати явно виражену структуру, що охоплює статусні відмінності, неформальні норми тощо;
- члени організації взаємодіють як цілісні особистості, а не як безособові виконавці формальних ролей.

Наявність неформального означає, що в соціальному просторі фірми можуть співіснувати інші підсистеми цінностей. Як впливає з наявної літератури, мова тут може йти як про субкультури, так і про контркультуру [31, 428-429]. Одна або декілька субкультур в організації за своєю природою можуть знаходитись у тому ж вимірі, що й домінуюча культура або створювати її іншу модифікацію.

У ціннісному просторі фірми може існувати й третій тип субкультур, які досить наполегливо відкидають те, чого бажає досягти фірма. Серед цих організаційних контркультур можна виділити такі види:

- 1) пряма опозиція цінностям домінуючої культури;
- 2) опозиція структурі влади в рамках домінуючої культури організації;
- 3) опозиція зразкам відносин і взаємодії, що підтримуються домінуючою культурою.

Досліджуючи неформальні відносини в організаціях, П. Блау відмітив їх повсюдний характер і тенденцію виникати, незважаючи на будь-які заборони. Він дійшов висновку, що неформальні відносини



сприятливіше впливають на діяльність фірми, ніж організаційні методи контролю. П. Блау зазначав, що такі відносини мають тенденцію виникати на всіх рівнях організаційної ієрархії – і пересічні співробітники, і керівники зближаються все більше, об'єднуючись у клуби й асоціації, що в сучасному розумінні представляють собою самоорганізаційні утворення [216].

Теоретики “соціології малих груп” Ч. Кулі, Е. Мейо, К. Левін, Т. Парсонс, В. Шілз, С. Бейлз та ін., як зазначає Н. Дж. Смелсер, “виділили солідарні угруповання як визначний чинник економічної поведінки” [20, 95]. У спробі поєднати елементи формальної організації і неформальних відносин вони дійшли висновку, що це можливо за посередництвом вибору певного виду управлінських стратегій. Це призводить до того, що на практиці та в теорії фірма мислиться свого роду суспільством у мініатюрі, а взаємодія виробничої фірми із соціальним організмом країни постає як самостійна теоретична й практична проблема.

Складова “внутрішньо-” означає, що мова йде про зміст суспільних відносин, які виникають і стало функціонують у межах фірми. Саме вони – відносини – забезпечують цілісність економічної форми і лежать в основі дії механізму гомеостазу соціального цілого.

Підбиваючи певний підсумок в окресленні області соціального світу, в якій буде продовжено вивчення внутрішньофірмових цінностей, слід наголосити, що:

- в усьому розмаїтті соціальної реальності для вирішення проблеми дослідження нами обраний тип соціальної організації, означений як формальна організація, чи фірма;

- на сьогодні існує певна теорія формальної організації, що спирається на класичну модель бюрократичної системи, розроблену М. Вебером;

- основним напрямком теорії формальної організації як у роботах її засновників, так і в її критичному аналізі наступних теоретиків, є окреслення та спроби вирішення проблем, пов'язаних із функціонуванням зазначеного соціального явища як відносно самостійного суб'єкта ринкових відносин.

Для відокремлення фірми від інших видів соціальних утворень треба визначитись з критерієм, який має бути специфічним і диференційованим. Причому наявність соціального контролю не



може бути цим критерієм, тому що він властивий так само іншим соціальним організаціям.

У П. Блау ми знаходимо цей критерій, який стосується саме того, як поведінка людини стає соціально організованою. З моменту, коли люди починають цілеспрямовано взаємодіяти між собою, їхні взаємодії формують соціальну організацію. Але не кожний колектив, що виникає за такої взаємодії, має формальну організацію. “Критерій для визначення, що таке формальна організація або, одним словом, просто організація, знаходиться в процедурах мобілізації і координації зусиль різних (зазвичай спеціалізованих) підгруп для досягнення спільних цілей” [20, 95]. Виробничі фірми, таким чином, – це соціальні системи, організовані формально запроваджуваними процедурами, а не силами, що просто самоутворюються. Тож, сказане вище, на нашу думку, визначає фірму як соціальний організм, який ідеально відповідає критерію формальної організації.

Розглядаючи внутрішньофірмі цінності як складову соціального організму фірми, зазначимо, що для неї як для елемента економічно-організаційної системи суспільства характерним є такий набір проблем: адаптація до реальностей безпосередньо даної ситуації; досягнення групових цілей; збереження згуртованості системи; задоволення потреб членів системи.

Кожна з цих проблем для робітників фірми постає у вигляді спільного завдання, яке вимагає ефективного розв’язання, виконання тощо. У свою чергу, забезпечується це шляхом встановлення офіційних процедур і правил спільної діяльності, що означає створення життєспроможної фірми. “Колективні зусилля людей можуть стати формально організованими або в тому випадку, коли всі вони поділяють спільні інтереси, або в тому, коли якась підгрупа даного колективу знаходить стимули для того, щоб інші його члени працювали в інтересах цієї підгрупи” [20, 94]. У цьому дослідженні надається аналіз саме другого з описаних П. М. Блау випадків.

Цінність проявляється у відношенні людини до предметів об’єктивного світу, отже, і критерій оцінки повинен бути в площині цього відношення, а не поза ним. Якщо обирається критерій, який не відповідає цим вимогам, то всі оцінки неминуче змішуються й спотворюються. Ясно, що стосовно виробничої сфери таким об’єктивним моментом є отримання максимального прибутку, який



входить у даному вимірі в цінності-цілі, а всі інші цінності стають цінностями-засобами.

Отже, всі відомі нам цінності суть цінності для товаровиробника, націлені на нього, але це ще зовсім не означає, що цінність мають лише блага, що задовольняють потреби людини. Повинні бути не тільки обумовлені суб'єктивними потребами цінності-засоби, але й безумовні цінності-цілі, що стоять перед людиною як категоричні вимоги і тому є мірилом усіх інших цінностей. У полеміці зі софістами Сократ переконливо показав це на прикладі етичних цінностей.

Перейдемо до аналізу поняття “система”. Для цього слід мати на увазі, що фірма – це організація, яку слід розуміти “як взаєморозташування і взаємозв'язок елементів деякого комплексу (предметна і структурна частина організації), їх дії та взаємодії (функціональна частина), обумовлені єдністю цілей або виконуваних ними функцій і певних обставин місця і часу” [20, 45].

Як нам уявляється, основою, відправним моментом сучасного тлумачення поняття “система” може слугувати таке визначення: система – “це така сукупність елементів, що перебувають у відношеннях і зв'язках один із одним, яка утворює певну цілісність, єдність”. Тут зафіксовані два основних моменти, що характеризують систему: по-перше, це не одиничний об'єкт, а множинність; по-друге, – це не будь-яка множинність, а неодмінно пов'язана, саме в силу цього зв'язку вона володіє внутрішньою цілісністю [21, 29]. А. Кравець додає до цього ще один істотний момент – виокремленість системи з її оточення, визначаючи систему як “специфічно виділене з навколишнього середовища цілісної множинності елементів, об'єднаних між собою сукупністю внутрішніх зв'язків або відношень” [23, 44-45].

Отже, зміст “системи” як складової головного поняття дослідження означає, що досліджуватись має не будь-яка сукупність цінностей, а така, що на одному етапі забезпечує гомеостаз соціального організму фірми, а при зміні умов зовнішнього середовища має забезпечувати розвиток відповідно до флуктуацій національного та європейського ринку.

Таким чином, аналіз головного поняття даного дослідження дає змогу визначити, що система внутрішньофірмових цінностей є специфічним онтологічним утворенням, або органом, у структурі





соціального тіла фірми, який проявляється на корпоративному рівні як сукупність матеріальних і духовних елементів, інтегрованих в органічну систему, що націлена на задоволення головної корпоративної потреби – отримання максимального прибутку від реалізації на ринку продуктів своєї виробничої діяльності та захист своїх колективних інтересів від тиску з боку інших суб'єктів ринкової діяльності. Як специфічний орган у структурі соціального організму фірми вона має низку атрибутивних характеристик, серед яких головними є: функціональна природа, морфологічна самостійність, безтілесне існування, функціональна багатогранність, імперативний характер дії та ін.

Проведений аналіз поняття “система внутрішньофірмових цінностей” доводить, що:

– по-перше, в ході висвітлення генезису системи внутрішньофірмових цінностей її треба розглядати як оригінальне культурологічне утворення, тобто її треба вивчати не у вузькому значенні (як тільки походження, виникнення), а в більш широкому, тобто як зародження предмету дослідження, подальший процес його розвитку, прояв даного явища у повсякденному бутті виробничих фірм.

– по-друге, вихід на трактування системи внутрішньофірмових цінностей у трьох основних вимірах (а саме: як поняття буття, що об'єктивно має місце бути, як інтелектуальне поняття та як логіко-гносеологічне поняття) закладає логіку подальшого аналізу обраного предмету дослідження;

– по-третє, функції системи внутрішньофірмових цінностей характеризуються морфологічною оригінальністю та багатовимірністю, що має забезпечити гомеостаз і гомеорез соціального організму фірми;

– по-четверте, термін “корпоративні цінності” відрізняється від терміну “система внутрішньофірмових цінностей” настільки, наскільки інтереси фірми простираються в зовнішнє середовище: фактично зміст внутрішнього середовища – це підстава явища, а вплив умов на продукт, який виробляє фірма на замовлення ринку, враховується через тиск зовнішнього середовища.

Тепер ми можемо перейти до аналізу онтологічної самостійності предмету дослідження і на загальнокультурологічному рівні з'ясувати



можливість розглядати систему внутрішньофірмових цінностей як об'єкт буття, об'єкт свідомості і засіб оцінки атрибутивних властивостей соціального організму фірми.

## ***7.2. Природа, сутність, зміст і форма корпоративних цінностей***

Морфогенетичний аналіз сукупності внутрішньофірмових цінностей слід починати з уточнення природи даного соціального явища, потім послідовно розглянути її сутність і зміст, форму існування, елементи й структуру, нарешті, функції в механізмі саморуху соціального організму фірми. З'ясування природи, сутності, змісту та форми будь-якого явища є найбільш відповідальним і глибинним моментом його дослідження, результати якого формують не тільки стрижень, мову, а й конфігурацію всього концептуального поля.

Для того, щоб більш компетентно і вичерпно виконати це завдання, треба уточнити природу внутрішньофірмових цінностей як загальносоціального явища, оскільки сучасна криза соціального світу гостро поставила питання про онтологічні засади нашого духовного буття, засоби його вивчення з урахуванням властивостей основопокладаючої субстанції Всесвіту в поведінці людини.

Добре відомо, що найнадійнішим способом розв'язання цієї філософської проблеми є історичний підхід до неї. Однак екскурс в історію проблеми – справа не завжди вдячна, тому що в ній, імовірно, кожен має те, що хоче знайти. Не претендуючи на повноту висвітлення питання, ми вважаємо, що саме в історичному підході можна знайти підстави розв'язання досліджуваних проблем, а саме окреслити основні підходи й варіанти виконання поставлених завдань.

На питання про природу цінностей немає відповіді навіть у теорії цінностей, розробленій головним чином для пояснення цього явища на макрорівні. Вперше поняття “цінність” визначене, як уже



відмічалось, у філософії І. Канта, який визнав їх найвищими принципами людської поведінки. Цінність як предмет теоретичного дослідження поліфункціональна, що породжує плюральність її тлумачення. Цінності розглядають як належні особі (натуралізм і психоаналіз), як похідні від вітальних потреб (філософія життя, матеріалізм), як надособові “потойбічні” утворення (трансценденталізм), як божественні “предначертання” (персоналізм, неотомізм), як загальнокультурні регулятиви (філософія культури), як інтегратори соціуму (соціологізм) [180, 652].

Розуміння природи цінностей ускладнює ще й те, що, з одного боку, їх прив’язують до вітальних потреб людей, інтерпретують їх як те, що має значення для тіла, життєвого інтересу, а з другого – визнають цінності як надвітальні утворення (Кант, Ріккер), як певний Абсолют, який є найвищим виміром людської духовності, орієнтиром буттєвості духу, ствердженням всезагального в індивіді.

Існує думка про те, що цінності мають божественну, потойбічну природу. В аксіологічному трансценденталізмі баденської школи неокантіанства цінності визначаються, наприклад, як існуючі самі по собі ідеали, з якими звіряються, конкретні люди, але дійсний суб’єкт яких завжди трансцендентальний. Цінність як носій сенсу передреде всякому буттю, і буття цінностей фірми не є винятком.

У філософії Ніцше головна увага в цьому контексті приділяється, насамперед, проблемі переоцінки цінностей. Антропологічні вчення ХХ століття надають цінностям особливого статусу (Шеллер, Сартр, Камю, Хайдеггер).

Не ставлячи завдання дати певну типологію аксіологій, ми, висуваючи як критерій їхнього виділення розходження методологічного (гносеологічна складова критерію) і світоглядного (онтологічна складова критерію) характеру, пропонуємо найзагальнішу характеристику певних аксіологічних напрямків у розумінні природи, способу буття й пізнання цінності як феномену культури:

1. Аксіологічний трансценденталізм (аксіологічний платонізм), в якому стверджується, що цінності реально існують, але в іншому, ідеальному світі. Як ідеали, вони поза людськими бажаннями, “цілі-в-собі” (Істина, Добро, Краса). Вони самодостатні, суть породження трансцендентального суб’єкта, “свідомості взагалі”. Природа



цінностей є позачасовою, незмінною, надісторичною. Способом пізнання цінностей є “емоційне апріорі”. Цінності дають про себе знати у вигляді еманациї смислу – норм культури. Найбільш оригінальними представниками цього напрямку, вчення яких також слід розрізняти як відмінні течії, є В. Віндельбанд, Г. Ріккерт, Н. Гартман, Б. Вишеславцев, Ж. Марітен, Ф. Brentano та інші.

2. Аксіологічний натуралізм. Цінності оголошуються невіддільними від потреб, почуттів, інтересів, бажань. Природа цінності пов'язана зі структурою біологічного, психофізіологічного, пізнавального, прагматичного та інших відношень людини до реальності, тому цінності мають розглядатися в тісному зв'язку з об'єктами, подіями, ситуаціями і вивчатися з точок зору каузального, біологічно й соціально обумовленого підходів. Реальною проблемою теорії цінності постають певні розбіжності між істинними та помилковими цінностями і, відповідно, розмежування істинних і штучних бажань (Дж. Дьюї, А. Маслоу). Разом з тим ціннісні якості нічого не “описують” – завдання аналітика полягає у виявленні їх чисто емотивної та псевдонаукової природи (А. Айер, Дж. Е. Мур), а оцінка є схваленням (несхваленням) речей як цінностей (Ч. Морріс, Дж. Дьюї).

3. Аксіологічний феноменалізм. Цінності виникають у процесі суб'єктивного ставлення до буття (Р. Поліні), але при цьому буття позбавляється “онтологічної об'єктивності” (Ф. Ніцше, М. Гайдеггер). За своєю природою цінність є ілюзорною, вона постає способом міркування, наміром створити реальність та існує тільки через свободу, як акт вибору (Ж.-П. Сартр). Безглуздо пізнавати зміст цінностей як загальноприйнятих стандартів – процес оцінки, таким чином, позбавляється будь-якого пізнавального характеру (Л. Вітгенштейн). Пізнаються цінності інтуїтивно у феноменологічному досвіді (Е. Гуссерль), в почутті свободи (Ж.-П. Сартр, А. Камю), почутті любові й ненависті (М. Шелер).

У соціальному світі цінності закладаються як принцип – і немає значення, усвідомлені вони чи ні, – на основі певного знання, тим більше філософського. Відтворений у філософських поняттях процес інтелектуального пізнання людського світу як Буття наочно демонструє, що ніколи не було і не буде неціннісного знання. Людині не дано вибирати між цінностями й нецінностями: людське знання



об'єктивно ними детерміноване. Коли в процесі поступальної еволюції життєдіяльності людей ці принципи піддаються критиці, ерозії та протесту, тоді і виникає рефлексія не тільки першопричин “переоцінки цінностей”, але і сама проблема цінності як предмет філософського пізнання людського буття.

Аксіологія як філософське вчення про цінність і цінності, їх природу, сутність і пізнавальні можливості, являє собою один із найменш опрацьованих у вітчизняному – та, мабуть, і у світовому філософському – дискурсі напрямків філософського знання. Багато в чому це пов'язане і з часом появи аксіології (друга половина XIX ст.), і з історичними обставинами, які обумовили її необхідність.

Для уточнення нашого погляду на природу цінностей фірми дуже важливим є те, що цінність одностайно визнається духовним формоутворенням, яке існує через моральні категорії теоретичної системи, суспільні ідеали тощо і виступає критерієм оцінки людиною дійсності та джерелом смислоутворюючої основи людського діяння [180, 651]. При цьому міра цінності предмету залежить не від того, наскільки він здатний задовольняти потребу тіла, а наскільки відповідає мірі значущості його в суспільстві. “Цінність є ствердженням всезагального у світі одиничного буття, обов'язковою умовою існування людства. У такій якості їх визначають як абсолютні людської буттєвості, що не заперечує їх історичній кодифікованості. Уявлення про гідність, честь, добро та ін. змінюються відповідно до історичного часу, епохи, рівня розвитку культури, соціальності” (виділено нами – А. Г.) [180, 651].

Вищезазначені позиції, а саме: цінність як смислоутворююча основа людського діяння та соціальність – для нас дуже важливі. Тому, визначаючи свій підхід до природи цінностей на рівні корпорації ми виходимо з таких моментів:

– по-перше, сукупність внутрішньофірмових цінностей за природою має бути соціальною, або такою, що залежить від соціального, оскільки вона виникає як селекція чи синтез людських знань (у цьому випадку це можна вважати підставою, яка обумовлює, з одного боку, зміст явища, а з другого – потреби фірми), що можна розуміти як умови набуття нею системної форми та параметрів розвитку;



– по-друге, ця система обов'язково є продуктом людської розумової діяльності, як і весь соціальний світ (інша справа, що вона в одному випадку може бути продуктом цілеспрямованої дії корпоративної ідеології, а в іншому – результатом боротьби протилежних ідеологічних уподобань у трудовому колективі);

– по-третє, якщо перше й друге мають місце, то сукупність цінностей фірми має семантичну або квантово-хвильову природу, яка може пояснюватись на основі мисленнєвої діяльності людини чи консолідованої групи людей.

Для того, щоб узагальнити різноманіття тлумачень понять, що обслуговують це соціальне явище, ми зводимо їх до найбільш широкого, а таким узагальненням у цьому випадку є термін “аксіологічна діяльність”. Цей термін збігається, на нашу думку, з терміном “селекційна робота”, що у вузькому сенсі полягає в діяльності з творення та відтворення цінностей. Різниця між ними – тільки в тому, що “селекційна робота” є професійною діяльністю, яка формально закріплена за виконавцем і націлена на особу, професійну групу, трудовий колектив фірми.

Визнати самостійне існування системи внутрішньофірмових цінностей як енерго-інформанційної структури означає визнати існування так званого Семантичного Всесвіту – і ми поділяємо цю ідею. Ідея Семантичного Всесвіту в російській і вітчизняній науково-філософській літературі присутня давно – досить згадати ідею пневмосфери, або духосфери, П. Флоренського [74], ноосферу В. Вернадського; цю ж ідею активно відстоює сьогодні Л. Лесков [106, 3-18]. Теоретично її опрацював В. Бех, подавши організаційну форму існування Семантичного Всесвіту в межах соціального світу [17].

Слушним буде розуміти похідне сприйняття людиною сенсу як інформації, або суми відомостей, що містяться в знаку або в слові. Духовна реальність постає перед нами в подвійній іпостасі – континуальності (мовна семантика) і дискретності (знакова система). Відсутність смислу означає екзистенціальний вакуум. Сенс робить знакову систему змістовним текстом, що виникає при порівнянні смислів. Основна функція смислу – надання процесам розвитку спрямування: як писав В. Франкл, “сенса сенсу полягає в тому, що він спрямовує хід буття” [182, 285].



Таким чином, у цьому дослідженні ми виходимо з того, що сукупність внутрішньофірмових цінностей має квантово-хвильову, польову, енерго-інформаційну, семантичну природу. Це різні характеристики субстанції Всесвіту.

З'ясувавши, що внутрішньофірмові цінності мають семантичну природу, можна перейти до аналізу їх сутності. При цьому під сутністю сукупності внутрішньофірмових цінностей треба розуміти її внутрішній зміст, що виявляє себе в єдності всіх багатоманітних і суперечливих форм її буття. У мисленні ж категорії сутності і соціального явища висловлюють перехід від розмаїття наявних форм внутрішньофірмової ідеології до її внутрішнього змісту і до поняття.

Отже, якщо система цінностей фірми – це локалізоване семантичне силове поле, яке єднає її з Фізичним і Семантичним Всесвітом, то його можна назвати функціональним дублем соціальної системи, що існує у потенційній формі. Це функціональний орган, що розвивається на основі енерго-інформаційного субстрату Всесвіту, з якого розум людини формує локальну ентлігібельну конструкцію – соціальний організм фірми. Цей функціональний дубль є посередником у взаємодії особистості й ноосфери, і – водночас – невичерпним резервуаром ентлігібельної матерії для виробки такого продукту. Його місце знаходиться між різними рівнями Всесвіту, оскільки він, належить, з одного боку, до субстанціонального рівня, а з другого – до соціального світу, який творить і постійно відтворює людина в процесі своєї цілеспрямованої діяльності.

Вищенаведене визначення слушне, але не зовсім коректне. Треба зробити поправку на культурологічну форму існування системи цінностей у просторі фірми, оскільки ми маємо справу не з натуральною формою факторів, а з їх перетвореною мисленням людини формою – тобто з їх інформаційно-смісловим двійником. Це нормально, бо сутність системи цінностей фірми, припускає її інобуття, і “це означає, що вона може переходити у своє інше, тобто реалізовуватись у потенційних формах, які являються нам емпірично” [136, 16].

У літературі момент виходу соціального (у тому числі й цінностей) за межі людського організму або сукупного працівника як підстави свого існування на боці соціальних систем помічений давно і охоплюється такими поняттями, як “архетипи”, або універсальні



образи й моделі для осягнення світу, “неосягнені структури”, “Воно” З. Фрейда, “розуміння” В. Дільтея, “колективне несвідоме” К. Юнга, “громадянська релігія” Е. Дюркгейма, “комунікативна дія” М. Вебера, “ноосфера” В. Вернадського, “настанова” Д. Узнадзе, “акцептор дії” П. Анохіна, “образ бажаного майбутнього” М. Бернштейна, “схема” П. Фреса і С. Московічі, “інформаційна модель” В. Пушкіна, “пасіонарність” Л. Гумільова, “менталітет нації”, “умонастрій народу”, “дух колективу”, “умонастрій фірми” та ін.

У цьому зв'язку мимоволі пригадується думка Анаксагора про невичерпність творчих можливостей часток (насінь), які складають природу й соціальну реальність у тому числі. За Анаксагором, “будь-який предмет містить у кожній своїй частині нескінченну безліч якісно різних насінь. У нашому випадку будь-яка область фазового простору (тобто схематичної карти функціонального дубля системи цінностей фірми – А. Г.) містить величезну безліч якісно різних режимів поведінки” [143, 331-332]. Саме цим можна пояснити те, що різні фірми, спираючись на одну елементну базу, мають різні режими життєдіяльності, різну якість товарів і послуг, а – відповідно – й прибуток.

Деякі властивості цих “насінь” нагадують властивості “гіпонів”, чи “сомнамбулів”, специфічних структурних елементів нелінійного середовища. Ілля Пригожин вказує на те, що гіпони цілком можуть відповідати “монадам” Лейбніца. Нагадаємо, що Лейбніц запровадив незвичайне поняття “монад” – не сполучених зі світом і між собою фізичних сутностей, котрі “не мають вікон, через які що-небудь може потрапити в них чи вийти назовні”. У сомнамбулічному стані ці елементи, що не взаємодіють (складові системи цінностей, які локалізуються в соціальному просторі фірми – А. Г.), “при русі переносять свій власний початковий стан, але в той же час, подібно монадам, співіснують з усіма іншими елементами в “наперед установленій” гармонії, за якої стан кожного елемента, хоча він цілком самовизначений, до дрібних деталей відбиває стан усієї системи” [143, 374]. І таке сприйняття ціннісного поля стає культурологічним геном, або – користуючись термінологією Р. Докінза [58] – мімом, який може стійко успадковуватися, якщо духовність у соціумі підтримується на достатньо високому рівні, оскільки саме духовність є органом сприйняття глибинних смислів природи [58, 30].





У науковій літературі є й інші факти, підтверджуючі наведений нами вище висновок. Ми маємо на увазі архетип мандали як глибинно-психологічної основи самоорганізаційних процесів. Мандала, як відомо, – найзагальніший образ упорядкованості, який пронизує всі пласти універсуму; це символ цілісності й порядку, який характеризується організуючою й всеохватною функцією подолання зовнішнього та внутрішнього хаосу [134, 140]. Розгортання такого архетипу в соціокультурному просторі призводить до породження відповідного нормативного каркасу, правил гри, системи дозволеностей і заборон, причому як такої, що задана у своїх динамічних координатах. Це певний звід внутрішніх приписань до дії, який в основі своїй також має мандалоподібну організацію – симетричну, ієрархічну, таку, що розгортається навколо центру й пульсує у своїх ритмах [12, 236].

Отже, в сучасній літературі зафіксована потенційна можливість існування культурологічного ядра, або фенотипу, що обумовлює становлення локальних соціальних структур. При цьому норми атрактивної (культурологічної) структури стають частиною життєвого світу людини і, по суті, частиною самої людини, а не зовнішньої регламентації її життя, як це буває у випадку організаційних нормативних розпоряджень. Фірма є лише найбільш розповсюджений їх різновид, причому ця ентлігібельна конструкція – безтілесна й безособистісна суб'єктивність. Тут має місце інституціональне відчуження [25, 330-410].

Нагадаємо, що фенотип – це сукупність усіх ознак і властивостей організму, які формуються в ході його індивідуального розвитку. Він складається в результаті взаємодії успадкованих властивостей організму – генотипу – й умов середовища, в якому він мешкає [139, 1396]. Саме в такому вигляді визначення фенотипу подане в словниках, що характеризують біологічні організми.

Але тут ми виходимо за межі соціального світу, або другої природи. Ми ніби “вгризаємось” у глибини Всесвіту, з якого нас перша природа підняла на рівень другої природи. Оскільки третя природа просто так не пускає до себе, то звідси й наділення цінностей потойбічною силою, яка впливає на життєдіяльність людини.

Думки про можливість такого самостійного існування культурологічного утворення ми знаходимо в роботах класиків



філософської думки. “Цінності, – писав один із видатних представників баденської школи Г. Ріккерт, – не відносяться ні до області об’єктивної, ні до області суб’єктивної, а формують самостійне “царство”, що лежить по той бік об’єкта й суб’єкта” [149, 373].

Тут ми бачимо все той же трансцендентний варіант розуміння природи цінностей. Цінності, за Г. Ріккертом, – це загальні фундаментальні ідеї, чи ідеальні утворення, які несуть смислове знання про будь-яку емпіричну дійсність, “це смисл, що лежить над будь-яким буттям, що відноситься таким чином до сфери цінностей і може бути зрозумілий тільки як цінність” [149, 373].

Закономірно постає питання, як загальна формуюча універсум сила, що була притаманна ентелігібельній матерії (сприйманій загальновідомими почуттями), переходить у прагнення до формування інтелігібельної матерії, сприйманої духовними почуттями? Яка роль у цьому належить сукупному робітнику (бо Г. Ріккерт, наприклад, вважає, що джерело цінностей пояснюється наявністю надемпіричного суб’єкта). Це надзвичайно складне явище для нашого надмірно матеріалізованого сприйняття соціальних систем, але з цим ми нічого зробити не можемо. Логіка аналізу виштовхує нас за межі другої природи в бік Семантичного Всесвіту, до вивчення якого ми тільки підходимо.

Дещо інший ідентифікаційний аспект духовності як ціннісно-сислової форми людини може бути виявлений у тому річищі, де фіксується смислоутворююча, смислопокладальна функція культури і де вона постає як “символічний універсалізм” (Е. Кассіер), “інтерсуб’єктивний горизонт життєвого світу” (Ю. Габермас), “єдиний зріз, котрий проходить через усі сфери людської діяльності” (М. Мамардашвілі), “єдине семантичне поле культури” (С. Кримський) тощо. Уданому контексті духовність може бути осягнута вже як надіндивідуальна ціннісно-сислова форма буття соціального світу.

Духовність як сутнісна характеристика людини не є суто психічним феноменом. Вона виникає у царині напруження “людина-світ”. Оскільки людину не штовхають інстинкти, а приваблюють цінності (В. Франкл), то залежно від того, в коло тяжіння яких цінностей потрапила людина, буде формуватися її духовний склад. Тут духовність для особистості стає зовнішньою формуючою силою, але



зовнішньою в тому розумінні, що вона є для особистості об'єктивованою, а не суто об'єктивною. Існуючи в царині напруження “людина-світ”, духовність актуалізується, набуває для особистості дійсності тоді, коли між духовними феноменами та особистістю виникає поле взаємного тяжіння.

Духовність як ціннісно-сміслова форма особистості, що конститує її семантичне поле та складає основу її мотиваційної сфери, постає як живий, багатовимірний, пульсуючий індивідуальний аналог реальності (фірми). Якісна визначеність такої реальності, котра являє собою взаємопроникнення особистого життєвого та внутрішнього духовного світу, ґрунтується на певній системі смислових кодів. Багатовимірне кодування життєвого світу особистості розгортається як визначення: 1) норм і заборони – обов'язково, бажано, дозволено, заборонено; 2) ціннісних поміток – добре, погано, зручно, незручно, важливо, неважливо; 3) обізнаності – відомо, невідомо, добре (погано) відомо та ін.; 4) принципової можливості – неможливості явища або дії. Саме таке кодування стає основою особистісної неповторності, індивідуальності, її смисловою моделлю фірми, і ця модель набуває для особистості етичного характеру.

Таким чином, культурологічне ядро фірми як ціннісно-смісловий код імперативно визначає не чим людина повинна чи хоче бути, а чим вона не може не бути, якщо закріплюється в даному локалізованому ціннісному полі.

Аналогом для дослідження властивостей фенотипу соціальних систем може бути генотип, з якого народжується біологічна форма життя, – досить вказати на те, що до форми належить взагалі все визначене. При цьому відомо, що визначення аксіологічного є водночас і визначення аксіологічної форми, оскільки воно є чимось установленим і завдяки цьому відмінним від того, форму чого складає; визначеність аксіологічного як якість єдина зі своїм буттям.

Оскільки в цьому випадку йдеться вже не про другу, а про третю природу, то ми маємо справу відповідно не з натуральною формою, в якій перебуває перша природа, а з формою перетвореною, причому тричі. Перший раз натуральна форма зазнає змін, відбиваючись у голові індивіда, або робітника, який селекціонує цінності, а другий – в суспільній свідомості, тобто в “голові” сукупного робітника та



професійних груп. І третій – коли суб'єктивована сукупним робітником форма повертається в ноосферу та існує там як мислеформи – організаційні одиниці архетипічного світу, хоча хочеться сказати – духовного виробництва.

При цьому слід нагадати, що перетворену форму пов'язують, як правило, з відбиванням явищ об'єктивного світу або його окремих предметів у голові людини. Із філософів її найбільш тонко відчув М. Мамардашвілі, який у своїх роботах спирався не тільки на аналіз К. Марксом явищ економічного фетишизму та ідеології, але й на психоаналіз, і на юнгівську концепцію архетипів, і на сучасні дослідження міфології та символізму. “Перетворена форма існування, – пише М. Мамардашвілі, – є продукт перетворення внутрішніх відносин складної системи, що відбувається на певному її рівні і що приховує їхній фактичний характер і прямий взаємозв'язок під побічними вираженнями. Ці останні, будучи продуктом і відкладенням перетвореності зв'язків системи, в той же час самостійно побутують у ній у вигляді окремого, якісно цілісного явища, “предмету”, поряд з іншими” [110, 269-270].

Таким чином, сутність явища внутрішньофірмових цінностей – це функціональний дубль соціального організму фірми. Вона полягає в наявності смислів-символів, що забезпечують цілісність і самодостатність буття фірми. Сукупність внутрішньофірмових цінностей утворює культурологічне ядро фірми, що породжує соціальний організм фірми та забезпечує йому не тільки гомеостаз, але й сталу еволюцію в межах культурологічного поля країни. Далі ми цю тезу пояснимо більш детально.

Наступним кроком у гносеологічному аналізі внутрішньофірмових цінностей після визначення сутності цього явища є виявлення змісту.

У даній роботі під змістом внутрішньофірмових цінностей розуміється не сам по собі субстрат соціального явища, а його внутрішній стан, сукупність процесів, які характеризують взаємодію елементів між собою і з середовищем і зумовлюють їх існування та розвиток; в цьому сенсі зміст корпоративних цінностей постає процесом, що веде до появи специфічного продукту. Сукупність внутрішньофірмових цінностей є закономірним продуктом цілеспрямованої ідеологічної діяльності суб'єкта ринкових відносин,



яка ґрунтується на упредметнюванні та порівнянні смислів, тобто в процесі духовного виробництва.

Для нашого дослідження дуже важливим є визнання відносно самостійного існування смислів як носіїв семантичної реальності, що обумовлює потребу розглянути цей момент з погляду його віддзеркалення у філософській спадщині для обґрунтування семантичної природи всієї сукупності цінностей фірми. Поняття смислу ґрунтовно розглянуто у роботі Д. О. Леонт'єва "Психологія смислу: природа, будова й динаміка смислової реальності" [105].

Нагадаємо, що історично вихідним проблемним контекстом, у якому поняття смислу виникло як наукове поняття, було вивчення розуміння текстів, а першою теоретичною парадигмою – герменевтика. Вона виникла як вчення про тлумачення таємного сенсу Святого писання та поступово стала вченням про розуміння скритих смислів у більш широкому контексті на початку ХХ ст., злившись із філософією в роботах В. Дільтея, Х-Г. Гадамера та ін. Для цієї роботи дуже важливою є проблема взаємопорозуміння людей, які не просто відносять себе до фірми, а складають її головну рушійну силу – сукупного працівника.

Подальший розвиток ця проблема знайшла, як відомо, наприкінці ХІХ – в першій половині ХХ століть у науках про мову – лінгвістиці, семіотиці та логічній семантиці. Так, Г. Фреге у роботі "Смисл і денотат" пише, що денотат чи значення тексту (знака) (у нашому випадку – ідея, символ чи образ) – це об'єктивна реалія, яку він визначає, або судження, про яке свідчить текст (знак, символ, образ, ідея – А. Г.). А смисл є спосіб завдання денотату, характер зв'язку між денотатом і знаком або, сучасною мовою, "інформація, яку знак несе про свій денотат" [105, 10].

Другим історичним контекстом, в якому поняття смислу увійшло до гуманітарних наук, стала проблематика феноменологічного аналізу свідомості, представлена роботами засновника феноменологічної парадигми Е. Гусерля, його учнів і послідовників: Г. Шпета, М. Гайдегера, К. Ясперса, Ж-П. Сартра та М. Мерло-Понті. Для реалізації мети нашого дослідження вкрай важлива ідея Е. Гусерля про те, що смисл є основною складовою тканиною свідомості [105, 13].

Оригінальним результатом розвитку ідей Е. Гусерля Г. Шпетом стало поняття внутрішнього інтимного смислу, або ентелехії. Згідно з



твердженням Г. Шпета, смисл об'єктивний, “вкорінений у бутті”, це особлива область буття, особливий предмет. Саме вихід назовні смислів, які опанував сукупний робітник, обумовлює енергоінформаційний бік існування фірми, складає її енергетичний потенціал.

Наступну розгорнуту філософську концептуалізацію смислу в екзистенціально-феноменологічній традиції ми знаходимо у Ж.-П. Сартра, погляди якого зазнали значного впливу Е. Гусерля та М. Гайдегера. Вивчення спадщини Ж.-П. Сартра через цю методологічну установку підтверджує перспективність обраного нами підходу до пояснення семантичної природи внутрішньофірмових цінностей. Цей автор стверджує, що ланцюгом, поєднуючим свідомість і світ, є сприйняття: за його посередництвом відбувається засвоєння зовнішнього як цілісності, в яку вписується смисл; а смисл надається як ситуації, так і зовнішнім предметам – він обирається свідомістю. Фірма якраз і може зайняти місце такого зовнішнього предмета, що створює мікросередовище для сукупного працівника. Відбувається систематична суб'єктивація зовнішньої реальності. У такому випадку фірма як світ олюдненої природи представляє собою умістище смислів.

Ще одну розгорнуту філософську концепцію смислу ми знаходимо в роботах М. Мерло-Понті, зокрема в таких, як “Структура поведінки” та “Феноменологія сприйняття”, що вийшли з друку в першій половині 1940-х рр. Для нас принциповим є його висновок, зроблений у книзі “Структура поведінки”, в якій смисл розглядається як основний організуючий принцип поведінки живих систем. “Одиницею фізичних систем є зв'язок, одиницею живих організмів – значущість (виділено нами – А. Г.). Координація на основі законів, притаманна фізичному мисленню, не вичерпує феноменів життя, лишає залишок, що підкоряється іншому виду координації – координації на основі смислу” [105, 18]. Фірму ми також розглядаємо як цілісний живий організм, який виникає та функціонує на основі принципів самоорганізації та саморегуляції.

М. Мерло-Понті доводить, що вітальні акти мають смисл за визначенням. Згідно з його поглядом, стимули не викликають автоматично єдиної стереотипної реакції-поведінки – навпаки: реакція залежить не так від матеріальних властивостей стимулів, як від



життєвої значущості, тобто від соціальності. Таким чином, серед перемінних, від яких дійсно залежить поведінка, Мерло-Понті виділяє смисловий зв'язок, іманентне відношення [105, 18]. Як відмічає Т. М. Тузова, яка вивчала спеціально роботи цього автора, людина може подолати даність саме тому, що її “найвищі реакції” залежать не від стимулів, а скоріше від “смыслу ситуації”, вони передбачають певний “погляд” на цю ситуацію [173]. Тобто, людські дії залежать від соціальності.

Ще один аспект екзистенційного погляду на смисл має для нас принципове значення: людина є людиною саме тому, що вона здатна, на думку американського дослідника Г. Тіліха, розуміти та формувати свій світ і саму себе у відповідності до смислів і цінностей. Ясно, що сукупний робітник і фірма повинні мати таку властивість – формувати, зберігати та розвивати себе.

І четвертий аспект використання смислу в гуманітарних науках, який має важливе значення для нашого дослідження, полягає в тому, що смисл переживається сукупним робітником та професійними групами, спрямовує виробничу діяльність і впливає на інші невербальні прояви. До авторів, які заклали підвалини такого розуміння, слід назвати В. Дільтея, Е. Шпрангера та М. Вебера, праці яких передували роботам К. Ясперса, Ж.-П. Сартра і М. Мерло-Понті.

Треба відзначити корисність для нашого дослідження “розуміючої соціології” М. Вебера – на основі його підходу до пояснення дій людини, використання ідеї про семантичне походження сукупності внутрішньофірмових цінностей стає слушним і перспективним. Цей висновок ґрунтується на виявленні логічного зв'язку між функціонуванням фірми та мотивацією сукупного працівника, а також між ідеологією та цінностями фірми. Це досягається шляхом включення дій окремого фахівця та професійних груп у цілком зрозумілий смисловий зв'язок, в якому всі вони знаходять своє логічне пояснення. При цьому “мотивом” М. Вебер називає “деяку смислову єдність, що видається діючий особі або спостерігачу достатньою причиною для конкретної дії”.

Отже, для нашого дослідження вихідною тезою є те, що існує семантична реальність як така, а ще однією робочою гіпотезою ми пов'язуємо її з сукупністю цінностей фірми як формою її онтологічного існування. Носієм духовної реальності є смисл – тоді



смысл має для нас не логічний, а онтологічний статус і ми відносимо його, вслід за В. В. Налімовим, до категорії суцього [125, 303].

Причому, якщо сенс з'являється тоді, коли одне значення ставиться в певне відношення до іншого значення або один знак (символ) ставиться в певне відношення до іншого знаку (символа), то ми маємо справу зі специфічною формою відношень. Сенс є певне відношення значень – і це є його перша й головна сутнісна характеристика. Сенс – це істинно духовні відносини, що свідчить на користь головної гіпотези нашого дослідження про те, що внутрішньофірмові цінності – це локалізована семантична реальність.

Отже, визнання семантичної природи цінностей спрямовує нас у пошуках відповіді про сутність корпоративних цінностей як складової соціального світу до квантово-хвильової природи, або польової форми існування Всесвіту [17]. Якщо внутрішньофірмові цінності такого ж ґатунку, як і весь соціальний світ, то в межах фірми вони мають існувати як локалізоване семантичне поле. І цьому є докази у вигляді теоретичних доробок, виконаних у галузях філософії та психології. З одного боку, це існування колективного підсвідомого, а з другого, – загальновизнаною є наявність у “психології мислення уяви про семантичне поле як деякої самостійної реальності” [125, 311]. Соціальна наука теж давно оперує поняттям “поле” [155]. Далі розглянемо їх більш детально.

Тут доцільно зробити два зауваження. По-перше, прояв змісту цінностей у межах фірми постає як взаємодія індивідуальних розумів, які ми розглядаємо як специфічний прояв “соціального інтелекту фірми”, на відміну від інтелекту індивіда. Механізм цієї взаємодії Л. Гумільов описав через поняття “пасіонарність”, під яким розумів “ефект, створований варіаціями цієї (інтелектуальної – А. Г.) енергії, як особливу властивість характеру людей”. При цьому він підкреслював, що пасіонарність – це “характерологічна домінанта, неперебориме внутрішнє прагнення... до діяльності, спрямоване на здійснення будь-якої мети” [48, 33].

Друге зауваження полягає в тому, що зміст корпоративних цінностей назовні “виходить” через виробничу діяльність сукупного працівника. На думку П. Штомпки, “дія... є атрибутивним поняттям; вона узагальнює певні властивості соціальної фабрики, цю “справді дійсну дійсність” соціального світу. Вона являє собою те місце, де





сходяться структури (спроможності до операцій) та агенти (спроможності до дії); це синтетичний продукт, злиття структурних обставин і здібностей діячів. У такому вигляді дія є подвійно обумовленою: “згори” балансом напруженостей і обмежень, а також ресурсами й можливостями, що забезпечуються наявними структурами; і “знизу” вміннями, талантами, майстерністю, знаннями, суб’єктивними відносинами членів суспільства і організаційними формами, в яких вони об’єднуються в колективи, групи, соціальні рухи тощо. Але дія не може бути зведена ані до того, ані до іншого; по відношенню до обох рівнів (тотальностей та індивідуальностей) вона складає нову, виникаючу якість” [205, 274].

Саме такий тиск на сукупного робітника та професійні групи чинить сукупність корпоративних цінностей разом із внутрішньофірмовою ідеологією. І робить вона це шляхом створення постійного інтелектуального напруження та спрямованого ущемлення завдяки обмеженням у використанні інформації. По-іншому, це цілеспрямована вимога фірми до сукупного робітника користуватися знаннями певного походження, спрямування та якості.

Завдяки активності ціннісна свідомість сукупного робітника знаходить серед факторів виробництва матеріальні речі (наприклад, знаряддя праці) або духовні складові процесу виробництва (високі технології) та утримує їх як внутрішньофірмові цінності. Ці фактори набувають цінності, оскільки забезпечують ефективне виробництво товару, з яким фірма виходить на ринок.

З вищевикладеного випливає кілька висновків. По-перше, цінності – це реальні речі, які знаходяться в просторі фірми (згадаємо методологічну настанову Е. Дюркгейма відносно того, що соціальні факти треба аналізувати як речі). По-друге, у фенотипі соціальної системи знаходиться тільки ідеальна форма цінностей, їх еталон. По-третє, свідомість сукупного робітника за допомогою символу знаходить і збуджує власне семантичне поле, а самосвідомість виготовляє свій варіант у голові індивіда. По-четверте, зміст сукупності цінностей фірми розкривається як низка їх перетворень у часі та просторі.

Вивчення філософсько-соціологічної літератури підводить нас до розуміння того, що в соціальному просторі фірми слід розрізняти, як це впливає з роботи Т. Парсонса “Про структуру соціальної дії”,



три види систем: соціальну систему, або соціальний організм фірми, систему особистості та культурну систему [135, 460].

Соціальні системи та особистості розглядаються Т.Парсонсом як способи організації мотивованої дії (соціальні системи – це системи мотивованої дії, що організуються навколо відносин акторів один до одного; особистості – це система мотивованої дії, яка утворюється навколо живого організму).

Культурні системи – це системи символічних еталонів (які створюються або демонструються індивідуальними акторами та передаються соціальними системами в процесі дифузії, а також від особистості до особистості шляхом навчання). За походженням це енергоінформаційне поле, або інформаційний дубль фірми з якого вона “перетече” з потенційного в реальне буття.

При цьому культурна система, за Т. Парсонсом, має зовсім інше походження та призначення, ніж соціальна система та особистість: “1. Вона формується не за допомогою взаємодії і не за допомогою організації дій окремого актора (як такого), а за допомогою організації цінностей, норм і символів, що керують вибором актора, і які обмежують види взаємодії, можливі для даного актора. 2. Таким чином, культурна система – це не емпірична система, в тому сенсі як соціальна чи система особистості, оскільки вона представляє собою особливий тип абстрагування елементів зазначених систем. Ці елементи, проте, можуть існувати окремо як фізичні символи та передаватися від однієї емпіричної системи дії до іншої. 3. У культурній системі еталони регулюючих норм (та інших культурних елементів, що керують вибором конкретних акторів) не можуть бути випадковими чи непов’язаними один з одним елементами. Отже, якщо система культури бере участь в організації системи емпіричної дії (виділено нами – А.Г.), вона повинна мати певний ступінь консистентности. 4. Таким чином, культурна система – це модель культури, окремі частини якої взаємозалежні так, що вони формують системи цінностей, системи переконань і системи експресивних символів” [135, 462].

Важливо відмітити три обставини, зафіксовані в цій роботі Т. Парсонса.



По-перше, культурна система відіграє роль в організації систем емпіричної дії, тобто зміст її розкривається в морфогенезі соціального тіла фірми або соціальної системи [135, 489; 135, 669].

По-друге, система ціннісних еталонів, якщо вони інституалізовані в соціальних системах та інтерналізовані в системах особистості, керує актором як в орієнтації на цілі та нормативні регулятори смислів, так і в експресивних діях – скрізь, де диспозиція потреб актора вимагає вибору в обставинах дії. Відбувається це незалежно від того, актором є індивід чи трудовий колектив, взятий за точку відліку при аналізі способів їх орієнтації та здійснення дії по відношенню до об'єктів. Сама дія – це процес зміни станів емпіричної системи дії [135, 463].

Третім висновком може бути те, що культурна система має впливати одночасно на особистість і на соціальний організм фірми. У такому випадку вона повинна підтримувати два різних процеси і мати два різних продукти.

При цьому для отримання теоретичної чистоти результатів даного дослідження дуже важливо проводити межу між особистістю та соціальною системою соціального організму фірми. “Існує подвійна причина, з якої межа між соціальною системою й особистістю є особливо важливою. У найбезпосереднішому вигляді цей взаємообмін пов'язаний з “мотивацією” індивіда в аналітично-психологічному сенсі, а отже, з рівнем його “задоволеності” чи в негативному аспекті – фрустрації. Але побічно найбільш цікавий момент полягає в тому, що найважливіший структурний компонент соціальної системи, названий нами інституціоналізованими цінностями, інституціоналізовано через його інтерналізацію в особистості індивіда. У деякому сенсі соціальна система “втиснута” в простір між культурним статусом цінностей та їхньою значущістю для інтеграції особистості” [135, 707] – писав Т. Парсонс.

Завершальним кроком у теоретичному аналізі сукупності цінностей фірми має бути оцінка форми її існування. Це найскладніший момент у теоретичному обґрунтуванні атрибутивних властивостей цінностей фірми, оскільки буття корпоративних цінностей і прояв їх змісту соціального явища говорить про те, що ми маємо справу з досить незвичною соціальною формою – тобто такою, яка, з одного боку, заснована на взаємодії людей між собою, а з



другого – має енергоінформаційне існування та утворює матерію ноосфери планети.

Цінності фірми існують і проявляються в дійсній реальності у символічній формі. Із формальної сторони ми повинні зараз – лише в найзагальнішому вигляді – пояснити, що ми розуміємо під символом. Тут ми згодні з Г. Гегелем, який писав: “символ являє собою безпосередньо наявне або дане для споглядання зовнішнє існування, що не береться таким, яким воно безпосередньо існує заради самого себе, а має розумітися в більш широкому та загальному сенсі. Тому в символі ми повинні від початку розрізняти два боки: по-перше, смисл і, по-друге, вираження цього смислу. Перший – це уявлення чи вираз байдуже якого змісту, а другий – чуттєве існування або образ якого-небудь роду” [42, 14]. Отже, в символі ми понад усе маємо перед собою фігуру, вигляд, образ, які самі собою викликають у нас уявлення про щось безпосередньо існуюче. Ясно, що коли мова йде про фенотип соціального організму фірми, то ми уявляємо саме його.

Оскільки ми маємо справу з функціональним дублем соціальної системи, що знаходиться поза нею, то він, є, по-перше, продуктом, а по-друге, – процесом. Тому його взаємодія, з одного боку, з особистістю, а з другого – із соціальною системою фірми, відрізняється за характером, змістом і наслідками – двома видами процесуальних продуктів.

Отже, функціональний дубль треба розглядати водночас як продукт і як процес. Продуктом є, на нашу думку, егрегор як самовідтворювальне явище, що співіснує на засадах закономірностей ноосферної реальності, а процесом – морфогенез соціальної системи. За таких умов цілком можлива його взаємодія з особистістю, яка буде споживати його як продукт, і з соціальною системою, де він буде стало “працювати” як морфогенетичний процес, що веде до виробництва специфічного продукту – тіла соціальної системи.

Спочатку розглянемо зміст системи цінностей фірми як продукт. Аналіз загальних рис у різних системах цінностей прямо вказує на те, що всі вони є сукупністю продуктів духовного виробництва – смислів, які людина вкладає в матеріальні речі чи семантичні поняття. Це означає, що цінності фірми перебувають у смисловій формі та утворюють певне семантичне поле фірми. Іншими словами, це егрегор, або енергоінформаційне поле, що утворюється та “висить”



над фірмою, як запах над квітами. Він живиться й підтримується соціальним інтелектом, який працює на фірмі чи обслуговує її потреби. Це не суперечить ідеям російського та вітчизняного космізму, а також ідеям платонівської філософії, яка відстоювала, як відомо, думку про самостійне існування духовної реальності.

При цьому, нагадаємо, що платонівська ідея – це ейдос (зразок, приклад, критерій), що володіє властивістю загальності та загальнозначущості – тими модальностями, якими неокантіанці згодом і наділили поняття цінності. Ейдос – загальний, абсолютний, незмінний початок, загальнозначущий і самодостатній, що вказує на істинність, а – отже – і цінність усього того, що відповідає в реальному людському житті ідеї блага, – цінність, яка дана людині в осягненні розумом. Ідея блага Платона, вочевидь, виступає регулятивним та інтерпретаційним принципом організації реальної людської поведінки.

Можна легко помітити, що ідея цінності зусиллями Платона виходить із буттєвого, матеріально-предметного світу людини у височінь гірську та постає як ідеальний зразок “належного”, а не сущого. Якщо спуститись на рівень нашого дослідження, простір, що займає “належне”, є аксіосферою фірми.

При цьому, висуваючи робочу гіпотезу про те, що сутність сукупності внутрішньофірмових цінностей полягає в існуванні корпоративного смислового поля (егрегора), ми не маємо наміру дискутувати з приводу головного питання філософії, тобто з'ясувати, що є первинним – матеріальне чи духовне. Носієм семантичної реальності є смисл, а саморух її у філософській та психологічній літературі висвітлюється як явище смислогенезу [105]. Ця позиція підкріплюється дослідженнями останніх років, які однозначно вказують на існування Семантичного Всесвіту, або світу ідей (іншими словами – смислів) як п'ятої фундаментальної константи Всесвіту [18], подібно до фундаментальних фізичних констант, про які йдеться в антропному принципі. Але, за великим рахунком, це питання виходить за проблемне поле даного дослідження і повинно аналізуватись окремо. У цій роботі така теза працює як аксіома.

Дещо складніше подати зміст системи цінностей як процес морфогенезу або органоценозу в соціальному організмі фірми, оскільки ідея соціального організму фірми ще тільки пробиває собі



шлях у філософській думці, але ми це зробимо далі, коли будемо розглядати взаємодію цінностей із соціальною системою фірми. Принципово це можливо, оскільки зміст цінностей фірми розгортається перед нами як самоорганізація соціального організму фірми, в якому ми маємо спостерігати морфогенні, функціональні та саморегуляційні процеси.

Підводячи підсумки з аналізу походження, сутності, змісту та форми внутрішньофірмових цінностей, зазначимо, що на користь позитивних наслідків від застосування семантичного підходу до цього працюють кілька аргументів.

По-перше, семантична природа цінностей ставить у генетичний зв'язок (не кажемо – залежність) духовне виробництво, соціальний організм країни та соціальний організм фірми, мотивацію сукупного працівника, стимулювання виробничої поведінки окремих працівників із боку системи управління виробничими колективами та деякі інші процеси.

По-друге, людина є людиною саме тому, що вона здатна надавати смислу своїй діяльності і розуміти сенси, які продукують інші. Виробнича діяльність, яка організується та відбувається у фірмі є цілераціональною діяльністю думки, тому смислова природа цінностей технологічно “вписує” її в соціальний організм регіону та країни, так само як речові товари вписують її у Фізичний Всесвіт. Фактично за таких умов фірма є органічною частиною загальнонаціонального семантичного поля. Саме цим спричинюється необхідність періодично корегувати місію фірми, якщо спостерігається зростання напруги між нею та суспільством.

По-третє, відкривається можливість розглядати цінності, поряд з ідеологією, як соціальне явище, яка саморозгортається за законами синергетики. Керівництво фірми, формуючи корпоративну ідеологію, відбирає, в певному обмеженні з боку суспільства, смисли-символи за своїм суб'єктивним баченням і утворює специфічну ціннісну оболонку навколо фірми. Після онтологізації смисли починають працювати, спрямовуючи поведінку сукупного працівника. Втрата саме смислів, що функціонують у фірмі, викликає тривогу та психічний розлад в особистості працівника, який перестає розуміти що відбувається. Онтологічно цінності є сукупністю смислів, розташованою як на боці фірми, так і на боці сукупного працівника, а конкретніше – в структурі



його свідомості та підсвідомості. Взаємодія людини й системи цінностей – культурологічного ядра системи – відбувається за принципом резонансних збуджень. Активність будь-кого з колег викликає у структурі іншого аналогічні переживання та реакції.

По-четверте, ми повинні дослідити вплив культурологічного ядра фірми комплексно, тобто як вплив, з одного боку, на соціалізацію сукупного робітника, а з другого – на становлення соціального організму економічної форми. Поєднання цих процесів у цілісну систему обумовлює самовідтворення фірми та виконання нею своєї головної ролі в суспільстві – виробництва товарів і послуг.

По-п'яте, наявність смислів може пояснити механізм саморозгортання соціального організму фірми, а також вплив фірми на сукупного працівника та окремих професійні групи. Крім того, смисли, що складають внутрішньофірмову сукупність цінностей на основі тиску внутрішньофірмової ідеології, перспективно розглянути як джерело формування індивідуальних проектів саморозвитку людей, які мають відношення до фірми. При цьому, оскільки об'єктивоване та суб'єктивовані семантичні поля є однією й тією ж субстанцією, а саме – семантичною реальністю, то вони знаходяться в постійній взаємодії між собою.

По-шосте, ми висвітлили алгоритм опанування фенотипом соціальних структур із боку теоретичної думки – через що стає зрозумілішою поступовість кроків у її освоєнні. Тут важливо звернути увагу на те, що якщо З. Фрейд легітимізував аналіз несвідомого в структурі людини, К. Юнг вивів цю проблему за межі окремої людини і запропонував теорію, то Узнадзе відкрив механізм формування несвідомого. Якщо Фрейд звернувся до онтогенезу несвідомого, Юнг висвітлив філогенез, Узнадзе і його школа спробували зробити його параметричний опис, то Є. Донченко спробувала висвітлити його дію як систему, що саморозвивається на боці колективного цілого.

По-сьоме, форми існування внутрішньофірмових цінностей потребують окремого аналізу, оскільки культурна система має чисельні прояви в специфічних умовах корпоративного буття. І це цілком нормально: наявність різновидів форми лише свідчить про те, що це явище багате за змістом і підтримується невичерпним джерелом – Семантичним Всесвітом. Це по-перше, а по-друге – залежність культурної системи від індивідуальної свідомості, яка



підключається до неї шляхом збудження за допомогою семантичних ключів – символів, пояснює фантастичну інваріантність їх прояву в бутті.

Головним призначенням внутрішньофірмових цінностей є налагодження за допомогою узгодженої між учасниками виробничого процесу сукупності символів, певної сітки соціальних комунікацій (обумовлених технологічним процесом, що лежить в основі виробництва) та обумовленої ним нормативної поведінки з метою виготовлення продукту праці з конкретними атрибутивними характеристиками для задоволення потреб споживачів.

Нарешті, ми можемо перейти до аналізу механізму породження, елементів, структури, місця та головних функцій системи внутрішньофірмових цінностей.





## РОЗДІЛ 8

### Морфогенетичний аналіз культурологічного ядра фірми

Головна мета теоретичного аналізу сукупності внутрішньофірмових цінностей вимагає, з одного боку, розкрити генезис і морфологічний аспект даного явища, а з другого – показати його функціональний вплив як на формування й функціонування соціального організму фірми, так і на поведінку сукупного працівника, на професійні групи, діючі в рамках виробничого процесу, нарешті, на особистість працівника.

При цьому ми не маємо права використовувати термін “система” відносно сукупності внутрішньофірмових цінностей, оскільки їх системний характер ще треба довести. Слово “система” означає наявність відносин певної взаємозалежності, яка обумовлює цілісність деякого комплексу емпіричних явищ – в нашому дослідженні внутрішньофірмових цінностей. Тому в ході теоретичного аналізу цінностей фірми ми будемо використовувати термін “сукупність” до тих пір, поки не доведемо, що ми маємо справу саме з цілісністю.

#### *8.1. Генезис, елементи, структура та провідна функція системи внутрішньофірмових цінностей*

Метою даного підрозділу є висвітлення механізму породження та системного характеру внутрішньофірмових цінностей,



конкретизація елементів і структури системи внутрішньофірмових цінностей та уточнення її провідної функції в структурі соціального організму фірми.

З посиланням на результати попередніх досліджень вище ми вже висунули робочу гіпотезу про те, що в соціальному просторі фірми система цінностей не може виникати спонтанно, а є продуктом цілеспрямованого функціонування внутрішньофірмової ідеології.

Спеціально наголосимо на тому, що внутрішньофірмова ідеологія не збігається ні за сутністю, ні за змістом, із системою внутрішньофірмових цінностей. У спеціальному дослідженні доведено, що сукупність внутрішньофірмових цінностей є кінцевим продуктом ідеологічної діяльності суб'єкта ринкових відносин на корпоративному рівні [34]. Це означає, що між ними існує генетичний зв'язок і помінятися місцями вони не можуть ні за яких обставин. Механізм їх взаємодії в соціальному організмі фірми ми проаналізуємо далі.

Механізм породження системи внутрішньофірмових цінностей слід шукати у властивостях саме внутрішньофірмової ідеології, що одночасно перебуває у стані процесу і з необхідністю породжує продукт – цінності фірми. Ця теза має право на існування, оскільки будь-який процес рано чи пізно має перейти у продукт, не є винятком і духовне виробництво. В останньому лише складніше обґрунтувати генетичний взаємозв'язок процесів і продуктів між собою.

Ф. Шеллінг, наприклад, писав, що головна особливість організації полягає в її взаємодії з самою собою: вона являє собою водночас і те, що виробляє, і продукт останнього, – і таке розуміння є принципом усього вчення про органічну природу, з якого апріорно можуть бути виведені всі подальші визначення організації (і неорганічної природи – А. Г.) [201, 369].

Таким чином, внутрішньофірмова ідеологія є першоджерелом, по-перше, забезпечення організованості виробничого організму через актуалізацію його морфогенетичної функції, а по-друге, – нейтралізації дисфункцій, забезпечуючи збереження даного організму, тобто фірми. Суб'єктами внутрішньофірмової ідеології виступають, як відомо, керівники самої ж фірми або її структурних підрозділів.



При цьому ідеологія водночас виконує роль необхідної умови функціонування фірми не тільки як виробничої одиниці, але й як соціальної цілісності, єдиного соціального організму, безпосередньо чи опосередковано пов'язаного з національно-культурними традиціями. Саме процесом породження внутрішньофірмовою ідеологією внутрішньофірмових цінностей забезпечується гомеостаз фірми. Стабілізатором соціальної цілісності постає ціннісна свідомість учасників виробничих відносин і продуктивної діяльності.

В умовах сучасної української дійсності наявність внутрішньофірмової ідеології пов'язується як із дезінтеграцією та деструктуризацією суспільства, посиленням його ідейної та економічної строкатості, так і з формуванням нових соціально-економічних утворень. За ідеологічного плюралізму вона виступає формою локально-групової консолідації, засобом збереження національно-культурних традицій. Сьогодні можна погодитись із О. І. Соловйовим, що “на місце громіздких ідеологій з їх програмами та лозунгами приходять більш рухливі маркетингові конструкції, перш за все політико-економічна рекламістика” [164, 18].

Будучи певною інтелектуальною схемою, внутрішньофірмова ідеологія постає засобом пояснення та спрощення світу, спрямованим на витиснення незацікавленості зі сфери мотивації працівника фірми. Вона прищеплює систему нормативних правил і певні ілюзії, і таким чином виступає інструментом формалізації групової самосвідомості, а корпоративні цінності є матеріалом, в якому цей процес “застиває” в часі. Можна сказати, що людина має “спільні цінності” з іншими, якщо вона: 1) або хоче, щоб група, до якої вона й ці “інші” належать, здійснила якісь групові цілі, бажані також і для інших, 2) або виявляє конформність до тих вимог, що пред'являються “іншими” [135, 461].

Генезис досліджуваного явища демонструє, що фірма на практиці виявляється ідентичною своєму ідеальному образу в ступені об'єктивації претензій і вмінь членів організації. “Для того, щоб міг відбутися відповідний “добір” у сфері життєвого укладу і відношення до професії, тобто для того, щоб певний вид поведінки та уявлень здобув перемогу над іншими, він мав, зрозуміло, спочатку виникнути, притому не в окремої, ізольованої від інших особистості, а як деяке світовідчуття, носіями якого були групи людей. Саме це виникнення і



вимагає пояснення” [29, 77], – слушно писав із цього приводу М. Вебер.

Але між внутрішньофірмовою ідеологією та внутрішньофірмовими цінностями є принципова різниця. Вона полягає, на нашу думку, в тому, що складовими ідеологічного компоненту можуть бути як структурні, так і динамічні характеристики системи, що забезпечують її спрямоване функціонування; також треба відзначити наявність хитливих, неупорядкованих зв'язків (латентних відносин і діяльності) як елементів тієї ж соціальної структури.

Іншими словами, наш аналіз демонструє, що до структури внутрішньофірмової ідеології входить як раціональний, так і ірраціональний, як свідомі, так і несвідомі компоненти. Розглядаючи елементи внутрішньофірмової ідеології, ми онтологічно пов'язуємо їх із існуванням ідей, які мають спонукальний характер – у науковій літературі вони отримали назву ідеологем. Вище ми пов'язали їх із особливими смислами, які створюють, очевидно, в структурі локалізованого семантичного поля спеціальні сегменти. Для нас вони представляють значну цінність, оскільки вони мають здатність асимілювати у своєму змісті різноманітні міфи, символи, способи, ідеї – як сучасні, так і архаїчні.

На відміну від ідеології, внутрішньофірмові цінності не можуть мати “розмитий” характер, оскільки це принципово не дає можливості, по-перше, забезпечити гомеостаз соціального організму фірми, а по-друге, – стабілізувати розвиток фірми в просторі соціального організму країни. Якщо перше твердження скоріше ні в кого не викличе заперечень, то відносно другого можуть виникнути сумніви. Тому наведемо свої аргументи на користь того, що фірму слід розглядати як складову соціального організму країни і тому її цінності мають бути посередником між цими двома соціальними інститутами ринкових відносин.

Цей тип зв'язку більш рельєфно проглядається на фоні японських виробничих реалій. Саме японська фірма – “це не тільки економічний організм чи виробничий осередок, але й свого роду суспільна мікромодель, мікроцивілізація, яка повторює всі основні риси більш великих суспільних структур, а можливо, і самого японського суспільства” [83, 5]. Ціннісний аспект цілого комплексу



явищ, характерних для сучасної японської дійсності, є однією з цих основних рис, про що свідчить широке ходіння “теорії унікальності японської культури” (“Нихон бунке рон”) [141].

Свідчення на користь генетичного зв'язку системи цінностей фірми із суспільством ми знаходимо і в роботах європейських авторів. Як пише О. Зінов'єв у роботі “Захід. Феномен західнизму”, присвяченій аналізу укрупнення ділового світу в різних соціальних умовах: “Об'єднання клітин у ціле обумовлене причинами економічними, тобто за законами капіталу ... Але, виникнув, вони почали функціонувати за законами справи, і це стало умовою для капіталістичного аспекту фірми” [72, 56]. Далі вчений робить виключно важливий висновок про те, що “за змістом діяльність ділових клітин є дійсно механізм “живлення” суспільства” [72, 56]. Це значно посилює нашу методологічну позицію стосовно того, що критерій для обґрунтування системного характеру цінностей фірми треба шукати в змісті та структурі суспільства.

Тож, не повторюючи весь накопичений матеріал відносно того, що цінності фірми є продуктом функціонування її внутрішньофірмової ідеології, зазначимо, що вони функціонують як специфічна духовна субстанція в межах фірми. Це “дух фірми”. На існування такого локалізованого утворення прямо вказує й висновок про те, що фірма має свій так званий “соціальний інтелект”.

Отже, цінність – це духовне формоутворення, що існує через моральні та естетичні категорії теоретичної системи, утопічні образи, суспільні ідеали тощо і виступає критерієм оцінки людиною дійсності та джерелом смислоутворюючого людського діяння [179, 643]. В основі ціннісного ставлення людини до світу лежить значущість [40, 223-224]. Цінність охоплює життєзначущі предмети, природні утворення та продукти людської діяльності.

Тепер, коли з'ясовано виробничий характер походження цінностей фірми та їх безпосередній зв'язок із суспільством, уточнено залежність їх від рівня науково-технічного й соціального розвитку суспільства, можна перейти до обґрунтування системного характеру даного явища.

Для нас системність внутрішньофірмових цінностей визначається двома обставинами. Перша з них стосується їх генетичного зв'язку зі структурою суспільства, а друга пов'язана з тим,



що така система має бути повною з погляду віддзеркалення внутрішнього змісту соціального організму фірми.

Отже, треба обґрунтувати таку характеристику як “повна система”, з огляду на необхідність інтеграції всієї суми зв'язків фірми із зовнішнім і внутрішнім середовищем. Логічно припустити, що продуктом такої інтеграційної роботи має бути система мислеформ, в яких “утримується” й стало функціонує соціальний інтелект фірми. Під мислеформою тут і далі розуміється організаційна форма, в якій існує семантичний матеріал – смисли.

На відміну від семантичних фільтрів, які утворюють субстанцію внутрішньофірмової ідеології, мислеформи ціннісної системи не фільтрують семантичних потоків, а утримують їх квінтесенцію – осмислену соціальну субстанцію, що стало “працює” у вимірі індивідуальної та колективної свідомості корпорації.

Нагадаємо, що у філософському розумінні “повнотою називається, як стверджує Гегель, завершене зібрання усього одиничного, що входить до певної сфери”. За І. Кантом, повнота опису означає необхідність дати “первісне й повне викладення поняття речі в її межах”. При цьому, як він пише в роботі “Критика чистого розуму”, “повнота означає ясність і достатність ознак; межі означають точність у тому сенсі, що ознак дається не більше, ніж потрібно для повного поняття; первісне означає, що визначення меж нізвідкіль не виводиться і, отже, не потребує обґрунтування, інакше передбачуване пояснення не могло б бути дане раніше всіх суджень про предмет” [79, 430].

Далі ми можемо переходити до обґрунтування елементної бази та структури системи внутрішньофірмових цінностей.

При визначенні структури, місця й функцій системи внутрішньофірмових цінностей у соціальному організмі фірми необхідно підкреслити, що ми бачимо цю організацію саме “як взаєморозташування і взаємозв'язок елементів деякого комплексу (предметна і структурна частина організації), їх дії та взаємодії (функціональна частина), обумовлені єдністю цілей або виконуваних ними функцій і певних обставин місця й часу” [19, 45]. Тому подальший рух предметом дослідження пов'язаний із розглядом питання про елементи та структуру досліджуваного явища. У цьому сенсі насамперед слід мати на увазі, що поняття структури охоплює



лише те, що залишається стійким, відносно незмінним при різних перетвореннях системи. Звідси випливає, що розгляд структури виступає для нас одним із головних завдань дослідження.

Пропонуючи вважати внутрішньофірмову систему цінностей утворенням мікрорівня, яка за формою є суб'єктивованою та об'єктивованою, з необхідністю відзначимо, що проведений нами аналіз становлення і функціонування організацій цього типу прямо вказує на їх комбінований або змішаний склад.

Іншими словами, в даній роботі ми виходимо з того, що цінністю для фірми є два роди інгредієнтів, а саме: сукупність матеріальних і духовних продуктів, що обумовлюють виконання фірмою її головної функції – отримання прибутку на основі ефективної організації сучасного виробництва та просування на регіональний і світовий ринки товарів і послуг.

На основі такого висновку ми висуваємо робочу гіпотезу про те, що критерієм для формування елементної бази фенотипу має бути соціальний організм країни як ціле, що диктує свою волю власним складовим частинам, у тому числі й соціальному організму фірми та його підсистемам.

У такому випадку кількісний склад цінностей, за великим рахунком, обумовлюється структурою соціального організму країни, в який фірма вписується завдяки співпадінню елементної бази. Саме вони, елементи, які пов'язують фірму із соціальним організмом країни, є культурологічним ядром у такому розумінні, як цей термін подає В. Даль: “сама середина, всередині речі, її серединна глибина, зосереджена суть, сутність, основа,, найбільш головне, важливе, суттєве” [53, 673].

Але так це може бути тільки за дотримання ще однієї обов'язкової умови, суть якої полягає в тому, що продукція фірми має гуманітарну спрямованість і не веде до знищення соціальних утворень взагалі, водночас відповідаючи сучасним екологічним імперативам.

Якісний склад елементної бази системи внутрішньофірмових цінностей визначається технологією виробничого процесу, в якому органічно поєднуються засоби виробництва, сукупний робітник, технології, матеріали та сировина. При цьому робітники мають певний рівень свободи для позавиробничого спілкування з метою самовідтворення робочої сили.



Отже, якщо ці дві умови співставити між собою, то виявляється, що до системи внутрішньофірмових цінностей мають увійти мислеформи, утримуючі зміст економічної, соціальної, політичної та ідеологічної “матерії” з якої виготовлено полотно сучасного суспільства. Топологічно, нагадаємо, така система розташована в головах усіх учасників виробничого процесу: вона, корпоративна система цінностей, нібито “розлита” по головах усього персоналу фірми. Вкорінення нової людини у виробничий процес полягає спочатку в її підключенні до семантичного поля фірми, а вже потім – до мережі комп’ютерів, станків та обладнання, яким насичене його робоче місце.

Таким чином, система цінностей фірми – це не купа сировини, станків, людей, а мислеформи, які в знаковій або символічній формі утримуються в колективній та індивідуальній свідомості учасників виробничого процесу. Ці мислеформи використовуються для обробки соціальної реальності, з якої потім виростає тіло фірми. Вона, фірма, визріває, як зростає риба у ставку, саме в цих формоутвореннях.

Змістовний характер структури внутрішньофірмової системи цінностей актуалізує значення учасника виробничих відносин і діяльності. Сукупний робітник у цьому випадку знаходить набір змістовно нових концептів, тобто способів, значень предметів та явищ навколишнього світу, які вимагають своєї зміни на практиці. У цьому значенні система внутрішньофірмових цінностей постає керівництвом до дії, слугує додатковою причиною активності в обсягу виробничих відносин і діяльності.

Тут логічно постає питання про те, як виокремити елементи ціннісної сфери фірми, і ми не перші, хто його ставить. Так, Т. Парсонс пише: “На підставі наявних теоретичних уявлень у даній сфері можна, очевидно, побудувати модель, на основі якої як властивості об’єкту, так і його діяльність оцінюються за допомогою зведення їх до чотирьох основних типів еталонів, пов’язаних із чотирма вимірами систем дії. Будь-яка конкретна система, що містить просту одиницю – статус-роль, яка розглядається як підсистема, може проходити через усі чотири типи еталонів, але вони будуть мати різну вагу в системах різного типу” [99, 575].

У визначенні елементної бази системи цінностей фірми ми більш солідарні з В. П. Тугаріновим, який зазначив, що можливі різні





класифікації цінностей залежно від обраної основи для поділу і виділив цінності матеріальні, соціально-політичні та духовні [6, 29]. На нашу думку, вищенаведена класифікація більш перспективна, ніж модель соціального фенотипу, наведена Г. Щокіним, до якої включено: соціальну активність (діяльність); соціально-економічні відносини, що базуються на відповідній структурі управління працею; соціально-політичні відносини, що базуються на відповідному законодавчому і морально-етичному кодексі [111, 207-208].

Якщо методологічно прискіпливо підійти до цієї класифікації, то система внутрішньофірмових цінностей має, на наш погляд, чотири провідні елементи – мислеформи, в яких зростає соціальне тіло фірми, а саме: техніко-економічний, соціально-психологічний, організаційно-політичний і духовно-ідеологічний. Відповідно – це: сукупний робітник; засоби виробництва або предмет і знаряддя праці; технології виробництва та тип організації виробництва, на якому виростає система корпоративного управління. Такої структури від системи внутрішньофірмових цінностей вимагає соціальний організм країни, в який вона, система цінностей, має вписувати соціальний організм фірми.

На користь такого бачення елементної бази системи цінностей працює й аналіз змісту праці, завдяки якій люди видозмінюють предмети природи для задоволення своїх потреб, а фірми виготовляють товари та реалізують їх на ринку з метою отримання прибутку.

Зміст праці оцінюється, як відомо, за двома аспектами: техніко-організаційним і соціально-економічним. Техніко-організаційний зміст праці розкривається в кількісній та якісній визначеності трудових функцій, обумовлених технікою, технологією, організацією виробництва, предметом праці й рівнем кваліфікації робітника. Соціально-економічний зміст праці фіксується у зв'язках і відношеннях між працею індивіда та працею всього суспільства, віддзеркалює характерні риси соціальних відносин, в умовах яких реалізується праця [112].

Тепер слід послідовно охарактеризувати подані елементи, що входять, за нашим баченням, до фенотипу соціального організму фірми. У випадках із соціальним організмом фірми фенотипічна характеристика є провідною, оскільки він не має генотипічної



складової, а вплив генотипів людей на атрибутивні властивості соціальних систем ще зовсім не вивчався. До того ж, у нашому випадку, генотипичним впливом людей на соціальну систему, скоріш за все, можна знехтувати.

Починаючи параметричну характеристику внутрішньофірмових цінностей як елементів системи, звернемо увагу на методологічне попередження Г. Гегеля, згідно з яким, “цінність означає, що річ важлива у значенні всезагальної речі, яка, щоправда, володіє специфічною властивістю, але таким чином, що зводиться до кількісної визначеності” [1, 403]. Кінцевим завданням морфологічного аналізу системи внутрішньофірмових цінностей є, як відомо, виявлення елементів, що веде до формалізації структури та наступного висвітлення функцій системи внутрішньофірмових цінностей. Саме це є “поясненням, чому або навіщо система “влаштована” та поводитьсь саме так...Знання законів збереження (будови) та розвитку (зміни) тих чи інших об’єктів стає поясненням їхньої сутності лише при виявленні функції цих законів у рамках відповідних систем” [113, 153].

Стисло подамо елементи, що складають систему цінностей, завдяки яким фірма здатна не тільки випускати товар для споживання іншими учасниками ринкових відносин, а й до саморозвитку.

Першим елементом системи цінностей фірми є, на нашу думку, робоча сила, або сукупний робітник як сукупність фізичних і розумових здібностей людини, її здатність до праці, що є головним фактором виробництва в будь-якому суспільстві. Це так званий особистісний фактор виробництва. Загально визнано, що висококваліфікований робітник – найвища цінність фірми: для того, щоб здійснювався процес виробництва, робоча сила повинна приводитись у дію, по-іншому, споживатись. Споживання робочої сили є праця, тобто цілераціональна діяльність людини, направлена на зміну предметів і сил природи з метою задоволення людських потреб. Праця характеризується доцільністю, усвідомленням дій, завжди спрямована на досягнення певного результату, образ якого формується заздалегідь як ідеальна мета в голові людини.

Другим елементом такої системи є засоби виробництва до яких економічна наука відносить предмети та засоби праці, – на відміну від робочої сили, вони утворюють речовий фактор виробництва. При



цьому предмет праці – це те, на що спрямована праця людини, що складає матеріальну основу майбутнього продукту. У сучасних умовах більшість предметів праці – це продукти попередньої праці.

Засобами праці називають речі або комплекс речей, які людина розміщує між собою та предметом праці і які служать провідником впливу людини на цей предмет. Засоби праці є продовженням природних органів робітника. До засобів праці відносяться, як відомо, знаряддя праці (різного роду механізми й машини, пристосування і інструменти, двигуни, передатні апарати і т.ін.). В умовах машинного виробництва механічні засоби праці розвинулись у систему машин з трьома компонентами: робочою машиною, двигуном і передатним пристроєм. Науково-технічна революція додала до них новий компонент – керівний пристрій, виконуючий функції розумової праці, які піддаються формалізації. Бурхливий розвиток комп'ютерної техніки призводить до того, що людина піднімається над процесом виробництва і виконує роль наглядача за ним.

Третій елемент системи цінностей фірми – технологія – виражає взаємодію між головними факторами виробництва, а також засоби впливу людини на предмети праці, яких надає наука й практика та які засновані на механічних, фізичних і хімічних властивостях цих предметів. Опановуючи всі невідомі раніше властивості речей, люди оволодівають секретами виготовлення нових видів продукції, застосовують прогресивніші технології та якісно інші матеріали – що, у свою чергу, висуває нові вимоги і до робочої сили, до кваліфікації робітника.

Четвертим елементом системи цінностей фірми є організація виробництва, яка забезпечує єдність, злагодженість функціонування всіх його факторів, взаємодію людей, що беруть у ньому участь. Із розвитком суспільного виробництва змінюється як перелік його факторів, так і характер їх взаємодії. Все більш вагомими чинниками стають енергія та інформація.

Однак ускладнення факторів суспільного виробництва та посилення їх взаємозв'язку не відміняють того, що найважливішими серед них, загальними для всіх етапів розвитку суспільства залишаються робоча сила, предмети й засоби праці. У результаті їх взаємодії створюється продукт праці, здатний задовольнити ті чи інші потреби людини, а праця виступає як продуктивна праця. Кількісне



відношення обсягу отриманого продукту до обсягу праці, витраченої на його виготовлення, складає, як відомо, продуктивність праці.

Треба звернути увагу на те, що із даних опитувань робітників підприємств у сучасній соціологічній літературі, особливо в роботах фахівців, які працюють на виробництві, впливає, що найвагомішою цінністю є сім'я або здоров'я тощо. Тут проявляється деяка некоректність соціологів, оскільки респонденти відповіли чесно, виходячи з того, що вони є самодостатніми цілісними соціальними системами, значно багатшими за фірму. Як це парадоксально не звучить, але частка – особистість людини – значно більша за ціле – фірму. У той же час фірму цікавить не особистість, як цілісна система, а тільки виробнича функція, яку вона має поставити у виробничий процес.

Таким чином, елементами системи цінностей є сукупність мислеформ – факторів, що детермінують сам процес виробництва трудовим колективом фірми товарів і послуг для споживання населенням з метою задоволення ним своїх потреб. При цьому Зомбарт указує на два “лейтмотиви” економічної історії – “задоволення потреб” і “прибуток” – які “характеризують тип господарської системи в залежності від того, що визначає її форму та напрямок діяльності – чи особисті потреби, чи не залежні від них прагнення до наживи й можливість отримання прибутку шляхом реалізації продуктів” [29, 84].

Специфіка впливу системи цінностей на робітників фірми полягає в тому, що ця система не проявляє чітко виражених ознак активності, бо свідомість співробітників сама себе збуджує. Оскільки такий якісний стрибок можливий, на нашу думку, лише за рахунок колективного мислення, яке, на відміну від мислення окремої людини, вже втрачає риси негентропійності. Колективне мислення, як це впливає з викладеного вище, прямо причетне до продукування інтелектуальної енергії колективною людиною. Це пов'язане з тим, що колективний суб'єкт здатний у процесі мислення продукувати наукові знання, надаючи інформації однорідного фенотипічного характеру.

Оскільки вище ми вже обґрунтували факт існування обміну знаннями між учасниками суспільного процесу як селективної діяльності, то тут слід виходити з цього факту як зі звичної обставини, яка обумовлює розумну взаємодію між людьми. Побіжно зауважимо,



що саме знання, як логічні конструкції, зумовлюють внутрішню напругу в певному просторі, який займає актуалізований соціальний світ.

Це досягається за рахунок того, що знання являють собою сенси, квантовані й упаковані в ідеї. Між ними й виникають енергетичні поля. Але для цього повинна скластися критична маса мислительного матеріалу. Тоді родове життя етносу або виробниче життя сукупного робітника набуває єдиного русла розвитку, з яким у кожного його учасника виникає тривкий прямий і зворотний зв'язок. Діючи як спонукальна причина, смислове поле стає центром кристалізації людських думок, що спрямовують дії людей на досягнення певних цілей, наприклад, на виробництво того чи іншого виду товару.

Так із думок сукупного робітника в межах простору фірми формується своєрідне смислове ядро, що стає атрактором процесу породження локального соціального світу. Внаслідок цього стихійно виникають локальні поля (осередки) соціальності, які займають, як правило, ті частини простору, в яких зосереджена та чи інша професійна група робітників фірми.

Причому застосування до сутності системи внутрішньофірмових цінностей категорій “процес” і “продукт” також вимагає для свого розмежування різні види форм, а саме: процесуальну і морфологічну. Тут ми розглядаємо переважно морфологічну форму існування предмета дослідження, а процесуальна стане предметом функціонального аналізу в наступному розділі роботи.

У цьому випадку ми не деталізуємо структуру фенотипу фірми, оскільки в механіці структура системи не розглядається як особливий теоретичний елемент. Цілям такого опису, зрозуміло, відповідає будь-який стан системи, але в динамічному плані структура розчиняється в процесі та у взаємозалежностях. Це звертає нашу увагу на той важливий факт, що категорії структури і процесу найтіснішим чином пов'язані одна з одною. Структура не означає будь-якої онтологічної стійкості в явищах, а тільки відносну стійкість – тоюто досить стійку однаковість, яка утвориться в результаті глибинних процесів так, що стійкість у певних межах можна прийняти за робоче прагматичне припущення.

Якщо ж доводиться підходити до структурної системи як до позитивного елемента динамічного аналізу, то мають бути знайдені



зв'язки цих “статичних” структурних категорій і відповідних їм часткових тверджень про факт із динамічними перемінними елементів у системі. Цей зв'язок здійснюється за допомогою дуже важливого поняття “функція”, основна роль якого полягає у визначенні критерію важливості динамічних факторів і процесів усередині системи. Вони є настільки важливими, наскільки мають функціональне значення в системі, а їх специфічна роль визначається з погляду аналізу конкретних функціональних відносин між частинами системи, а також між самою системою та її оточенням.

Значення поняття функції припускає, що емпірична система розуміється як “працююча система”. Структура її полягає в тому, що система певних стандартів, що виявляються у визначених межах при емпіричному спостереженні, “прагне до збереження” чи, за більш динамічними версіями, “прагне до розвитку”.

Тут ми хотіли б зробити два важливих зауваження. Перше з них стосується того, що взаєморозташування елементів фенотипу ми свідомо не обґрунтували тому, що структура в області духовних утворень – це щось інше, ніж ми звикли бачити в області матеріального світу. Складається враження, що тут елементи виконують функції незалежно від їх місцезнаходження, і комп'ютерна техніка наочно нам це демонструє.

Друге зауваження: перехід до динамічного аспекту системи цінностей фірми припускає, що ми повинні показати життєдіяльність даного утворення на прикладі конкретного процесу, який можна емпірично спостерігати.

За таких умов ми вважаємо, що головна функція системи внутрішньофірмових цінностей як сталого утворення, полягає у забезпеченні взаємодії людини й соціальної системи, або трудового колективу фірми. В основі їх взаємообумовленості лежить ціннісна свідомість, суб'єктивована в голові виконавця та об'єктивована в соціальному інтелекті трудового колективу. За таких обставин процес взаємодії, опосередкований системою загальноновизнаних символів, які є елементами корпоративної культури, можна розглядати як систему в науковому сенсі цього слова і теоретично аналізувати її, як це робиться стосовно різних видів систем в інших науках.

При цьому нагадаємо, що порядок у соціальному організмі фірми забезпечується взаємодією особистості та трудового колективу



фірми. Це дуже важлива теза для розуміння ролі системи цінностей фірми для її життєдіяльності та розвитку. Ми ще до їх взаємодії повернемося у третьому розділі.

На закінчення треба сказати, що це – основна парадигма для структури відносин солідарної взаємодії. Вона містить у собі всі основні елементи структури ролей соціальної системи Т.Парсонса, а також системи підтримки та безпеки особистості. “Вона містить культуру в її як комунікативній, так і оціночно-орієнтаційній функціях. Це вузлова точка організації всієї системи дії” – робить висновок Т. Парсонс [135, 546].

Поступово ми наблизились до теоретичного аналізу властивостей системи внутрішньофірмових цінностей. Найбільш фундаментальна властивість будь-якої системи – це взаємозалежність її частин або перемінних. Ця взаємозалежність ґрунтується на існуванні певних відносин між частинами і протистоїть випадковій варіабельності. Інакше кажучи, взаємозалежність – це порядок у відносинах між компонентами, які складають систему. Цей порядок має володіти тенденцією до самозбереження, що найбільш узагальнено закладено в поняття рівноваги. Однак це не повинно бути статичне самозбереження чи стабільна рівновага: це може бути організований процес змін – процес, що відбувається за певним алгоритмом, а не випадково вар’ює навколо вихідної точки. Як відомо, це називається рухливою рівновагою і добре ілюструється процесом зростання.

Нам треба теоретично довести повноту, співрозмірність, достатність і технологічність елементів системи внутрішньофірмових цінностей. Вище запропонована евристична модель цієї системи приваблива тому, що у ній на паритетних засадах інтегровані виробничі й культурологічні відносини. При цьому засоби виробництва або знаряддя праці та сукупний робітник репрезентують виробничий інгредієнт, а технології та тип організації виробництва товарів і послуг – культурологічний. У цьому моменті досить виразно проглядається співрозмірність елементів фенотипу фірми.

Актуалізація проблеми цілісності системи цінностей фірми викликана розширенням її незалежності від адміністративно-командної системи та зростанням міри самостійності фірми на ринку, перетворенням її на суб’єкта реальних ринкових відносин.



З методологічного боку проблема цілісності системи внутрішньофірмових цінностей, як відомо, системно ще не аналізувалась. Йдеться не про системність ціннісного простору фірми взагалі, яку постійно пов'язують із загальнолюдськими або європейськими цінностями, а саме про цілісність як провідну властивість даної системи. Наш аналіз доводить, що через цю призму розглядались лише деякі аспекти.

Так, у сучасній літературі підкреслюється, що цілісність розуміється як узагальнена характеристика об'єктів, що мають складну внутрішню структуру [3, 94-99]. При цьому увага акцентується на необхідності виявлення внутрішньої детермінації якостей об'єктів, указується на недостатність пояснення та розуміння їх лише із зовнішніх обставин і причин. За таких методологічних підстав цілісність може слугувати інтегративною характеристикою загальнолюдського виміру суб'єкта ринкових відносин.

Цього, на жаль, замало, оскільки будь-яка система не може бути зведена до атрибутивної якості її елемента – особистості або колективної особистості. Тому є нагальна потреба повторно звернутись до методологічного аспекту проблеми цілісності та визначитись зі смислом, що криється в цьому понятті. Будемо виходити з того, що система цінностей фірми є оригінальною “соціальною системою”, цілісність якої треба проаналізувати з позицій детерміністського та синергетичного підходів.

При цьому слід відштовхуватися від найбільш розповсюдженого визначення системи, яке ввів у сучасну науку Л. Берталанфі, – він розглядав її як “комплекс елементів, що знаходяться у взаємодії”. Але цього виявляється у цьому випадку замало. Близьке визначення за Холлом та Фейджіном не охоплює всіх систем. Вони змінили, як відомо, поняття “взаємодії” на поняття “відношення” та визначили систему як “множинність об'єктів разом із відносинами між об'єктами та їхніми атрибутами” [174, 155]. На думку У. Р. Ешбі, визначення системи ґрунтується на виділенні частки з цілого, – тому він підкреслював, що система – це множинність змінних [174, 155].

Визнання того, що головною якісною ознакою соціальних систем є їх здатність ставити та досягати цілей, дає змогу сформулювати визначення для корпоративної системи цінностей. При цьому більшість авторів базовим елементом соціальної системи





називають індивіда, а об'єднуючим фактором – взаємозв'язки індивідів і сукупність їх взаємовідносин.

Тож, якщо виходити з вищевикладеного, то можна визнати, що система внутрішньофірмових цінностей – це сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою елементів, що в морфологічному вимірі створюють оригінальну структуру, яка в ході функціонування спрямовує свою енергію на досягнення спільної мети – отримання прибутку та задоволення потреб клієнтів.

Для експертної оцінки системи корпоративних цінностей важко перебільшити значення такої властивості, як цілісність. В. М. Садовський дійшов висновку, що при аналізі поняття “система” вихідним є принцип цілісності, згідно з яким система як ціле превалює над своїми елементами. А. М. Авер'янов пов'язує поняття “ціле” з певним кінцевим класом систем, що досягли у своєму розвитку зрілості, завершеності та перебувають у відносній стаціонарності [2, 15]. В. Н. Келасьєв пропонує погляд на систему як на “динамічне ціле”, яке залежить від розгортання процесів передачі інформації, обміну товарами, результатами діяльності, енергоресурсами тощо [153, 111]. І. В. Блауберг та Б. Г. Юдін визначають цілісність системи як таку, що “характеризується новими якостями та властивостями, які не були характерні для окремих частин (елементів), але виникли в результаті їхньої взаємодії [22, 16].

В. Г. Афанасьєв пов'язує цілісність системи з наявністю в неї структури, під якою розуміє присутність впорядкованості, організованості системи. Цілісним системам, на його думку, властиві специфічні зв'язки та відношення, найбільш характерними з яких є координація і субординація. Координація виражає просторову впорядкованість компонентів системи – впорядкованість по горизонталі. У цьому випадку мова йде про взаємодію компонентів одного рівня організації. Субординація є вертикальною впорядкованістю – підпорядкуванням і співпорядкуванням елементів. Тут мова вже йде про взаємодію компонентів різних рівнів.

Соціальній системі властиві дві множини зв'язків і відносин: множина внутрішніх зв'язків і множина зовнішніх. Перша множина інтегрує в єдине ціле елементи системи. Саме внутрішні зв'язки системи, її структура є основними системоутворючими зв'язками, які формують перш за все системні, інтегративні якості, не притаманні



окремим елементам системи. Друга множина забезпечує комунікацію системи із зовнішнім середовищем, надходження в систему необхідних для її функціонування речовини, енергії та інформації. Середовище, зовнішні зв'язки впливають на систему, викликають різні зміни в її складі та структурі, але зовнішнє завжди проявляється через її внутрішнє – структуру, організацію [119, 86-94]. Останнє стає можливим завдяки так званому принципу зовнішнього доповнення.

М. І. Сетров вважає, що в понятті цілого відображаються лише такі зв'язки явищ дійсності, за наявності яких та чи інша сукупність об'єктів може бути виокремлена як явище нового порядку, здатне до збереження своєї якісної визначеності в даних умовах. На його думку, “системність передбачає наявність зв'язків між компонентами об'єкта, їхню впорядкованість, а цілісність виражає силу та суттєвість цих зв'язків порівняно із зовнішніми зв'язками об'єкта” [155, 16]. Тож, є сенс розраховувати, що саме завдяки самовідтворенню та взаємопереходам, існуючим між сукупностями внутрішніх і зовнішніх зв'язків соціальна система набуває функціональної прибавки. Ясно, що це повинно мати місце й у галузі виробництва товарів і послуг.

За нашою концепцією, система цінностей у межах фірми є цілісністю завдяки тому, що вона є діалектичним протиріччям, яке формується між особистістю та сукупним робітником. Саме перебування соціального явища – ціннісної свідомості – в об'єктивованій і суб'єктивованій формах здатне обумовити появу цілісності, що виникає й стало функціонує в оригінальній організаційній формі, яка отримала назву соціального організму фірми [17].

Аналізуючи подані вище погляди на проблему системи внутрішньофірмових цінностей та її цілісності, можна дійти висновку, що цілісність є найважливішою ознакою, що свідчить про наявність саме системи. Це пояснюється й тим, що соціальна система не є простою сумою елементів, а переважає над кожним із них як деяке якісно нове цілісне утворення, а також тим, що саме цілісність свідчить про відокремленість системи від зовнішнього середовища та про те, що вона є частиною системи більш високого порядку – соціального організму фірми, в який гарантовано поставляє обумовлену функцію, яку слід визнати головною.



Фактично подане визначення цілісності системи внутрішньофірмових цінностей віддзеркалюється поняттям гомеостазу соціального організму фірми. У такому разі цілісність даної системи забезпечується тісністю внутрішніх зв'язків, що має переважати тісноту її зовнішніх стосунків із іншими підсистемами соціального організму фірми та країни.

Дещо інший підхід до проблеми цілісності системи соціальної роботи існує в синергетиці, де поняття цілісності пов'язують із поняттям рівноваги соціальної системи. На думку прибічників синергетичної теорії, зокрема В. В. Василькової, етап абсолютної цілісності, рівноваги можливий лише для відносно закритих соціальних систем – автократичних тоталітарних суспільств, у яких порядок підтримується за рахунок сильного впливу державних структур.

Це призводить до встановлення мінімальної ентропії, тобто мінімальної неупорядкованості. Проте така система на певному етапі втрачає свої адаптивні властивості і не може нормально взаємодіяти із зовнішнім середовищем. Нині в Україні саме така ситуація, коли більшість вітчизняних фірм втратили ціннісну рівновагу й стають банкрутами. Енергія, отримана із зовнішнього середовища, не може засвоюватися системою, що призводить до відхилень миттєвих значень параметрів системи від їхніх середніх значень – до флуктуацій.

Останнє може призвести до незворотних процесів розвитку, в результаті яких система або знову народжується, маючи інші ознаки, або руйнується. Цей аспект набуває особливої ваги для нас, оскільки в Україні онтологія системи цінностей фірми формується на основі уламків тоталітарної підходу, який із ідеологічних міркувань не допускав незалежного функціонування виробничих форм.

Синергетичний підхід до оцінки цілісності системи цінностей фірми вимагає застосування досить незвичного інструментарію. Наприклад, критичний момент невизначеності майбутнього розвитку отримав назву точки біфуркації – розгалуження можливих шляхів еволюції соціального організму фірми.

Тобто, з погляду синергетичного підходу, система внутрішньофірмових цінностей, як відносно самостійна система, постійно знаходиться в процесі руху, і цілісність її принципово



досяжна лише на короткий час. Врешті-решт, впорядкованість системи на макрорівні (система державного управління) може приховувати хаос (невпорядкованість) на мікрорівні (окремі індивіди, соціальні групи). Тобто цілісність фірми та її підсистем існує як цілісність формальних державних структур, що націлені на задоволенні потреб громадян країни. До цього ж досягнення цілісності даної системи постійно порушується одним із провідних її елементів – особистістю, яка постійно розширює свої потреби, а відповідно до цього змінює свої ціннісні уявлення.

Якщо до цього додати, що на цілісність фірми впливають флуктуації, які мають місце на сучасному ринку завдяки інноваціям науково-технічного прогресу, то стає очевидним, що синергетичний підхід дає змогу відслідковувати не саму цілісність як статичний стан даної системи цінностей, а процес її становлення або втрати її системою.

Як уже зазначалося вище, в точці біфуркації відбувається розгалуження можливих шляхів в еволюції соціальної системи. Якщо, минаючи зону біфуркації, соціальна система переходить на новий етап свого розвитку, народжуючись як нова, більш впорядкована, то певно, що зберігаються основні елементи першої [26, 20]. Проте зв'язки між ними змінюються, а самі елементи отримують нові позиції в системі.

Отже, основною умовою відтворення системи на певному етапі розвитку є збереження її основних елементів, які забезпечують механізм її саморуху під час подолання зони біфуркації (тобто своєрідність, цілісність розвитку). При цьому ми спеціально зазначимо, що змінюється не набір елементів системи внутрішньофірмових цінностей, а їх зміст. Наприклад, фірма займалась виробництвом фотографій. Науково-технічний прогрес замінив фотокамеру старого зразка на супернову цифрову камеру, але вона як засіб виробництва, була й залишається цінністю для фірми.

С. Ю. Глазьев пропонує дещо іншу концепцію еволюції соціальної системи. Він вважає, що процес розвитку системи цінностей постає у вигляді траєкторії життєвого циклу, що описує розвиток системи від початкового стану, в якому здійснюється формування її структури, до стану зрілості, в якому система реалізує закладений в ній потенціал, досягаючи меж своєї еволюції в рамках



початково заданої структури та відповідного стану оточуючого середовища. Можливості подальшого розвитку системи, що досягла стану зрілості, пов'язані зі зміною її структури. При цьому відбувається переродження системи та вступ її до нового життєвого циклу, траєкторія якого визначається знов утвореними взаємозв'язками між елементами системи.

Для України, яка активно культивує багатопартійність, цей підхід має величезне практичне значення, оскільки в разі приходу до влади різних політичних сил буде відчутно змінюватись ідеологічний підхід до розбудови ринкових відносин, а відповідно й до підтримки параметрів функціонування системи внутрішньофірмових цінностей. Це можна прослідкувати на співставленні комуністичної та ліберальної ідеологій – тут також названі нами елементи системи внутрішньофірмових цінностей залишаються, але змінюється їх наповнення.

У загальному розумінні розвиток будь-якої системи може, на думку С. Ю. Глазьева, бути представлений у вигляді послідовності етапів, кожен із яких представляє собою життєвий цикл певного структурного стану системи. Розвиток соціальної системи в рамках незмінної структури супроводжується збільшенням ентропії, яка досягає максимуму в стані атрактора, до якого еволюціонує система, реалізуючи закладені в ній можливості. Подолання негентропійного бар'єру пов'язане з ускладненням структури системи при проходженні її через точку біфуркації. Характер розвитку фірми в складі трансформаційного суспільства в напрямі все більшої його впорядкованості пояснюється дією універсального механізму ієрархізації та природного відбору складових елементів соціальної структури, що забезпечують її неперервне ускладнення та підвищення інформаційної могутності [45, 50-52].

Таким чином, основна різниця між методологічними ідеями представників системного та синергетичного підходів полягає в тому, що перші розглядають поняття цілісності системи лише у зв'язку з її гомеостазом, а другі звертаються до вивчення цілісності відносно закритої системи, цілісності її розвитку після дії факторів, руйнуючих цілісність, та встановлення цілісності нової системи, яка являє собою вдосконалений, а іноді принципово відмінний (ще раз підкреслимо, не за складом мислеформ фенотипу, а за їх змістом) варіант першої.



Стосовно системи цінностей особистості як працівника фірми, то треба враховувати, що люди мають різні потреби і бажання, різну мотивацію до діяльності, і відповідно, різні цінності. Абрахам Маслоу розробив так звану ієрархію потреб за якою, найнижчі біологічні або спрямовані на виживання потреби домінують у поведінці людини і мають бути задоволені перед тим, як виникнуть і стануть значущими соціально набуті потреби, бажання вищого порядку. Згідно з наведеною нижче ієрархією потреб за А. Маслоу, фізіологічні потреби – їжа, сон, статеве життя, відпочинок – посідають перше місце. Потреба безпеки займає не менш важливе місце. В сучасному суспільстві під реалізацією цієї потреби слід розуміти залежність дітей від батьків, уникнення ситуацій, що носять загрозливий характер, економічна безпека.

Наступною є потреба приналежності, тобто соціальна потреба (дружба, прив'язаність, почуття приналежності до певної соціальної спільноти).

Далі А. Маслоу визначив потребу самоповаги, до якої входять визнання, статус, престиж.

На останньому місці – потреба самовираження або самоактуалізації (реалізація власних можливостей особистістю).

На основі наведеної ієрархії потреб А. Маслоу можна зробити висновок, що якщо у діяльності та поведінці працівника домінують потреби спрямовані на виживання, то цінністю для такого працівника будуть, переважним чином матеріальні блага, а саме, матеріальна винагорода за допомогою якої він зможе задовольнити власні біологічні потреби. За умов задоволення найнижчих біологічних потреб людина (робітник фірми) переходить до задоволення соціальних, в процесі реалізації яких у неї формуються нові цінності, а саме: цінність творчої діяльності, цінність свободи волевиявлення та інновацій, які можуть сприяти розвитку фірми, цінність самореалізації, задоволення власного конкурентного потенціалу та інші.

Вважаємо слушним відзначити, що формування та існування системи внутрішньофірмових цінностей безпосередньо залежить від рівня розвитку самої фірми як певної соціальної групи. Якщо, наприклад, це дифузна група, де кожен член фірми має власні цілі та мотиви діяльності і є байдужим до місії фірми, її тактики та стратегії



розвитку, то систему цінностей такої фірми будуть складати хіба що задоволення власних потреб та висока матеріальна винагорода. Така система не є продуктивною та еволюційною щодо розвитку конкурентного потенціалу фірми. Якщо фірма складається з розвинутого колективу (з колективною самоідентифікацією, ціннісно-орієнтаційною єдністю членів групи, груповою емпатією), то до системи цінностей такої фірми входять не тільки задоволення матеріальних та особистісних потреб, а і розвиток самого колективу (фірми), досягнення ним успіху у зовнішньому, конкурентному середовищі, виконання фірмою власної місії у соціумі, а також теплі, приятельські, кооперативні стосунки всередині фірми, між її членами для проведення тактики економічного розвитку фірми.

До ціннісної системи фірми входять як матеріальні, так і духовні елементи. До матеріальних цінностей можна віднести: матеріальну винагороду (гроші), отримання відсотку від прибутку фірми.

До духовних цінностей можна віднести: підвищення власного конкурентного потенціалу працівника фірми, реалізація ним особистісної та підприємницької активності та ініціативи, самореалізацію людини в процесі діяльності на благо фірми, соціальну захищеність працівника з боку фірми тощо.

Завершуючи морфогенетичний аналіз системи внутрішньофірмових цінностей, слід зазначити таке:

- по-перше, цінності в соціальному просторі фірми з'являються завдяки цілеспрямованій дії внутрішньофірмової ідеології, яка формується та підтримується інтелектом її хазяїнів, керівників і лідерів;

- по-друге, за природою цінності – це продукт селекційної діяльності керівного складу фірми і тому має перетворену семантичну форму, що існує як мислеформа для формування соціального тіла фірми;

- по-третє, як продукт цілераціонального процесу система внутрішньофірмових цінностей має чітко виражений кількісний і якісний склад, обумовлений, з одного боку, інтересами фірми здобути прибуток шляхом просування товару й послуг на ринок, а з другого – структурою та станом провідних елементів соціального організму країни в який вона має інтегрувати фірму (вищезазнані чотири елементи є фенотипом, або культурологічним ядром фірми);



– по-четверте, кожен із елементів вищого цілого (соціального організму країни) формує відповідно до своїх особливостей елемент фенотипу фірми, який за елементною базою є стабільним, а за змістом мінливий, оскільки на основі цінностей фірми формуються її нормативна база та поведінка на ринку;

– по-п'яте, культурологічне ядро, або елементна база фенотипу фірми, за своїм буттям є комплексною мислеформою, яка існує в потенційній формі і детермінує саморозгортання соціального організму фірми;

– по-шосте, топологічні параметри локалізованого культурологічного поля фірми задає ціннісна свідомість її членів;

– по-сьоме, головна функція даної системи цінностей полягає в спонуканні та забезпеченні взаємодії індивіда та трудового колективу фірми;

– по-восьме, механізм впливу системи цінностей фірми на особистість, професійні групи та весь трудовий колектив полягає у властивостях індивідуальної та колективної ціннісної свідомості вкорінюватися в локалізоване культурологічне поле;

– по-дев'яте, система внутрішньофірмових цінностей є продуктом духовного виробництва, який, починаючи функціонувати, породжує в суб'єктивованій та об'єктивованій формах оригінальні процеси й продукти подальшої більш глибокої переробки;

– по-десяте, існування системи внутрішньофірмових цінностей відносно самотійне, оскільки вона є функціональним дублем соціальної реальності, а отже – позачасовим утворенням; вона скрита від спостерігача, тому її можна відтворювати тільки мисленнево або почуттями; це ентлігібельна матерія;

– по-одинадцять, запропонована нами система внутрішньофірмових цінностей виявилася достатньо ефективним методологічним засобом, завдяки якому ми розкрили морфогенетичний аспект предмету дослідження і можемо далі переходити до визначення її динамічних характеристик.

Але для того, щоб завершити теоретичний аналіз, наступний підрозділ необхідно присвятити обґрунтуванню критерію якості життєдіяльності системи внутрішньофірмових цінностей як органу соціального організму фірми.





## **8.2. Корпоративна культура як критерій практичного оволодіння робітником цінностями фірми**

Метою даного підрозділу є опрацювання робочої гіпотези про те, що корпоративна культура є критерієм якості формування та функціонування системи внутрішньофірмових цінностей. Вибір корпоративної культури як критерію оцінки якості визрівання властивостей цінностей фірми ми пояснюємо кількома аргументами.

По-перше, існує принципова методологічна вимога до обґрунтування критерію зрілості будь-якого соціального явища. Суть її полягає в тому, що критерій ніколи не можна обирати в системі, що підлягає оцінюванню, – його треба шукати за її межами.

По-друге, культура генетично незалежна від здобутків цивілізації, до яких ми відносимо рівень розвитку робочої сили, засоби, технології та організацію виробництва. Як писав Альфред Вебер, “на певній ступені “гомологічного” старіння культура повинна переходити в цивілізацію – в “раціональну старечу німеч” [28, 36]. На цю ж ідею працює й загальновідоме вчення О. Шпенглера, який різко протиставляв поняття культури та цивілізації: він вважав культуру царством органічно життєвого, а цивілізацію – областю технічного. Близьким є й погляд М. Бердяєва, який писав: “Культура не розвивається нескінченно. Вона несе у собі насініну смерті. У ній містяться зачатки, які неминуче ведуть до цивілізації. Цивілізація ж є смертю духу культури” [15].

По-третє, культура не піддається простому маніпулюванню, вона формується сама протягом довгого часу, сама значною мірою визначає характер соціальної системи та стиль управління. Отже, культуру, в тому числі й корпоративну, не “створюють”, як нині, ймовірно, думають дурні, – вона зростає. Найкраще, що ми здатні зробити, – це діяти в тому напрямі, щоб ґрунт, який має жити її, не пересохнув остаточно і щоб наше “духовне тіло” ще продовжувало жити заради майбутнього “танцю”, як слушно писав свого часу Альфред Вебер” [28, 125].



По-четверте, потрібним критерієм у цьому випадку доречно взяти саме такий фактор як культурну систему, оскільки він значно ширше за корпоративні цінності. Характеризуючи цей феномен Т. Парсонс зазначає, що “культурна система – це система, яка володіє такими характеристиками: 1) Вона формується не за допомогою взаємодії і не за допомогою організації дій окремого актора (як такого), а за допомогою організації цінностей, норм і символів, які управляють вибором актора й обмежують можливі для нього види взаємодії. 2) Таким чином, культурна система – це не емпірична система, як соціальна система чи особистість, оскільки вона представляє собою особливий тип абстрагування елементів зазначених систем. Ці елементи, проте, можуть існувати окремо як фізичні символи та передаватися від однієї емпіричної системи дії до іншої. 3) У культурній системі еталони регулюючих норм (та інших культурних елементів, що керують вибором конкретних акторів) не можуть бути випадковими чи непов’язаними один із одним елементами. Отже, якщо система культури бере участь в організації системи емпіричної дії, вона повинна мати певний ступінь консистентності. 4) Тому культурна система – це модель культури, окремі частини якої взаємозалежні таким чином, що вони формують системи цінностей, системи переконань і системи експресивних символів” [135, 462].

По-п’яте, таке розуміння корпоративної культури гармонізує з ідеями, викладеними нами в попередніх підрозділах роботи, а саме – з розумінням фірми, як єдності трьох складових елементів: соціальної системи, або соціального тіла фірми, системи особистості та культурної системи. Вони є, як відомо, головними чинниками теорії дії Т. Парсонса, спираючись на яку ми вже дещо пояснили з історії та морфології системи внутрішньофірмових цінностей і у наступному розділі маємо намір проаналізувати її функціональні властивості та механізми дії.

Отже, якщо обрати корпоративну культуру за критерій зрілості системи внутрішньофірмових цінностей та аналізувати її з середини, то це значить побачити її з “погляду того, як і наскільки втілені в ній цінності і наскільки в реальному “тілі” корпоративної культури та її феноменів здійснено, матеріалізовано ідеально-ціннісний, духовний зміст фірми”. За таких умов вибір критерію можна вважати достатньо



обґрунтованим і далі слід перейти до його більш ґрунтовної характеристики, оскільки культура взагалі і корпоративна в тому числі є не що інше, як реалізація ідеально-ціннісних цілей, як “перетинання цінностей зі світу належного зі світом позицій”.

До цього часу ми ще не вживали термін “корпоративна культура”, тож треба дещо з’ясувати відносно його походження та змісту, а потім “привести” його до оціночної функції, яку ми покладаємо на нього у цьому дослідженні.

Однозначного розуміння сутності цього феномену в теоретичній сфері ще немає. Термін “корпоративна культура” з’явився в XIX столітті. Він був сформульований і застосований німецьким фельдмаршалом Мольтке, який застосовував його, характеризуючи взаємини в офіцерському середовищі. У той час взаємини регулювалися не тільки статутами, судами честі, але й дуелями: шабельний шрам був обов’язковим атрибутом належності до офіцерської “корпорації”. Правила поведінки, як писані, так і неписані, склалися всередині професійних співтовариств ще в середньовічних гільдіях, причому порушення цих правил могло призводити до виключення їхніх членів зі співтовариств.

Сплеск публікацій про корпоративну культуру і спроби розробити її концепцію як гілки організаційно-управлінської науки відносяться до 50-х – 60-х років минулого століття. У 80-і роки в зарубіжній літературі з’явилися присвячені цьому питанню численні публікації, перерахувати які досить важко.

У Росії та в Україні до проблеми корпоративної культури в 90-і роки ХХ століття звернулися менеджери, соціологи, психологи, фахівці із загальної культурології, менеджменту. Серед них такі дослідники, як: О. Громов, А. А. Радугін і К. А. Радугін [147], А. П. Єгоршин [61], Г. А. Дмитренко [56; 127] В. Співак [166], В. Колпаков [88], Г. Хаєт [92; 191], Т. Василькова [27], О. Нікієнко [129], О. Бабич [7], Г. Колесніков [86] та ін.

До них можна додати ще групу закордонних авторів, серед яких: Е. Джакус, Д. Елдрідж, А. Кромбі, Х. Шварц, С. Девис, К. Голд, М. Пакановський, Н. О’Доннел-Тружилліо, В. Сате, Е. Шайн, М. Морган, К. Шольц, Д. Дреннан, П. Добсон, А. Уільямс, М. Уолтерс, Е. Браун, М. Х. Мескон, С. Мишон, Г. Хофстеде, П. Штерн, П. Б. Вейлл, Е. Н. Штейн, Н. Леметр Д. Коллінз, А. Порраса [87] та ін.



Сьогодні в літературі існує понад 50 визначень цього терміну. Проте, як зазначають автори найбільш нового та комплексного навчального посібника “Корпоративна культура”, проблема корпоративної культури ще не розкрита в усій її складності “з численними взаємозв’язками і тонкощами, як цього вимагають задачі навчання і практики” [92, 7].

Перш ніж дати авторське визначення явищу корпоративної культури, розглянемо позиції авторів, що принципово відрізняються одна від одної. Згідно з тлумаченням даного терміну в сучасній літературі, корпоративна культура – “це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та приймаються більшістю співробітників” [92, 11].

За визначеннями інших джерел, наприклад, у відомій праці М. Х. Мескона, М. Альберта і Ф. Хедоурі “Основи менеджменту”, культура корпорації (corporate culture) визначається як “атмосфера або соціальний клімат у організації” [120, 686].

За Б. Шнайдером, “корпоративна культура охоплює перелік проблем, що, на думку співробітників, складають основу переконань і цінностей керівництва. Корпоративна культура – поняття більш тонке, ніж корпоративний клімат, оскільки вона пов’язана з більш широкою концептуальною базою, що містить переконання людей, природу світобудови, взаємини людей між собою і з навколишнім середовищем. Культура складає канву, в рамках якої співробітники пояснюють собі й іншим, чому їхня організація функціонує певним чином і як її діяльність пов’язана із забезпеченням комфортної атмосфери роботи співробітників і виконанням стратегічних пріоритетів самої організації” [162, 135-136].

Наш аналіз демонструє, що автори визначають корпоративну культуру як:

- сукупність базових гіпотез, цінностей та артефактів [190, 156];
- засвоєні та використовувані членами організації цінності й норми, які водночас вирішальним чином визначають їх поведінку [192, 51];



– базисні цінності (як місія організації), відносини (мотивація, командний дух) та норми поведінки (традиції, символи, герої) [68, 66; 68, 23];

– сукупність прийнятих на певному підприємстві норм і правил поведінки щодо клієнтів і партнерів, а також культуру міжособистісних відносин всередині підприємства [118, 37];

– складну композицію важливих припущень і настанов, які бездоказово приймаються членами колективу [199, 41];

– набір найважливіших припущень, які приймаються членами організації, отримують вираження в цінностях, що задають людям орієнтири їх поведінки, та передаються індивідам за посередництвом символічних засобів духовного й матеріального внутрішньо організаційного оточення [31, 421];

– сукупність неформальних процедур, що існують і набувають сенсу в організації, або як провідну філософію стосовно того, як найкраще досягти організаційних цілей, що формується на основі домінуючих постулатів віри й етичних стандартів [7, 451; 170, 327];

– вираження базових цінностей і норм в організаційній структурі, системі корпоративного управління, кадровій політиці, яке здійснюється в рамках конкретної підприємницької діяльності [129, 109] тощо.

Для уніфікації була зроблена спроба порівняти між собою дефініції. Зроблено це було за допомогою контент-аналізу, тобто серед понять чи термінів, використовуваних звичайно дослідниками, що працюють у даній області, були виділені ті, які зустрічаються найчастіше.

Так, у більшості визначень автори посилаються на зразки базових припущень, яких дотримуються члени організації у своїй поведінці та діях. Ці припущення часто пов'язані з баченням навколишнього середовища (групи, організації, суспільства, світу) та регулюючих його перемінних (природа, простір, час, робота, відносини тощо). Нерідко буває важко сформулювати це бачення стосовно організації.

Цінності (чи ціннісні орієнтації), яких може дотримуватися індивід, є другою спільною категорією, що включається авторами у визначення корпоративної культури. Цінності орієнтують індивіда в тому, яку поведінку слід вважати припустимою чи неприпустимою.



Так, у деяких організаціях вважається, що “клієнт завжди правий”, тому в них неприпустимо обвинувачувати клієнта за невдачу в роботі членів організації. В інших – може бути все навпаки. Однак в обох випадках прийнята цінність допомагає індивіду зрозуміти, як він повинен діяти в конкретній ситуації.

І, нарешті, третім спільним атрибутом поняття корпоративної культури вважається “символіка”, за допомогою якої ціннісні орієнтації “передаються” членам організації. Багато фірм мають спеціальні, призначені для всіх документи, в яких детально описуються відповідні ціннісні орієнтації. Однак зміст і значення останніх найповніше розкриваються працівникам через “ходячі” історії, легенди й міфи. Їх розповідають, переказують, тлумачать – в результаті цього вони іноді впливають на індивідів більше, ніж цінності, записані в рекламному буклеті компанії.

Крім того, в корпоративній культурі виділяють навіть рівні, як: рівень 1а – мораль; рівень 1б – сенс життя та діяльності; рівень 1в – цінності, переконання, вірування, уявлення, установки; рівень – задекларована корпоративна місія, задекларована “зухвала ціль” (еталон), задекларовані ділові принципи; рівень 3 – прапор, гімн, товарний знак, фірмовий стиль, ритуали та свята, стиль, поведінка, етикет, історія, міфи та герої, мова спілкування, фізична культура [92, 14-18].

Корисною для розуміння теоретичних засад управління корпоративною культурою є концепція В. Сате, яка дає змогу зрозуміти відношення між змістом корпоративної культури, її проявами, сприйняттям та інтерпретацією працівниками. Згідно з цією концепцією, члени колективу організації, поділяючи вірування та очікування, створюють власне фізичне оточення, виробляють мову спілкування, чинять дії, які адекватно сприймаються іншими, та виявляють емоції, зрозумілі для інших співробітників [226]. Всі ці прояви культури (матеріальні об’єкти, зразки поведінки, мовні вирази, емоції), будучи сприйнятими працівниками, допомагає їм зрозуміти та інтерпретувати культуру організації, тобто надати власного значення подіям та вчинкам і зробити осмисленим своє робоче оточення. Поведінка людей і груп всередині організації значною мірою обмежена нормами, що впливають із цих вірувань, очікувань і дій.



Ф. Харрис і Р. Моран пропонують розглядати культуру окремої організації на основі десяти характеристик:

- усвідомлення співробітником себе та свого місця в організації;
- комунікаційна система та мова спілкування;
- зовнішній вигляд, одяг і представлення працівниками себе на роботі;
- відношення персоналу до часу та використання його;
- взаємини між людьми (залежно від віку, статі, статусу тощо);
- традиції співробітників стосовно того, що і як вони їдять на роботі;
- цінності та норми співробітників;
- віра (наприклад, у керівництво чи у власні сили) та прихильність (до релігії чи моралі, до зла чи насилля, до певних колег чи клієнтів тощо);
- процес навчання та розвитку співробітників;
- трудова етика та мотивація діяльності [221, 67].

Не вдаючись у більш глибокий аналіз того, що автори відносять до складових корпоративної культури, зауважимо що, наша методологічна позиція у визначенні елементної бази даного явища дещо інша. Ми вважаємо, що корпоративна культура – це зовнішній прояв якості функціонування системи внутрішньофірмових цінностей, що слугує нормативними правилами, зразками поведінки, інструментально значущими засобами й умовами чи перешкодами для професійної діяльності (дії за Т. Парсонсом) особистості або життєдіяльності соціального організму фірми, завдяки сукупності значущих символів та їх носіїв – героїв організації.

Характеризуючи властивості корпоративної культури, німецький психолог Р. Рюттенгер так її описав: “Не тільки спостерігати й аналізувати культуру, але й розуміти її – означає схопитися спочатку за хмарину. Культура та пов’язані з нею уявлення про цінності (виділено нами – А. Г.) не є жорсткими поняттями, як організація структури і процеси, керівні політичні й ділові напрямки, стратегія та бюджети. Культура – це найм’якіший матеріал із усіх, які існують. Але “м’яке” виявляється “жорстким” на процвітаючих підприємствах” [152, 7].



Отже, на нашу думку, найважливішим у корпоративній культурі є сприйняття її змісту як нормативної бази для організації життєдіяльності соціального організму фірми. Це, по-перше, дає змогу “не випадати” логіці дослідження за загальновідому в науці низку перетворень: цінності – норми – стимули – мотивація – соціальні ролі – поведінка суб’єкта. По-друге, культурні об’єкти як норми можуть бути розподілені на класи: пізнавальні, оціночні й моральні, що теж утримує наше дослідження в проблемному полі теорії соціальної дії Т. Парсонса. По-третє, на основі такого підходу до генетичного взаємозв’язку між системою цінностей і корпоративною культурою ми можемо глибше опрацьовувати в дослідженні ідею морфогенних процесів та вивчати морфологічні взаємозалежності в соціальному тілі фірми.

Підводячи підсумок викладеному відносно ідеї використання корпоративної культури як критерію якості функціонування системи внутрішньофірмових цінностей, слід зазначити, що в структурі корпоративної культури треба розрізняти такі її показники, або підвиди:

- культуру праці, що подає якість формування та використання здібностей як особистості, так і сукупного робітника в умовах того чи іншого виробництва;
- культуру виробництва, що віддзеркалює якість використання засобів виробництва;
- культуру технологічну, яка висвітлює рівень відповідності товарів і послуг, що поставляє фірма на ринок, найвищим зразкам сучасного науково-технічного прогресу;
- культуру організаційну, яка є свідченням того, наскільки система управління фірмою відповідає потребам внутрішнього та зовнішнього середовища.

Як відомо, за структурою персонал організації неоднорідний. Він охоплює принаймні управлінський персонал (який виконує функцію регуляції стосовно всієї соціальної підсистеми організації) та виробничий персонал. Різниця полягає в тому, що співробітники управлінського складу можуть свідомо планомірно впливати на роботу організації, оскільки мають на це повноваження. Тобто має сенс говорити, що персонал будь-якої організації зазнає, з одного боку, організаційного впливу (від керівного складу), а з другого –





самоорганізаційного. І тоді, на наш погляд, правомірно виокремлювати систему цінностей і відносин, що складаються під час організаційного впливу на персонал (або організаційну культуру) та систему цінностей і відносин, що складається в процесі самоорганізації персоналу (самоорганізаційну культуру).

Як свідчить аналіз сучасної літератури, в якій подається виробнича діяльність сучасних фірм, вищезазначені характеристики є головними параметрами, за якими оцінюється їх конкурентоспроможність на сучасному національному та європейському ринках і які розглядаються як джерело потенційного зростання добробуту співробітників і впливу фірм на суспільство.

Отже, поняття “корпоративна культура”, дійсно, належить до розряду універсальних, найбільш граничних абстракцій. Такі абстракції втілюють в собі деякий “наскрізний сенс”: вони дають змістовне вираження водночас і найелементарнішим актам буття, і його найглибшим основам, проникнення в які дає змогу осягнути розумом істину цілісності соціального простору фірми. Ці абстракції, поєднують у собі емпіричну вірогідність із теоретичною глибиною та методологічною конструктивністю. Тим самим пояснюється їх виняткова роль у розвитку пізнання: будучи дуже малочисельними, вони нібито консолідують мисленнєвий простір відповідної епохи, задають цьому простору вектор руху і великою мірою визначають тип і характер предметів мислення, породжуваних епохою.

Дамо більш змістовну характеристику вищенаведеним показникам або підвидам корпоративної культури з метою висвітлити їх глибокий сенс. Культура праці, наприклад, керівника фірми, – це характеристика організаційно-технічних умов і традицій управління, професійного та морального розвитку керівника. У вузькому значенні культура управлінської праці може трактуватися як службова етика керівника. Осмислюючи викладене, управлінську культуру можна представити як сукупність типових для менеджера цінностей, норм, точок зору та ідей, що свідомо формують зразок його поведінки.

Специфіка культури управлінської праці полягає в тому, що в її основі лежать певні норми, які мають строго дотримуватися менеджером: а) юридичні норми управлінської праці; б) моральні норми; в) організаційні норми; г) економічні норми; д) технічні; е) естетичні; ж) етичні та ін. В остаточному підсумку утвориться



сукупність елементів, що атестують діяльність менеджера в рамках культури управлінської праці.

Культуру управлінської праці прийнято підрозділяти на:

А). Особисту культуру керівника, яка містить: рівень кваліфікації, етичне виховання, особисту гігієну і зовнішній вигляд, форму звертання до підлеглих; рівень раціональності розподілу робочого часу; роботу з документами; роботу з кадрами; вирішення соціально-економічних питань; вирішення комерційних питань; проведення нарад, переговорів; культуру робочого місця; культуру проведення масових заходів; культуру прийому відвідувачів; культуру в роботі з листами; культуру мови тощо.

Б). Організаційну культуру, до процедур якої можна віднести:

а) підбор і розміщення кадрів, далі впливає процес добору кадрів, який охоплює тести, співбесіди, опитувальні аркуші тощо, останнім етапом є процес введення чи адаптації нового працівника (навчання – це своєрідне продовження процесу добору й адаптації нових працівників: воно спрямоване як на освоєння новачками необхідних для успішної роботи знань і навичок, так і на передачу їм установок і пріоритетів, що складають ядро організаційної культури;

б) роботу з кадрами, що охоплює: розробку організаційних норм і нормативів, які дозволяють виробити вимоги та критерії оцінки працівників; розробку планів особистої роботи; постановку задач і доведення їх до виконавців; організацію та контроль виконання, сутність якого зводиться до таких кроків: 1) визначення й установлення виробничих чи службових нормативів; 2) оцінка виконаної роботи; 3) порівняння виконаної роботи з установленими нормативами; 4) внесення відповідних змін у разі потреби.

Як правило, для найбільш повної характеристики організаційної роботи керівника прийнято виділяти стилі, які він використовує в управлінні людьми. “Стиль роботи керівника являє собою сукупність прийомів і способів управлінського впливу на персонал” [222]. Саме в стилі керівництва знаходять своє відображення внутрішня культура, знання й досвід керівника і саме стиль впливає на клімат у колективі та на культуру організації.

Існує кілька класифікацій стилів керівництва. Перша і найбільш відома класифікація виділяє авторитарний, ліберальний і демократичний стилі:



– авторитарний (директивний) стиль пов'язаний із надмірним перебільшенням ролі керівника – характеризується централізацією влади, прихильністю до єдиноначальності, а також надмірною вимогливістю до підлеглих, що обмежує їх ініціативу та самостійність;

– ліберальний стиль характеризується, з одного боку, тим, що керівник намагається не втручатися в роботу своїх підлеглих, не вимагає відповідальності за невиконання задач виконавцями, пускає роботу на самоплив, не бажаючи брати на себе відповідальність (у цьому випадку цей стиль називають попустительським), а з другого боку, тим, що керівники, які добре орієнтуються в ситуації та вміють розпізнавати рівні зрілості співробітників, передають їм тільки ті обов'язки, з якими вони можуть справитися (у цьому випадку цей стиль називають делегуванням);

– демократичний стиль характеризується партнерськими відносинами в колективі, залученням підлеглих до обговорення й підготовки рішень за основними напрямками діяльності колективу, взаємним розподілом прав і обов'язків, розвитком самостійності й ініціативи підлеглих при виконанні прийнятих рішень, розширенням взаємного контролю.

Таким чином, можна констатувати, що культура праці – це дуже концентроване поняття, яке охоплює величезний обсяг професійної діяльності робітника в організації.

Культура виробництва – це форма практичного використання науки у виробництві. Кожна промислова фірма має свою культуру виробництва, яка охоплює та визначає стан і напрями удосконалення виробничих потужностей, економічну ефективність, гнучкість, продуктивність, надійність, ремонтпридатність, стандартизацію та постійність результатів, безпечність праці та промислову санітарію й гігієну, міру та якість задоволення життєвих потреб співробітників фірми.

Технологічна культура – це форма поєднання досягнень сучасної науки з виробництвом і людиною, найвищим рівнем чого є використання фірмами так званих високих технологій. Як визначають сучасні наукові видання, технологія висока – “це умовна позначка наукомісткої універсальної, багатофункціональної, багатоцільової технології, яка має широку сферу застосування, здатна викликати ланцюгову реакцію нововведень, яка забезпечує більш оптимальне,



порівняно з попередніми технологіями, співвідношення витрат і результатів і позитивно впливає на соціальну сферу. Володіє високою господарчою релевантністю” [207, 833]. У світовій практиці до високих технологій відносять мікроелектроніку, комунікаційну техніку, біотехнології, створення нових матеріалів, мікромеханіку та ті виробничі технології, в яких безпосередньо використані новітні досягнення фізики, хімії, механіки й інформатики.

Високі технології спричинюють структурні зміни виробництва:

а) продукти перетворюються на системи: на ринку пропонуються, наприклад, не верстати, а системи машин, що забезпечують всі операції з переміщення та обробки деталей, аж до складування й обліку (центральне місце серед високих технологій займає комунікаційна техніка, яка дає змогу глибоко розчленувати виробничий процес, а потім пов'язати його в єдину мережу, чим забезпечується гнучкість виробничих систем та їхня здатність задовольняти все більш специфічні запити споживачів – повне використання таких можливостей комунікаційної техніки є вирішальною умовою конкурентоздатності продукції);

б) висока технологія стирає границі між раніше автономними галузями і завдяки комбінуванню високих технологій досягається значний синергетичний ефект;

в) висока технологія веде до інтернаціоналізації ринків і виробництв (автаркія національних економік та окремих підприємств стає все рідшим явищем – фірма, що зуміла раніше інших розробити та запровадити високі технології й використовувати їх економічний потенціал, домагаються значних переваг на ринку).

Організаційна культура – це канал виявлення типу організаційної взаємодії персоналу, що притаманна конкретній фірмі. Цей термін часто вживається як синонім корпоративної культури, але це далеко не так. Ці поняття дослідила Г. Нестеренко [128]. Аналіз робіт вітчизняних і закордонних дослідників дає змогу виділити, на її думку, принаймні три основні підходи до розуміння співвідношення цих понять.

Перший підхід характеризується ототожненням понять “корпоративна культура” та “організаційна культура” незалежно від ситуації [Див., напр.: 68; 118; 84]. Таке розуміння можна пояснити тим, що термін “корпорація” походить із латинської мови, а термін



“організація” – з французької. Проте ми не вважаємо за правомірне прийняти цей погляд принаймні через те, що термін “організація” в теорії управління має щонайменше два смислові відтінки: з одного боку, статичний (організація як об’єднання певних суб’єктів), з другого – динамічний (організація як процес упорядкування певних об’єктів) [161, 365; 161, 484].

У розумінні представників другого підходу зміст поняття “корпоративна культура” тотожний змісту “організаційної культури” лише стосовно тих організацій, які існують у формі корпорації [88, 39]. Мабуть, у першу чергу слід звернутися до словника іншомовних слів, згідно з яким у широкому розумінні “Корпорація – товариство, спілка, сукупність осіб, об’єднаних на основі цехових, кастових, комерційних та інших інтересів” [161, 365]. Тобто у широкому смислі корпоративна культура як культура корпорації стосується будь-якої сукупності людей, об’єднаних спільними інтересами.

І третій підхід спирається на погляд, що переміщення значущого акценту з організаційної культури на корпоративну було пов’язане з появою транснаціональних корпорацій, і характеризується розумінням корпоративної культури, насамперед в контексті принципів корпоративного управління. Зокрема, в цьому руслі висловлюються російські управлінці-практики під час участі у круглих столах. Так, представник російського наукового підприємства “Технології організаційного розвитку” О. Громов вважає, що “корпоративна культура – це культура на рівні цінностей бізнесу, на рівні цінностей підприємства, того, що не в організацію зашите, а в бізнес, – це більш широке поняття”. А організаційна культура, на його думку, – це всередині організації, це процес і результат взаємодії технічної, адміністративної та соціальної підсистем організації [54, 79].

Ми не можемо з цим погодитися знов-таки через зміст самих термінів “корпорація” та “організація” і дотримуємося погляду, що “правомірно говорити як про корпоративну культуру підприємництва взагалі, так і про корпоративну культуру окремого підприємства. І в контексті дослідження можливостей використання корпоративної культури для підвищення ефективності управління персоналом першочергове значення має саме корпоративна культура підприємства [128].



Отже, корпоративна культура стосується всього персоналу організації в той час, як організаційна культура – лише процесів впливу на співробітників управлінського персоналу. Розуміння корпоративної культури як єдності двох складових – організаційної культури та самоорганізаційної культури – виражає і погляд, який набув поширеності останніми роками, – погляд на розвиток культури організації як її саморозвиток. Згідно з таким баченням, посправжньому сильну корпоративну культуру “неможливо імпортувати, вона має стати природною похідною відношення персоналу до своєї компанії”. Лише в тому випадку, якщо співробітники прагнуть “належати” до даної організації, вони вирішать прилучитися і до “спільної індивідуальності”, яка міститься в корпоративній культурі. Причому “необхідною передумовою цього стає довіра, заснована на принципах і переконаннях, прийнятих у компанії” [84, 54].

Як зазначає В. Колпаков, “дійсно, людина – самоорганізовувана, саморегульована, самопрограмувана біосоціальна, духовна, жива система, яка самонавчається. Створіть їй відповідне інформаційне середовище – і вона може змінитися, переродитися, засвоїти чужу для неї раніше культуру”. Інакше кажучи, змінити людину прямим зовнішнім впливом неможливо, проте можна створити певні умови, в яких вона зробить це самостійно [88, 41].

Аналогічну думку висловлює і О. Нікієнко: “Що ж стосується формування корпоративної культури, то, якщо місію та стратегію виробляє керівництво корпорації, то систему цінностей просто “спустити зверху” неможливо, так само, як неможливо примусити слідувати їй за наказом” [129, 110].

У кінцевому рахунку, усвідомлення самоорганізаційної природи корпоративної культури “вимагає відповідного перегляду управлінських орієнтацій керівників оперативного рівня управління в бік гуманізації та демократизації організаційної культури управління, залучення працівників до прийняття рішень та до процесу підвищення якості роботи на кожному робочому місці та в підрозділах, зростання ініціативи працівників та їх заповзятливості” [86, 46]. Говорячи самоорганізаційною мовою, специфіка сучасного управління якраз і полягає в розумінні значущості збереження продуктивного рівня внутрішньокорпоративної соціальної ентропії [12]. Низькі ентропійні показники виражаються в почутті єдності людини та організації, в тих



ідентифікаційних устремліннях, які роблять індивіда не тільки робітником, але патріотом своєї фірми. Основна філософія успішних фірм – поділяння цінностей всіма робітниками – “може звучати дуже легковажно й абстрактно, але вона має набагато більше відношення до їх досягнень, ніж економічні ресурси, технологічний розвиток, організаційна структура чи система контролю” [146, 124].

Послідовно охарактеризувавши підвиди корпоративної культури, ми тим самим вичерпали поставлене вище завдання. Це означає, що ми вірно визначились з проблемою вибору критерію для оцінки міри зрілості та якості функціонування системи внутрішньофірмових цінностей. Це по-перше.

По-друге, визначивши корпоративну культуру як критерій оцінки системи цінностей фірми, ми завдяки формалізованій у попередніх підрозділах роботи елементній базі цінностей майже автоматично створили систему показників, за якими має оцінюватись стан тепер уже самої корпоративної культури будь-якої фірми.

По-третє, теоретично пов'язавши між собою систему цінностей фірми та її корпоративну культуру, ми виконали свою функцію в межах даного дослідження, оскільки теоретично обґрунтували їх генетичний та функціональний зв'язок, на основі якого побудували евристичну модель їх взаємодії.

По-четверте, подальше опрацювання корпоративної культури як атрибутивної характеристики життєдіяльності соціального організму фірми явно виходить за межі нашого дослідження. Цій проблемі має бути присвячене окреме дослідження і може, навіть, не одне.

По-п'яте, ми зберегли логіку й цілісність свого дослідження, оскільки вибір корпоративної культури та її вищезазначених підвидів на основі елементів системи внутрішньофірмових цінностей детермінований, з одного боку, структурою суспільства, а з другого – процесом виробництва матеріальних благ або послуг.

Таким чином, проведений у другому розділі морфогенетичний аналіз феномену внутрішньофірмових цінностей дає змогу зробити такі висновки:

1. Семантична природа цінностей ставить у генетичний зв'язок духовне виробництво, соціальний організм країни та соціальний організм фірми, мотивацію сукупного працівника, стимулювання виробничої поведінки із боку системи управління. Виробнича



діяльність, яка організується та відбувається у фірмі, є цілераціональною діяльністю думки, тому смислова природа цінностей технологічно “вписує” її в соціальний організм регіону та країни, так само як речові товари вписують її у Фізичний Всесвіт. Фактично за таких умов фірма є органічною частиною загальнонаціонального семантичного поля.

2. Цінності в соціальному просторі фірми з’являються завдяки цілеспрямованій дії внутрішньофірмової ідеології, за природою вони є продуктом селекційної діяльності керівного складу фірми і тому мають перетворену семантичну форму, що існує як мислеформа для формування соціального тіла фірми.

3. Сутність внутрішньофірмових цінностей полягає в бутті смислів-символів, які забезпечують морфологічну цілісність і функціональну самодостатність існування фірми, утворюють культурологічне ядро (фенотип) соціальної системи, що детермінує за підтримки людського фактору самопородження соціального організму фірми та забезпечує йому не тільки гомеостаз, але й сталу еволюцію в культурологічному полі соціального організму країни.

4. Кожен із елементів соціального організму країни формує відповідно до своїх особливостей елемент фенотипу фірми, який за елементною базою є стабільним, а за змістом мінливий, оскільки на основі цінностей фірми формуються її нормативна база та поведінка на ринку. Культурологічне ядро, або елементна база фенотипу фірми, за своїм буттям є комплексною мислеформою, яка існує в потенційній формі і детермінує саморозгортання соціального організму фірми.

5. Критерієм оцінки міри зрілості та якості функціонування системи внутрішньофірмових цінностей правомірно вважати корпоративну культуру, яка, з одного боку, не залежить від суб’єкта, оскільки виростає з глибин семантичної реальності, а з другого – обумовлюється ментальністю суб’єкта ринкової діяльності і складається з чотирьох елементів, що відповідають складовим культурологічного ядра фірми, а саме: культури праці, культури виробництва, технологічної культури та організаційної культури.

Далі ми повинні дослідити вплив системи внутрішньофірмових цінностей на поведінку особистості у вимірі фірми та на поведінку соціальної системи, тобто самої фірми, під впливом розвитку ціннісного субстрату, що формує ідеологія керівництва та





харизматичних лідерів організації. Тому слід перейти до аналізу функціональних властивостей системи внутрішньофірмових цінностей, спираючись на теорію соціальної дії Т. Парсонса, який виділяє особистість як суб'єктивований момент, а соціальну систему – як об'єктивований, їх органічна взаємодія утворює, за нашою термінологією, соціальне тіло фірми.



## РОЗДІЛ 9

### Функціональний аналіз фенотипу фірми

Головне завдання функціонального аналізу полягає в тому, щоб визначити сутність та соціальну спрямованість системи цінностей фірми. Знання законів збереження й розвитку тих чи інших об'єктів стає поясненням їх сутності лише при виявленні функції цих законів у рамках відповідних систем.

Згідно з одним із основних положень використаної тут концептуальної схеми, в кожній соціальній системі як найвищий рівень структури існує система цінностей. Ці цінності містять у собі визначення (з погляду її членів) бажаності того чи іншого типу системи на рівні, незалежному від внутрішньої структури чи від диференціації подробиць ситуації. Ця “система” цінностей охоплює як свою характеристику в термінах стандартних перемінних, так і елемент змісту, а саме – визначення того, з яким типом системи ці стандартні зміни співвідносяться.

Якщо, наприклад, аналізуються функції системи цінностей відносно особистості та соціальної системи виробничої фірми, то в термінах стандартних перемінних вони можуть бути однаковими, тобто містити в собі загальний для всіх стандарт “інструментального активізму” (Т. Парсонс). “Але коли ці цінності діють у кожному з цих двох типів осередків окремо, то вони конкретизуються стосовно кожного з типів функцій, а не їх подробиць” [135, 719].



## **9.1. Механізм впливу внутрішньофірмової системи цінностей на поведінку особистості**

Метою даного підрозділу є відтворення впливу системи внутрішньофірмових цінностей на особистість у межах соціального простору фірми. Специфікою аналізу системи цінностей фірми в цьому випадку є те, що вона розглядається як продукт, який має певні властивості і виконує певні функції в структурі соціального організму фірми. Важливість аналізу цього явища полягає в тому, що фірма, особливо в малому бізнесі, є малостійкою структурою, яка постійно ризикує розвалитись під тиском внутрішніх і зовнішніх факторів.

При цьому нагадаємо, що система особистості, за Т. Парсонсом, – це система дії, що має такі характеристики:

- 1) це система, яка забезпечує взаємопов'язаність дій окремого актора;
- 2) дії актора організовані в структуру за допомогою диспозиції потреб;
- 3) оскільки дії деякої кількості акторів не можуть оцінюватись як випадкові, вони повинні бути організовані на підставі сумісності й інтеграції, оскільки і дії окремого актора визначаються сумісністю та інтеграцією з діями інших акторів.

За Т. Парсонсом, так само, як цілі чи норми, яких актор усередині соціальної системи має дотримуватись, одержують сприяння чи обмеження з боку здійснюваних іншими акторами цілей і норм, цілі чи норми, що включені в окрему дію окремого актора, одержують підтримку чи опір інших акторів, а також інших цілей і норм того ж самого актора [135, 461-462].

Підкреслимо, що своїх функцій система внутрішньофірмових цінностей набуває на основі основного протиріччя соціального світу [30] – протиріччя між індивідуальним і колективним, між свідомістю особистості та свідомістю колективної особистості – протиріччя, в якому система цінностей займає місце посередника або медіатора. Вона подібна до маяка на морі, який ніби сам і не рухається, але активно примушує інших корегувати свої дії. Вона існує, як було



обґрунтовано вище, у формі сукупності мислеформ, узгодженої зі структурою соціального організму країни. Будучи генетично обумовленою, вона в символічній формі об'єднала інтереси фірми й потреби соціального організму країни.

Механізм впливу системи внутрішньофірмових цінностей на особистість ґрунтується на дії смислу на нашу свідомість. Показовою в цьому плані є робота засновника французького “атеїстичного” екзистенціалізму А. Камю “Людина, що бунтує”, в якій він дійшов висновку, що світом править сенс, а шлях до його осягнення пролягає через розкриття сутності бунту [77].

Завдяки внутрішньофірмовій ідеології відбувається фільтрація загального потоку інформації, або селекція знань, які забезпечують життєдіяльність фірми. Так у межах фірми формується специфічна мова. Завдяки корпоративній мові фірма самовиражається в об'єктивній реальності. Мова, матеріалізуючись, породжує текст, який, з одного боку, покладається в основу виробничого процесу, а з другого – обслуговує спілкування персоналу фірми (організації). Під персоналом організації ми розуміємо сукупність усіх фізичних осіб, які перебувають із даною організацією як юридичною особою у відносинах, що регулюються договором найму [176, 69].

На рівні людини розпізнавання семантичного матеріалу, в тому числі й відтвореного в символічній формі, виконує такий орган, як ціннісні орієнтації особистості. Нагадаємо, що ціннісні орієнтації особистості формуються за допомогою ідеологічного впливу на людину з боку керівництва фірми та її неформальних лідерів. Фільтрацію інформації веде як фірма, так і окремих її робітник. Різниця полягає лише в меті та масштабі цього унікального процесу: фірма стурбована тим, щоб вписатися в соціальний організм галузі, регіону, нарешті, країни, а робітник – у соціальний організм фірми.

Селекція інформації в цьому випадку полягає в тому, що в семантичному вимірі особа має смислові одиниці, які виконують в її структурі функції аналізу, відбору та переробки фенотипової інформації з метою адаптації особистості до соціального середовища. Для нашого дослідження цей підхід дуже важливий з огляду на те, що робітник повинен постійно слідкувати за зміною інформаційного середовища на фірмі та поза її межами.



Оскільки людина в межах фірми виконує цілу систему виробничих функцій, то вона має постійно вести пошук і селекцію не тільки технологічних знань, а ширше – всього потоку інформації. На нашу думку, саме семантичне поле або його окремих сегмент володіє смислами, які ведуть аналіз і відбір необхідної інформації для підтримки виробничої діяльності фірми на певному рівні. Цей рівень може бути надто високим, бо іноді стандарти фірм бувають вищі за національний стандарт на виробництво тієї чи іншої продукції.

Підключеність людини до системи цінностей фірми проявляється через здатність особистості розпаковувати смисли, або – іншими словами – розуміти та певним чином кодифікувати інформацію, яка функціонує в межах фірми. Тому тут виникає можливість розглядати сукупного працівника як селективний, вірогідно заданий прояв ціннісного або культурологічного поля [127; 156], що відіграє роль того середовища, через яке відбувається взаємодія людини й фірми за допомогою слів чи символів та їх розуміння. При цьому останнє стає можливим лише за умови деякої розмитості семантики слів і символів, тобто за наявності деякої варіативності в межах їх визначення – множини смислів.

Система внутрішньофірмових цінностей, яка назовні виходить як система символів, що обслуговує життєдіяльність фірми, виступає опосередковуючою ланкою між активною життєдіяльністю, з одного боку, окремого працівника, а з другого – трудового колективу, суспільства, етнокультурної спільноти, світової співдружності та світом семантики. У такому контексті смисли розуміються як інформація, яка міститься в знаках чи символах, де вона являє собою єдність континуальності (тобто семантики, змісту) та дискретності (тобто знаків, форми). Саме цим можна пояснити той факт, що фірми (особливо ті, що досягли значних успіхів на ринку) мають “свою” мову та багатий арсенал символіки.

За спостереженням С. Є. Мартинюк, “потік фенотипової інформації переробляється за допомогою механізму суб’єктивізації, що являє собою процес обробки наявними в особистості засобами (логічне та образне мислення, мова тощо) інформації, яка надходить із зовнішнього середовища. У процесі суб’єктивізації відбувається перехід соціальної інформації з об’єктивованої форми її існування (у нашому випадку об’єктивованої в структурі колективної свідомості –



А. Г.) в суб'єктивовану, який сприяє формуванню функціональних органів особистості, що виконують відповідні функції відбору (селекції), корегування (узгодження) та зберігання важливої для ефективного функціонування особистості інформації" [117, 102]. З цим висновком можна повністю погодитись.

Дія механізму суб'єктивації базується на позасвідомих процесах у психіці людини, де інформація, яка надходить із зовнішнього для фірми середовища, зазнає їх постійного впливу й виходить у вигляді чисельних спонтанних уявлень. Психіка людини виконує, за К. Г. Юнгом, функцію врівноваження, сутність якої полягає в маніфестації смислів, що не отримали якості усвідомленої інформації через такі фізичні стани, коли свідомість працівника "відключена" [210]. Таким чином стає можливим усвідомлення скритих раніше смислів та їх взаємозв'язку, що виступає, з одного боку, способом упорядкування усвідомленої інформації, а з другого, – джерелом інновацій для фірми.

Процес розпаковки смислів на цьому рівні підтримується дією Бейесового сіллогізму, згідно з яким, зміна тексту – його еволюція – пов'язана зі спонтанним виникненням у певній ситуації семантичного фільтру, що змішується з минулим за мультиплікаційним ефектом. Отже, на рівні психіки працівника семантичне поле функціонує як система індивідуальних пріоритетів, які формуються в процесі розвитку людини й обумовлюються особливостями її життєвого досвіду.

Ціннісне поле фірми утримує колективні інтереси та своїм змістом тисне на свідомість усіх учасників виробничого процесу – кожен із останніх захищається від цього тиску завдяки ідеологічним установам. Аналіз свідчить про те, що тут мова може йти про цілу систему фільтрів, які виникають і стало функціонують на боці особистості працівника фірми.

Серед індивідуальних семантичних фільтрів, що діють на рівні психіки, С. Є. Мартинюк виділяє декілька найбільш важливих [117, 103]:

– по-перше, імпрінти, виникнення яких стає можливим навіть під впливом одного враження, в результаті чого формується особливий тунель свідомості (як зауважує Р.Уілсон, імпрінти



пов'язують нейрони в рефлексивні мережі, що залишаються на усе життя);

– по-друге, особливий тип індивідуальних фільтрів, що може виникати під дією процесу конденсації та вимагає неодноразового повторення одного й того ж враження, але сталість такого фільтру залишається проблематичною;

– по-третє, фільтри, виникаючі під час навчання, які людина переймає в готовому вигляді чи формує під впливом інформації, яку отримує від тих, хто її навчає.

Аналогічну функцію виконує й фірма по відношенню до інформаційних потоків, які обслуговують соціальний організм країни. Фільтрація інформації з боку фірми відбувається завдяки існуванню спеціальних підрозділів, наприклад, сектору аналізу науково-технічної інформації, корпоративної бібліотеки, структури, що веде спостереження за зберіганням службових таємниць тощо. На малих фірмах цю функцію частіше за все бере на себе керівництво фірми.

Це питання значно актуалізується у зв'язку із саморозгортанням інформаційної цивілізації, яку в цілому визначають, що це “такий тип організації соціального життя людини, такий спосіб відтворення її соціальності, при якому домінуючою цінністю стає інтелект і духовний розвиток людини, а визначальними факторами розвитку техніки та виробництва – інформація та знання. Це означає, що інформаційного характеру отримують усі зв'язки, які виникають між людиною та суспільством, що відбиває загальноцивілізаційну спрямованість розвитку людської спільноти” [117, 97]. І корпоративний рівень не є винятком.

До того ж ідеї корпоративізму як управлінська настанова сьогодні активно входять у життя, причому за такої стратегії на перше місце виходять не так економічні, як соціологічні та соціально-психологічні параметри. Зокрема, цій проблемі приділяють багато уваги ідеологи сучасного індустріального суспільства О. Тоффлер і Д. Белл [227; 216]. Так, розглядаючи деяку умовну шкалу, на якій можна розмістити корпорації за типом основних управлінських принципів, Д. Белл говорить, що якщо зліва розташувати полюс, зорієнтований на економічну ефективність, а справа – тих, хто керується більше соціологізованим принципом (з гарантованим довічним найманням і устремлінням до того, щоб співробітники відчували максимальну



задоволеність своєю роботою), то “останні тридцять років корпорації поступово рухаються разом з усіма своїми робітниками до соціологізованого краю шкали” [216, 288].

В рамках дослідження механізму впливу внутрішньофірмової системи цінностей на поведінку особистості, слід підкреслити різницю між ціннісними орієнтирами особистості та її ціннісною свідомістю. Ціннісні орієнтири – це фільтри, через які символ проникає до змісту свідомості, а ціннісна свідомість – це суб’єктивований банк, що накопичує та утримує цінну інформацію для життєдіяльності робітника у вимірі вимог фірми. Система внутрішньофірмових цінностей завдяки символам збуджує свідомість людини, яка на основі принципу резонансу знаходить у власній голові все, що знаходиться в інформаційному середовищі фірми. За умов резонансного відтворення зовнішніх процесів у внутрішньому інформаційному просторі особистості формується й функціонує так звана ціннісна свідомість.

На можливість існування множини колективних свідомостей у структурі людини вказував ще Е. Дюркгейм, який писав: “У нас є дві свідомості: одна утримує тільки стани, притаманні особисто кожному з нас, і відокремлює нас, тоді як стани, що охоплюються іншою, – загальні для всієї групи. Перша подає й формує тільки нашу індивідуальну особистість; друга представляє колективний тип і, відповідно, суспільство, без якого він би не існував. Коли наша поведінка визначається яким-небудь елементом останнього, ми діємо не з нашого особистого інтересу, а переслідуюмо суспільні цілі. Але ці дві свідомості, хоча і різні, пов’язані між собою, оскільки в підсумку складають єдине ціле: обидві вони мають один і той самий органічний субстрат” [60, 114].

Ціннісна свідомість представляє собою психологічний “орган” оволодіння складністю через вимірювання значущості мотивів та здатність скріплювати життєві відносини в цілісність індивідуального життя. Ціннісна свідомість активно бере участь у формуванні внутрішньої програми життєдіяльності особистості, виступаючи найважливішим елементом соціальної активності.

Соціальна активність є системною якістю особистості, що виражає рівень її загальної соціальності, її внутрішню потребу в служінні громадському обов’язку, рівень прийняття цінностей





суспільства – це ступінь бажання включитися в громадське життя. Соціальна активність не є автоматичним реагуванням людини на зовнішні обставини й умови діяльності, а припускає свідому схильність, зорієнтованість суб'єкта на реалізацію певних соціальних функцій.

Відносини між ціннісною свідомістю та реальною поведінкою – соціальною активністю – носять складний, неоднозначний характер через: відсутність умов, необхідних для реалізації ціннісних уявлень; поверховість засвоєння ціннісних уявлень; незалежність дій і вчинків людей від змісту засвоєних ними цінностей; неоднозначність ціннісної свідомості. Більше того, фірма включає людину у свій простір тільки завдяки тому, що остання є носієм певної виробничої функції.

Аналіз прямо вказує на те, що структура системи внутрішньофірмових цінностей детермінує подвійну за спрямованістю діяльність співробітника фірми. По-перше, завдяки мислеформам, в яких застигли продуктивні сили, вона обумовлює поведінку працівника у сфері матеріального виробництва, кінцевим продуктом якого є товар або послуга, а по-друге, – у сфері духовного виробництва система цінностей фірми, завдяки іншим мислеформам, в яких застигли зразки поведінки в колективі, обумовлює спілкування робітника з іншими учасниками виробничого процесу, що спричинює творення й відтворення соціального організму фірми.

Отже, з одного боку, система внутрішньофірмових цінностей, механізм дії якої ми вже порівняли з функціонуванням маяка на морі, спонукає учасників виробничого процесу до узгодженого використання засобів виробництва з метою отримати товар певного функціонального призначення та рівня якості, оскільки сучасний ринок дуже чутливий і, навіть, примхливий до цього.

З другого боку, система внутрішньофірмових цінностей спонукає працівника фірми до спілкування з іншими співробітниками, в ході якого відтворюються суспільні відносини, що складають матерію соціального організму фірми. Ось як подає цей процес Т. Парсонс: “При взаємодії “єго” та “іншого” кожен є об'єктом орієнтації для іншого. Основних відмінностей від орієнтації на несоціальні об'єкти – два. По-перше, оскільки результат дії “єго” (тобто його успіх у досягненні мети) залежить від реакції “іншого” на



те, що робить “его”, то “его” починає орієнтуватися не тільки на можливу зовнішню поведінку, але й на те, чого, на думку “его”, очікує “інший”, оскільки “его” вважає, що очікування “іншого” можуть впливати на поведінку “іншого”. По-друге, в інтегрованій системі ці орієнтації на очікування інших взаємно доповнюють одна одну [99].

Комунікація за допомогою спільної системи символів – передумова такої взаємної компліментарності очікувань. Альтернативи, що відкриваються “іншому”, мають характеризуватися якоюсь мірою стабільності в двох відносинах: по-перше, як реальні можливості для “іншого” і, по-друге, за своїм значенням для “его”. Ця стабільність припускає генералізацію від подробиць даних ситуацій “его” й “іншого”, кожна з яких безупинно змінюється і ніколи не буває цілком ідентична для двох наступних друг за другом моментів часу. Коли така генералізація досягається, і дії, і жести, і символи набувають більш-менш однакового значення як для “его”, так і для “іншого”, тоді ми можемо говорити, що між ними існує спільна культура, завдяки якій опосередковується їх взаємодія.

Крім того, ця спільна культура чи система символів неминуче володіє в певних аспектах нормативним значенням для акторів. Оскільки вона існує, дотримання її конвенцій – необхідна умова для того, щоб “его” був “зрозумілим” “іншим”, що дає змогу “его” деякою мірою розрахувати очікуваний тип реакції “іншого”. Цей спільний ряд культурних символів представляє опосередковуючу ланку (виділено нами – А. Г.), в якій формується структура послідовних дій обох сторін, таким чином, що одночасно виникає визначення низки прийнятних реакцій з боку “іншого” на кожен з можливих дій, що “его” збирається започаткувати, і навпаки. Отже, це має слугувати умовою стабілізації всієї системи комплементарних чекань; не тільки “его”, але й “інший” повинні не тільки спілкуватися один із одним, але й відповідним чином реагувати на дії один одного.

Тенденція до послідовної відповідності реакцій – це, отже, тенденція до конформності з нормативним еталоном. Культура – це не тільки шерега символічних комунікацій, але й низка норм для дії.

Мотивація “его” та “іншого” інтегрується нормативними еталонами в ході взаємодії. Різноспрямованість задоволення та депривації тут особливо важливі. Реакція, що відповідає (еталону) з боку “іншого” – це задоволення для “его”. Якщо “его” конформний до



норми, його задоволення – це аспект винагороди за цю його конформність стосовно неї; зворотнє має місце у випадку покарання за відхилення. Реакція “іншого” на конформність чи девіантність “єго” щодо нормативного еталона, таким чином, представляє собою санкцію на дії “єго”. “Очікування “єго”, запропоновані “іншому”, – це очікування, пов’язані з ролями “єго” й “іншого”; і ці санкції підсилюють мотивацію “єго” до конформності з цими рольовими очікуваннями. Отже, компліментарність очікувань сприяє взаємному посиленню як у “єго”, так і в “іншого” мотивації до конформності з нормативним еталоном, який визначає їх очікування.

Система взаємодії містить у собі також процес генералізації не тільки в спільній культурі, завдяки якій комунікують “єго” й “інший”, але також і в інтерпретації прихованих дій “іншого” стосовно “єго”, яка виражає інтенції “іншого”... Ця “генералізація” припускає, що “єго” й “інший” згодні в тому, що деякі дії “іншого” виявляють установки, що “інший” приймає відносно “єго” (і навпаки: “єго” відносно “іншого”). Оскільки ці установки... інтегровані зі спільною культурою й остання інтерналізована в диспозиції потреб “єго”, то “єго” чуттєвий не тільки до відкритих актів “іншого”, але і до його установок. Він відчуває потребу не тільки в одержанні конкретних винагород і в уникненні конкретних покарань; його також радують доброзичливі установки, і він уникає недоброзичливих з боку “іншого”. Дійсно, оскільки він інтегрований з тими ж самими нормами, то в нього виникають ті ж самі установки стосовно себе самого як об’єкта” [135, 543-544].

Отже, функціонування системи цінностей фірми – це та потойбічна сила, що інтегрує учасників будь-якого виробничого процесу в цілісність вищого ґатунку – соціальний організм фірми. Взаємодія особистості з іншими учасниками виробничого процесу у такому випадку забезпечується двома виконавчими механізмами. Перший з них ґрунтується на закономірностях поділу суспільної праці, а другий діє на основі закономірностей міжособистісного спілкування людей між собою.

Перший виконавчий механізм полягає в тому, що поділ суспільної праці, яка за змістом є системою багатоманітних функцій, органічно замкнених на продукт фірми, завдяки посадовим обов’язкам вимагає певних вузькоспеціалізованих дій від робітника. Дію цього механізму подає Е. Дюркгейм, коли пише: “Будь-яке



збільшення функціональної діяльності викликає збільшення солідарності, тому що функції організму (фірми – А. Г.) можуть стати активнішими тільки за умови збільшення їхньої безперервності. Розгляньте яку-небудь із них окремо. Оскільки вона неспроможна без співробітництва інших, то робити більше вона може тільки тоді, коли інші роблять більше; але продуктивність останніх може піднятися, у свою чергу, тільки якщо продуктивність першої підніметься завдяки новому відбиванню ще раз. Будь-яке зростання активності в одній функції, викликаючи відповідні збільшення в солідарних функціях, викликає ще нове в першій, що можливе тільки тоді, коли остання стає безперервною. Зрозуміло, що ці відбивання не продовжуються без кінця; настає момент, коли знову встановлюється рівновага” [60, 399].

Тож, у виробничому організмі фірми активність суб’єкта та його спроможність відповідати рівню активності інших учасників виробничого процесу, дійсно є цінністю.

Другий виконавчий механізм пов’язаний із тим, що особистість і фірма мають специфічні механізми входження в свою протилежність і засоби опосередкування своєї взаємодії – а, отже, й утримання одне одного в складі цілого. Тут ми маємо на увазі наявність таких явищ, як хронотоп у структурі особистості і *habitus* на стороні фірми як частини суспільства. Судячи з функцій, *habitus* скоріше інваріантний російському терміну “традиція”, ніж дослівному “звичка”. При цьому ми виходимо з визначення традиції, даного В.Воловиком, як відносно стійких, загально прийнятих повторюваних форм, засобів, прийомів, методів діяльності, що історично склалися в рамках конкретної соціальної спільноти [35, 13].

Пояснюючи зазначене, почнемо з поняття “хронотоп”. Воно, як відомо, активно використовувалося в гуманітарних науках, передусім М. Бахтіним. Своєрідність хронотопу полягає в тому, що він поєднує в собі, здавалось би, непоєднуване, а саме – просторово-часові у фізичному смислі цього слова тілесні обмеження з безмежністю часу і простору, тобто з вічністю і з нескінченністю. Тому в ньому містяться водночас і Фізична, і Семантична Вселенні. Це, як відзначає М. Каган, орган опосередкування їхньої взаємодії [75, 114]. К. Маркс при поясненні подібних переходів, часто користувався синтетичними категоріями – поняттями: “практично-духовне” засвоєння дійсності,



“чуттєво-надпочуттєве” стосовно властивостей товару, “сутнісна єдність природи та суспільства” стосовно людини.

Хронотоп важко уявити через те, що простір і час зазнали в ньому діяльнісно-семіотичної переробки: вони виступають у ньому в перетвореній формі до того, що реальний рух в просторі трансформується в зупинений час, а останній трансформується в простір, який рухається. Отже, особистість володіє атрибутивною здатністю вступати за своєю ініціативою у взаємодію з фірмою.

Фірма, в свою чергу, має механізм впливу на особистість. Механізм такого впливу отримав в сучасній філософсько-соціологічній літературі найменування *habitus*. Цей феномен є центральним поняттям соціологічної концепції П. Бурдьє. Сам термін зустрічається вже в творах Г. Гегеля, яким він позначає “туманне уявлення про весь вигляд” роду [38, 266].

Шляхом *habitus*'а соціальна структура управляє практикою, причому не в дусі механічного детермінізму, але в рамках спонукань і меж, заздальгідь накладених на її винаходи. Це пов'язане з тим, що культура є не тільки смислонесучий і смислопередаючий аспект людської практики та її результатів, але й смислоположний і смислотворний акт, який дає змогу людині сприймати своє соціальне життя і реалізовувати в ньому власну самість.

Все викладене вище дає нам право говорити, що, завдяки хронотопу особистості й традиції (соціальному хронотопу), межі між суб'єктивним об'єктивним та об'єктивним суб'єктивним не існує. Вони вільно переходять одне в одне за допомогою спеціальних засобів, так званих медіаторів.

Виходячи з наявності в суспільстві двох опосередковуючих систем матеріального й духовного походження, є сенс говорити і про два типи медіаторів – духовний і фізичний. Інакше кажучи, ми виходимо з того, що система внутрішньофірмових цінностей є специфічним засобом передачі смислу від колективної особистості до особистості і навпаки.

Сучасна психологія такі продукти опосередкування відбила в понятті “предмети-посередники”, або медіатори духовного спілкування [73, 311-324]. До них відносяться Знак, Слово, Символ і Міф. Психологи пропонують розглядати їх як акумулятори живої енергії, свого роду енергетичні згустки. Згідно з А. Лосевим,



особистість – міф. Ісус Христос теж у певному смислі може бути ідентифікований як Міф. До таких посередників відноситься і система цінностей фірми. Вони можуть розглядатися (а для нас це дуже важливо) і як резонатори, на частоту яких настроюються живі істоти. Останні не тільки засвоюють ці частоти, але й генерують нові, підзаряжають своєю енергією медіатор [73, 315].

Нагадаємо, що процедура опосередкування в матеріальному світі найдокладнішим чином описана в роботах К. Маркса. Ми просто через таку методологічну настанову на систему цінностей і продукти праці, а точніше – товари на ринку, ще не дивилися, але від цього опосередковуюча роль останніх не випаровується. Тепер вона чітко визначилася, і ми повинні її досліджувати як елемент соціального організму фірми.

За таких умов поділ праці, що детермінує існування фірми, характер і зміст взаємодії робітників у ході виробничого процесу, формує два види солідарності між його учасниками: механічну й органічну [60, 139-140; 60, 406]. Перший вид солідарності потребує, щоб співробітники були схожі один на одного, а другий, навпаки, – щоб вони відрізнялись на основі оволодіння різними виробничими функціями.

Висновок про наявність двох видів солідарності в процесі виробництва є дуже важливим для реалізації мети даного дослідження, оскільки на їх основі формуються мораль і право. “Право і моральність – це сукупність уз, що прив’язують нас один до одного і до суспільства, створюючи з маси індивідів єдиний узгоджений агрегат,” [60, 406] – слушно писав Е. Дюркгейм.

Формою буття соціальних якостей людини є її виробнича діяльність – вона формується насамперед як єдність типових та унікальних соціальних якостей. Необхідність діяльнісного прояву персоніфікованих соціальних якостей відчувається індивідом як потяг до конкретних форм і способів життєдіяльності, усвідомлюється в його узагальнених ціннісних уявленнях.

Можна вважати, що, перебуваючи в рамках формальної організації, типовими соціальними якостями будуть ті якості, що знайшли своє оформлення у формальній діяльності, а унікальними – передусім ті, що не включені у формальну діяльність. Загальна ж ціннісна спрямованість досягається усвідомленням своєї сутнісної



визначеності за допомогою системи узагальнених уявлень про необхідні для самореалізації форми діяльності.

Загальна ціннісна спрямованість особистості – генералізуючий фактор, що охоплює всі “поверхи” людської психіки – від потреб до ідеалів. Вона являє собою насамперед конкретне сполучення узагальнених уявлень про життєву необхідність різних форм життєдіяльності, переваги деяких із них як умов повноцінного життя.

При побудові та соціологічному аналізі типології загальної ціннісної спрямованості особистості варто брати до уваги три основні смисложиттєві установки особистості: 1) егоцентричну, що замикає людину в просторі її особистої суб’єктивності; 2) альтероцентричну, що підпорядковує її життя служінню близьким людям; 3) соціоцентричну, що робить індивідуальне людське буття невіддільним від турбот і проблем широких соціальних спільнот.

Ціннісна свідомість малої соціальної групи, про яку нам також необхідно говорити, не зводиться до простої сукупності переважних оцінок і думок із приводу тих чи інших значущих ситуацій її діяльності. Вона являє собою особливу духовну структуру, яка має надособистісний зміст, відбиваючи конкретні функції та завдання групи, умови її діяльності, що формуються під впливом цілого комплексу об’єктивних і суб’єктивних чинників. Високий ступінь ціннісно-орієнтаційної єдності створюється не через комунікативну практику групи, а є наслідком спільної групової діяльності. Ціннісна свідомість є особливою формою відбиття реальності, суб’єктивним способом об’єктивних значенневих відносин, що виникають між людьми та світом у процесі діяльнісного освоєння останнього.

У той же час на боці фірми є “своя” система фільтрів, або ідеологем, для селекції знань. Добре відомо, що майже в кожній без винятку організації завжди існує ціла низка офіційних вимог, норм, а також неформальних правил і стереотипів, якими робітники користуються для вирішення виробничих проблем. У деяких випадках їх вплив на сукупного працівника такий сильний, що нова людина не може їх витримати і звільняється з фірми. Спостереження за практикою свідчить про те, що іноді на фірмі складається духовна атмосфера, яка не забезпечує її нормального функціонування та розвитку – в такому випадку найчастіше вирішення проблеми є



залучення до керівництва “свіжих” людей, які змінюють ідеологічні фільтри і організація на очах “оживає”.

Отже, якість впливу корпоративної системи цінностей на виробничу діяльність робітника в соціальному полі фірми ми пропонуємо оцінювати на основі його особистісної культури.

При цьому зазначимо, що роль системи внутрішньофірмових цінностей на особистість працівника фірми постійно зростає. Це викликано низкою чинників: значною інтенсифікацією виробничого процесу, зростанням потужності засобів виробництва та складності технологічного процесу, а також тим, що, товари, які виробляє фірма, сьогодні мають бути інтернаціональними – здатними задовольнити потреби людей з різною ментальністю. Отже, значно ускладнюється саме ціннісна складова товару – а, відповідно, й живої праці, що застигла в ньому.

Таким чином, система внутрішньофірмових цінностей має потужний вплив на особистість робітника фірми. По-перше, вона тисне на нього завдяки тому, що утримує значущі для фірми смисли і тому, що інші робітники очікують від нього певної поведінки.

По-друге, особистість робітника здатна кореспондувати свої дії зі змістом корпоративної системи цінностей завдяки специфічній ціннісній свідомості, яка може утримувати водночас багато моделей ціннісної поведінки, оскільки людина одночасно включена в декілька культурологічних полів. При цьому культурологічне поле фірми є найпотужнішим.

По-третє, тиск здійснюють символи, які на основі принципу резонансу викликають у ціннісній свідомості окремого робітника ті ж самі інстинкти, реакції, почуття, оцінки та дії, що закладені в корпоративну систему цінностей шляхом попередньої цілеспрямованої ідеологічної роботи.

По-четверте, система цінностей фірми має матеріальні й духовні компоненти, оскільки забезпечує участь робітника у двох відносно самостійних процесах і веде до виготовлення двох продуктів: товару, в якому застигає рух продуктивних сил фірми, та виробничих відносин, що утворюють її соціальне тіло.

По-п'яте, в межах фірми формується й стало функціонують два виконавчих механізми, один із яких діє на основі закономірностей





поділу суспільної праці, а інший – на основі закономірностей спілкування учасників виробничого процесу.

По-шосте, на основі корпоративної системи цінностей, двох відносно самостійних механізмів реалізації її змісту на фірмі формується два види солідарності робітників між собою, що веде до формування корпоративної моралі та становлення нормативної системи, що закріплюється правовими нормами.

По-сьоме, ціннісна реакція робітника повинна оцінюватись на основі його особистісної культури, що підсумовує усі форми впливу фірми на робітника.

По-восьме, сучасний стан ринкової економіки вимагає на боці фірми мати розвинену систему цінностей, оскільки глобалізація та індивідуалізація процесу задоволення потреб споживача продукції має інтернаціональний характер, а на боці особистості робітника – високорозвинену специфічну проектно-ціннісну свідомість, оскільки при збільшенні швидкості руху в ринковій сфері йому треба бачити далі й глибше.

Тепер ми можемо перейти до дослідження впливу системи цінностей фірми на соціальну систему, яка протистоїть особистості робітника і тому має інші механізми, а відповідно й інші наслідки взаємодії з предметом нашого дослідження.

## ***9.2. Внутрішньофірмова система цінностей – морфогенетичний чинник саморозгортання соціального організму фірми***

Метою даного підрозділу є дослідження функціонального впливу системи внутрішньофірмових цінностей на соціальну систему. Специфікою цього аналізу є розгляд системи корпоративних цінностей як процесу, що поглиблює наші уявлення про морфогенез соціального організму фірми. Для цього ми маємо проаналізувати



функціональні властивості системи цінностей фірми стосовно її впливу на поведінку об'єктивованої складової фірми – соціальної системи.

За Т. Парсонсом, соціальна система – це система дії, що володіє такими характеристиками: 1) включає взаємодії між двома чи більше акторами – цей процес взаємодії сам по собі і є головний центр уваги для спостерігача; 2) ситуація, на яку зорієнтований актор, включає інших акторів і ці інші актори – “інші” – об'єкти катексиса (задоволення), причому дії “інших” беруться до уваги когнітивно, як дані; різні орієнтації “інших” можуть бути або цілями, яких потрібно досягти або засобами їх досягнення – отже, вони можуть бути об'єктами оцінних суджень; 3) у соціальній системі може здійснюватися як незалежна, так почасти й погоджена дія, в якій згода залежить від колективної цільової орієнтації, або спільних цінностей, і від консенсусу нормативних і когнітивних очікувань [135, 461].

Кут зору, під яким ми маємо проаналізувати вплив корпоративної системи цінностей на соціальну систему має суттєве значення, оскільки методологічна установка висвітлює тільки ті функції, що попадають у її світло. Т. Парсонс, наприклад, прокоментував це так: “Відношення між цінностями більш високої соціальної системи та цінностями диференційованих підсистем може бути назване відношенням конкретизації при низведенні узагальненого стандарту вищої системи на “рівень” підсистеми з урахуванням обмежень, що накладаються на останній функцією і ситуацією (виділено нами – А. Г.). Так, підприємницька фірма керується цінністю “економічної раціональності”, що виражається в продуктивності і платоспроможності, і приділяє значно менше уваги вищій системі цінностей, ніж це робив недиференційований виробничо-сімейний осередок. Що стосується родини, то вона в економічному аспекті свого існування тепер слідує цінностям “споживання”” [135, 720].

Обираючи свій кут зору на систему цінностей фірми, використаємо ідею Т. Парсонса про те, що культура – це не тільки низка символічних комунікацій, про яку вже йшла мова в попередньому підрозділі, а й “низка норм для дії (виділено нами – А. Г.) суб'єктів ринкових відносин” [135, 544].



Цю тезу посилює таке: “Мотивація “его” та “іншого” інтегрується нормативними еталонами в ході взаємодії. Різностямованість задоволення та депривації тут особливо важлива. Реакція, що відповідає (еталону) з боку “іншого” – це задоволення для “его”. Якщо “его” конформний до норми, його задоволення – це аспект винагороди за цю його конформність стосовно неї; зворотне має місце для випадку покарання за відхилення. Отже, реакції “іншого” на конформність чи девіантність “его” щодо нормативного еталона представляють собою санкцію на дії “его”. “Очікування” “его”, пропоновані “іншому”, – це очікування, пов’язані з ролями “его” й “іншого”; і ці санкції посилюють мотивацію “его” до конформності з цими рольовими очікуваннями. Таким чином, компліментарність очікувань сприяє взаємному посиленню як у “его”, так і в “іншого” мотивації до комфортності з нормативним еталоном” [135, 544].

Закономірно постає питання про те, звідки береться ця нормативна система. Відповідь може бути тільки одна: якщо розглядати систему цінностей фірми як процес або функціональний дубль соціальної системи, то рано чи пізно вона має перейти й заспокоїтись у продукті. Тож продуктом тут може бути система моральних і правових норм, носієм та оберегом яких є система управління фірмою. Це спостереження збігається з наробками в соціологічній і психологічній літературі, в яких зафіксована закономірність переходів: потреби – інтереси – цінності – норми – мотиви – стимули – дія.

Оскільки об’єктивований компонент у структурі фірми є трудовим колективом, що протистоїть окремому робітнику (взаємодія між якими утворює, за розробками В. Беха, соціальний організм фірми), то використаємо ідею Т. Парсонса про те, що в цьому випадку система цінностей створює нормативну складову з чотирьох елементів: “будь-яка конкретна система, включаючи просту одиницю, – статус-роль, що розглядається як підсистема, – може проходити через чотири типи еталонів, але вони будуть мати різну вагу в системах різного типу” [135, 575-577].

За Парсонсом, перший тип еталонів із пов’язаних з нормативним контролем діяльності, відноситься до оцінки об’єктів з когнітивного погляду й містить у собі те, що ми називаємо “універсалізмом”. Його перевагою є “технічні” норми, які керуються



універсалістськими цінностями при адаптації дії до внутрішніх якостей об'єктів, ситуативних у системі досягнення конкретної мети. В цьому полягає загальноприйняте значення терміну “ефективність”, але ця ефективність стосується тільки використання об'єкта в конкретній ситуації в інтересах досягнення мети.

Еталони другого основного типу відносяться до визначення цілей самого процесу дії, до того, що в термінах перемінних своєї моделі ми назвали діяльністю чи результативністю. Системою норм цей тип еталонів має встановлювати ціль (цілі) системи, досягненню якої, як очікується, повинна сприяти дана одиниця.

Третій тип еталонів можна назвати “таким, що інтегрує систему”: він визначає очікування від одиниці підтримки солідарності з іншими одиницями даної системи. У центрі уваги тут характеристика установки на позитивну дію, що має починатися на користь солідарності між одиницями.

І четвертий тип еталонів пов'язаний із підтримкою чи регулюванням змін в основі аскрептивних якостей, що є вихідним пунктом для інших видів діяльності.

З динамічного погляду, чи з погляду діяльності, соціальна взаємодія є постійний човниковий рух між діяльністю та “санкціями”, останні можна представити як дії, що виражають відношення до діяльності інших за допомогою винагород і покарань [135, 577].

Отже, ми маємо в такому випадку повне право вести мову про наявність нормативної системи у взаємодії учасників об'єктивованої підсистеми фірми. На це прямо вказує ціла низка термінів, які подають закономірності спілкування цих учасників: “діяльність”, “еталон”, “санкція”, “винагорода”, “покарання” тощо.

Більше того, Т. Парсонс далі окремо розглядає навіть норми санкцій по відношенню до учасників соціальної взаємодії – ці норми санкцій відповідають чотирьом основним типам норм діяльності:

1) “схвалення”, що характеризується установкою “специфічності”, тобто відноситься до конкретної мети даної дії, та установкою “нейтральності”, що відноситься до первісних основних характеристик і перешкоджає отриманню повного задоволення чи відволіканню уваги до моменту досягнення мети;

2) “відповідь” – характеризується установками “специфічності” й “афективності”, що відносяться до самого досягнення поставленої



автором мети і безпосередньо винагороджують його доступом до цілей-об'єктів, – отже, ця “відповідь” обумовлена досягненням схвалюваної мети;

3) діяльність, що інтегрує систему, – це “схвалення” (“визнання”) у формі відповідної дії, спрямованої на досягнення солідарності, вона характеризується установками афективності чи дифузності;

4) “повага” – оцінка одиниці як одиниці в термінах усього комплексу її якостей, тобто її загального статусу в системі, вона характеризується установками “дифузності” та “нейтральності” [135, 579].

Щоб бути послідовним, до оцінки спілкування робітників між собою треба додати нормативи, що накладають на них функцію робочого місця та технологію процесу виробництва, вимоги яких фіксуються в правах і посадових обов'язках співробітників фірми. Таким чином, усі чотири елементи системи внутрішньофірмових цінностей, виділені нами вище, ефективно працюють на створення в ході свого функціонування нормативного простору фірми.

Більше того, в соціальній системі виникають нові потреби, а – відповідно – й нові соціальні ролі, пов'язані з упорядкуванням відносин між учасниками виробництва та правилами застосування технологій і засобів виробництва. Як зазначає О. Зінов'єв, учасники розділяються на категорії за їх соціальними ролями й соціальними позиціями: “Виникають учасники справи, особливою функцією яких стає не безпосереднє виконання справи, а операції з людьми, зайнятими виконанням справи. В їхньому середовищі відбувається, у свою чергу, поділ функцій і встановлення ієрархії соціальних позицій. Відбувається поділ функцій первинного підприємця на функції власника справи і функції управління справою. Останні переходять до особливого роду найманих осіб, роль яких у справі все зростає і навіть стає чільною”. А наслідком концентрації капіталів, збільшення розмірів підприємств і виникнення різних ділових і фінансових об'єднань стає утворення постійних керуючих органів із директорами, президентами й менеджерами (яких обирають, наймають чи призначають [72, 64]:

У просторі фірми формуються не тільки відносини “начальник-підлеглий”, але й диференціюється соціальна структура фірми, що веде до її ієрархізації та утворення нового органу – відбувається



поглиблення морфогенезу. Формування управлінської підсистеми відбувається шляхом “вільного вибору, через який Майбутнє, що існує як потенційне багатоманіття, впливає на Сьогодення через зміну Минулого, яке тяжіє над ним” [127, 386].

На основі виникнення органу управління видозмінюється взаємодія між учасниками соціальної системи фірми, яку ми розглядаємо як постійний вплив один на одного, що ми аналізуємо вже за допомогою слів “вчинок” і “санкція”.

Стосовно цього Т. Парсонс писав: “Коли вплив на дію інших у даній системі перетворюється в інституціоналізовані очікування, пов’язані з роллю (певних одиниць системи), – ми маємо перед собою джерело влади”. У повну ж силу, за Парсонсом, влада виявляється тоді, коли в ці інституціоналізовані очікування включаються також законні примусові санкції – право накладати на інших “обмеження”, якщо ці інші діють не так, як оточуючі мають інституціолізоване право від них очікувати. У такому розумінні влада – це інституціоналізована могутність у системі соціальної взаємодії, вона має піддаватися оцінці і, тому, подібно іншим оцінюваним параметрам, може бути стратифікована. Кожен член соціальної системи має якусь владу, у крайньому випадку влада може виявитися в пасивному опорі неприйнятної для індивіда залежності від інших [135, 572].

У нормативному просторі фірми з’являються спочатку санкції, що навіюються їй власною системою цінностей, а з розширенням загальної чисельності керівників сюди проникає нормативна система, що утворилась у ході історичного розвитку суспільства. Тому в цьому контексті ми поділяємо погляд В. А. Бачиніна, який запропонував своєрідну нормативну “піраміду”, що містить не тільки сучасні, але й “більш давні та фундаментальні нормативно-ціннісні основи, що склалися протягом всієї історії світової цивілізації” [11, 90].

В основі такої нормативної “піраміди” знаходяться найдавніші міфологічні табуальні “першонорми”, які безпосередньо пов’язані з глибинними сферами колективного й індивідуального несвідомого та їх архетипами та знайшли відбиття в архаїчних міфах. Над ними надбудована система релігійних норм, що внесли до механізму соціонормативної регуляції момент метафізичної абсолютності й виявилися здатними позбавити індивідуальну свідомість труднощів вибору.



Вище в цій “піраміді” – моральні норми, що вимагають ставитися до кожної людини як до родової істоти, далі – рівень моральних норм, які розглядали людину вже як представника конкретних, локальних соціальних спільностей.

Наступний рівень нормативно-ціннісної регуляції вимагав від громадян підпорядкування їх практичної та духовної діяльності цілям і завданням держави. Завершує “піраміду” система правових норм, що юридично оформлюють усю сукупність нижчих рівнів у раціоналізовані розпорядження і заборони.

Н. В. Крохмаль, у свою чергу, виділила три рівні саморегуляції соціальних систем, а саме: архетипічний, нормативний і семантичний [98]. Ясно, що вони теж працюють у структурі фірми.

Отже, місце системи внутрішньофірмових цінностей у структурі фірми знаходиться в сфері управління, а точніше, в її саморегуляційному контурі: вона генетично обумовлюється внутрішньофірмовою ідеологією і сама породжує систему управління фірмою.

Зробимо деякі зауваження відносно мети управління: вона формується на основі змісту загального семантичного поля, в якому система внутрішньофірмових цінностей відіграє вирішальну роль і до якого має доступ робітник. Формування мети управління фірмою є пошук/визначення бажаного, можливого і необхідного стану цієї системи, це процес відділення його від неможливого, небажаного та непотрібного в майбутньому стані системи. Формування мети функціонування фірми припускає: виділення необхідних обставин, закономірних станів системи і включення їх у мету управління; визначення можливих, але небажаних обставин і станів, яких варто уникати і від котрих треба відмежувати мету управління; визначення можливих і бажаних обставин і станів і включення їх у мету управління фірмою; обмеження мети від бажаних, але об’єктивно неможливих обставин і станів фірми; наукове передбачення напрямків і тенденцій розвитку фірми через прогнозування.

Для розгляду системи внутрішньофірмових цінностей у топологічному вимірі – щоб визначити, яке саме місце займає вона в структурі фірми, варто звернутись до евристичної моделі найпростішого соціального організму, яка запропонована В. П. Бехом [17, 257]..



Вона відтворена за допомогою принципів евристичного моделювання, як механізм самореалізації діалектичного протиріччя між особистістю і суспільством на цьому рівні ієрархії організаційних форм. Нам відомо з практики, що підприємства, організації і установи є тими найпростішими організаціями, що складають організаційну основу економічного, соціального, політичного і ідеологічного життя організму країни.

Наша ідея полягає в тому, що на цьому рівні протиріччя між особистістю і суспільством розгортається в організаційній формі, яка має наступний вигляд [рис. 9.1].

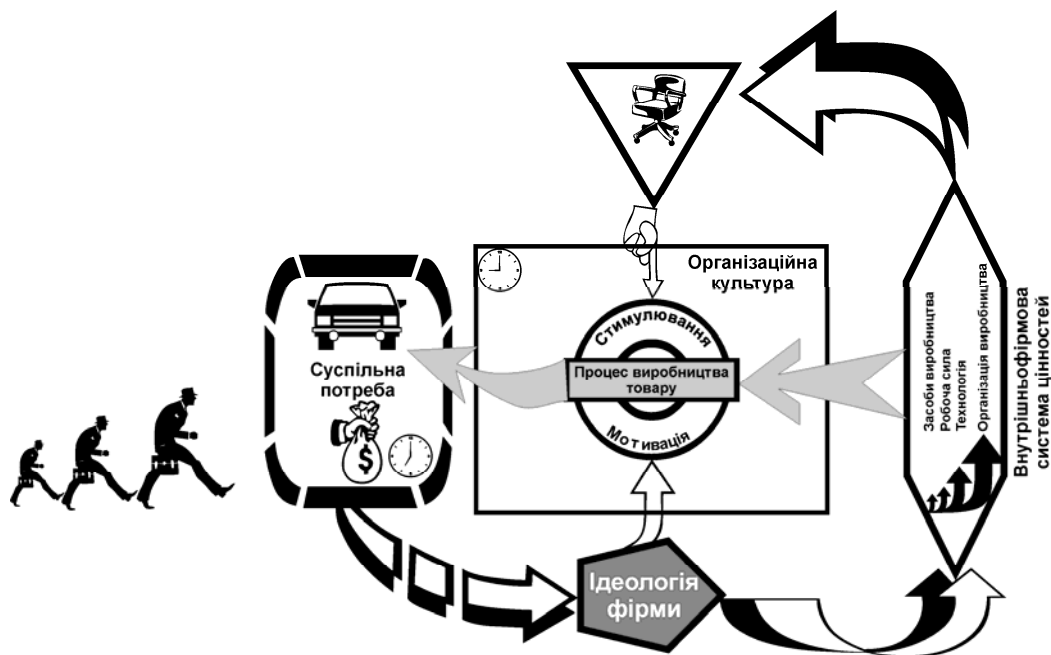


Рис. 9.1. Евристична модель найпростішого соціального організму (виробничої фірми)

З наведеної моделі добре видно, що механізм саморуху найпростішого соціального організму складається з двох фаз: прямої – від потреби суспільства у товарах або послугах до внутрішньофірмової системи цінностей і зворотної – від внутрішньофірмової системи цінностей до товару або послуги, вироблених для задоволення і тим самим зняття потреб людини.

Внутрішньофірмова ідеологія є момент духовного виробництва і відтворення найпростішого соціального організму, а мотивація виступає моментом матеріального виробництва, в ході якого





робітники підприємств, організацій або установ виробляють товар або послугу. Стимулювання, як функція системи управління, спрямована на утримання процесу життєдіяльності найпростішого соціального організму в межах певного діапазону змін.

Завдяки наявності в структурі родового соціального організму країни найпростіших соціальних організмів, іде безперервний процес виробництва і відтворення його органів. Саме фірму А. Пригожин визначає саме як організоване заради спільної мети об'єднання людей, причому “заради такої мети, що не може бути досягнута жодним із них порізно, хоча й важлива для кожного” [142, 10].

Розглянувши безліч існуючих точок зору на природу організацій, А. Пригожин дійде висновку, що в більшості з них ігнорується той момент, що це не просто цільова структура та інструмент досягнення мети, але й людське середовище. Вихід на таку постановку питання був обумовлений кризою теорії організації насамперед в її управлінсько-регулятивній частині: всі управлінські рішення виявляються непростими через необхідність враховувати психологічну сторону організаційного життя. Управлінська практика почала шукати можливість якимось чином передбачати виникаючі при цьому стихійні процеси – і в цьому теорія значно відстає від практики.

Як бачимо з наведеної моделі, система цінностей завершує пряму фазу саморуху соціального організму фірми, що починається від потреби суспільства та через внутрішньофірмову ідеологію досягає ціннісної форми. Зворотний рух починається від внутрішньофірмових цінностей і через стимулювання з боку системи управління та мотивацію – дію робітників повертається до товару, що задовольняє потребу суспільства. Це механізм пульсації соціального організму фірми, пряма і зворотна фази складають повний цикл його саморуху.

Таким чином, система цінностей фірми, разом з її ідеологією, має слугувати, по-перше, забезпеченню організованості виробничого організму через актуалізацію його функцій, а по-друге, – нейтралізації дисфункцій, забезпечуючи гомеостаз фірми. Іншими словами, вони виконують роль необхідної умови функціонування фірми не тільки як виробничої одиниці, але й як соціальної цілісності в структурі соціального організму країни. Різниця при цьому між ідеологією та цінностями фірми полягає в тому, що перша вказує на те, що треба



усунути чи включити до складу соціального організму фірми, а друге поставляє матеріал, завдяки якому це реалізується.

Вищенаведена теза про активну роль внутрішньофірмових цінностей у забезпеченні цілісності структури не суперечить формальному стану виробничої фірми (її організованістю та ін.). Ми пропонуємо лише враховувати, що “будь-яка структура має запас енергії, закладеної в різноманітності її елементів, напруженості (збудженості) зв'язку між ними”, і використовувати цю властивість в оптимізації виробництва.

Джерелом позитивної енергії та носієм системи цінностей на корпоративному рівні є так званий середній клас, на позитивну роль якого (у державі) звернув увагу ще Аристотель, коли зазначав, що держава не повинна спиратися у своїй діяльності ні на найбагатших, ні на найбідніших, тому що ні ті, ні інші не схильні підкорятися аргументам розуму. “Люди першого типу стають переважно нахабами і крупними мерзотниками. Люди другого типу часто стають злодіями і дрібними мерзотниками”. Перші не вміють підкорятися (а без вміння підкорятися, за Аристотелем, не можна навчитися володарювати), другі надзвичайно принижені в своєму положенні і найчастіше керуються заздрісністю до чужого багатства. “Найбільшим благополуччям для держави є те, щоб його громадяни володіли власністю середньою, але достатньою” [Цит. за: 80, 77].

Це пізніше підтвердив Г. Гегель, який писав, що поряд із сім'єю корпорація є другий існуючий в громадянському суспільстві моральний корінь держави: “У корпорації родина має не тільки свій сталий ґрунт як обумовлений деякою забезпеченістю засобами існування, не тільки стале майно, а й визнання того й іншого, так що член корпорації не повинен доводити за допомогою будь-яких зовнішніх даних свою придатність, добродійність свого існування” [39, 276].

Середній клас деякими дослідниками розглядається як система страт, що володіє фундаментальними цінностями. “Середній шар – це верстви населення, що займають проміжне положення між полюсами соціальної ієрархії та характеризуються зближенням позицій (середній клас) за рівнем доходів, характером споживання, стилем життя, фундаментальними цінностями” [80, 105], – відзначає Є. О. Капітонов.



Отже, цінності корпорацій створюють ціннісний фундамент держави і громадянського суспільства – в такому випадку ми виходимо з розуміння останнього як “суспільства розвинених економічних, соціальних, політичних і моральних взаємовідносин, яке, функціонуючи незалежно від держави, взаємодіє з нею, створює правові відносини, умови зростання матеріального добробуту та духовної культури, сприяє розвитку соціальної активності громадян, форм їх самоорганізації” [16, 17].

Для цього у нас є кілька аргументів. По-перше, ця теза добре узгоджується з ідеєю Г. Гегеля про те, що “в громадянському суспільстві праця розпадається відповідно своїй природі на різні галузі. Оскільки вона в собі рівна в особливості знаходить у співтоваристві існування як загальне, то спрямована на своє особливе егоїстична мета досягає і проявляє себе водночас як загальна, і член громадянського суспільства є за своїм особливим умінням членом корпорації, загальна мета якої, отже, цілком конкретна і не виходить за межі того, що укладено в певному промислі, у власній справі та інтересі” [39, 275].

По-друге, наша ідея збігається з висновками К. Маркса та Ф. Енгельса про те, що родове життя людини протікає в громадянському суспільстві і залежить від економічної сфери. Так у листі до П. В. Анненкова К. Маркс пише: “Візьміть певну ступінь розвитку виробництва, обміну та споживання, і ви отримаєте певний суспільний лад, певну організацію сім’ї, станів або класів, – словом, певне громадянське суспільство” [107, 387-388]. В іншому місці він підкреслює: “Мої дослідження привели мене до того результату, ... що анатомію громадянського суспільства слід шукати в політичній економії” [113, 6]. Ф. Енгельс говорив про те, що основу історії будь-якої епохи обумовлює “економічне виробництво і неминуче впливаючи з нього будова суспільства” [65, 1].

По-третє, Г. Гегель і К. Маркс визнавали, що найвагомим принципом громадянського суспільства є особистість. Ясно, що свобода особистості найбільшою мірою проявляється в економічній діяльності за умови, що людина є власником не тільки своєї робочої сили, але й певної частки продуктивних сил суспільства. При цьому К. Маркс визначав, що ізоляція індивіда, “його відокремлення у вигляді самостійної точки всередині виробництва зумовлені поділом праці, що, в свою чергу, базується на цілому ряді економічних умов, які з усіх



боків зумовлюють індивіда в його зв'язках з іншими індивідами і в його приватному способі існування” [114, 410]. Тут слушно навести слова Е. Дюркгейма про те, що “суспільство, яке складається з множини неорганізованих, подібних пилу індивідів, яких гіпертрофована розвинена держава намагається заключити у свої обійми й утримати в них, представляє собою справжнє соціологічне чудовисько. Колективна діяльність завжди надто складна, щоб її міг виразити один-єдиний орган – держава... Нація може підтримувати своє існування тільки в тому випадку якщо між державою та окремими особами виникає ціла низка вторинних груп, досить близьких до індивідів, щоб втягнути їх у сферу своєї діяльності і таким чином у загальний потік соціального життя” [60, 34-35].

По-четверте, Гегель при цьому прозорливо попереджав про негативні наслідки наявності нерозвинених станів для існування соціального організму країни: “суб’єктивна особливість, не сприйнята в організацію цілого і не примирена в ньому, оскільки вона також виступає як істотний момент, виявляє себе ворожою, згубною по відношенню до суспільного порядку та або відкидає його, ... або, якщо суспільний порядок, володіючи достатньою владою чи релігійним авторитетом, зберігається, опускається до рівня внутрішньої зіпсованості і повної деградації... Якщо ж об’єктивний порядок зберігає суб’єктивну особливість у відповідності до себе і разом з тим надає їй її право, вона стає діючим началом життєвості громадянського суспільства, розвитку розумової діяльності, заслуг і честі” [39, 244-245].

По-п’яте, Г. Гегель прямо вказував на те, що громадянське суспільство, у свою чергу, позитивно впливає на розвиток промисловості: “Коли громадянське суспільство не зустрічає перешкод у своїй діяльності, його народонаселення і промисловість ростуть. Завдяки тому, що зв’язок людей, створюваний їх потребами, і способи виготовляти та доставляти засоби для їх задоволення набувають спільного характеру, збільшується накопичення багатства, тому що з цієї подвійної спільності витягається найбільша вигода – це з одного боку, а з другого – ця ж подвійна спільність веде до розрізненості й обмеженості особливої праці і тим самим до залежності і нестатку пов’язаного з цією працею класу, а звідси і до нездатності почувати і



насолоджуватися усією свободою, і особливо духовними перевагами громадянського суспільства” [39, 271].

Досліджуючи систему цінностей фірми, вдалося встановити, що формальній організації властиво мати власну аксіологічну сферу, але актуально ця властивість набуває функціонального характеру тоді, коли вона слугує збереженню цієї системи і виконанню її основної функції або сукупності функцій. За спрямованістю дії системи цінностей можуть бути позитивними (тоді мова йде про функції) і негативними (тоді мова йде про дисфункції).

При цьому поняття функції, як відомо, має два значення: службової ролі одного з елементів системи або залежності в рамках даної системи, за якої зміни в одній частині виявляються похідними (функцією) від змін в іншій її частині. Отже, якщо в значенні “залежності” латентна функція і відбиває взаємозв'язок явного (формального) і прихованого (неформального) в організації, то виявляє себе саме як дисфункція. І будь-яке включення латентних функцій, наприклад, як прогнозуючих, в організм соціальної системи є не кінцевою науковою теорією організації, а скоріше тільки результатом дослідження певної емпіричної бази, зокрема – виробничого підприємства. Такий підхід до формальної організації передбачає, використовуючи вислів Ф. Енгельса, бажання “зберегти основу всіх бідувань сучасного суспільства, усунувши в той же час ці бідування”.

Класифікацію функцій системи цінностей фірми можна зробити на основі різних критеріїв, залежно від чого їх може бути різна кількість і вони можуть мати різний зміст. З вищевикладеного матеріалу логічно випливає, наприклад, така їх класифікація: морфогенетична, світоглядна, мотиваційна, стимулююча, інформаційна, інтегруюча, системоутворююча, самоорганізаційна, саморегуляційна, нормотворча, профілактична та деякі ін.

Ми ж вважаємо, що система цінностей є найвищим за змістом і структурою елементом соціального організму фірми і тому її найважливіші функції полягають у забезпеченні гомеорезу на етапі саморозгортання соціальної системи, підтримці гомеостазу на етапі сталого її функціонування та в запобіганні гомеоклазу як процесу саморуйнації цілісного організму при некерованому наростанні ентропії.



Отже, картина виглядає зовсім іншою, якщо на корпоративну систему цінностей подивитись з боку теорії самоорганізації фірми. Оскільки фірма є жива система, то їй притаманні всі закономірності саморозгортання розумної живої речовини. В онтогенезі, після стадії зародження, має місце стадія гомеорезу, в ході якої йде становлення соціального організму фірми, що треба відрізнити від стадії гомеостазу. Г. Югай у роботі “Загальна теорія життя” так розмежовує ці поняття: “Якщо гомеостаз означає сталість рухомого рівноважного стану, то гомеорез – сталість шляхів розвитку живої системи, їхніх змін, які включають в себе переходи від одних рівноважних станів до інших, тобто гомеорез охоплює і гомеостаз” [208, 137].

І далі він продовжує: “Гомеорез від гомеостазу можна відрізнити за багатьма ознаками. Гомеорез характеризується, по-перше, більш динамічним, функціональним характером; якщо гомеостаз – це збереження заданого стану рівноваги шляхом авторегуляції, то гомеорез – автономізований процес новоутворення або самоорганізації, тобто зміна стану навіть і гомеостазу, на основі чого досягаються не тільки новоутворення, але й стабілізація форм (І. Шмальгаузен). По-друге, якщо при гомеостазі зберігаються в певних межах окремі змінні, то при гомеорезі змінюються і зберігаються всі інші змінні системи шляхом їх динамічних перетворень (новоутворення). На відміну від гомеостазу, який не викликає появу новоутворень, гомеорез веде до таких. По-третє, гомеорез означає зміни на всьому протязі процесу розвитку системи, спрямовані на досягнення кінцевого результату” [208, 137-138].

Для нас важливо підкреслити, що поняття гомеорезу соціального організму фірми характеризує не саморегулювання, а більш високий рівень пристосованості живої системи – автономізацію, яка для просування в соціальному організмі країни має першорядне значення і яка в повному розумінні є самоорганізацією. За змістом поняття гомеорезу дуже близьке поняттям системогенезу П. Анохіна та стабілізуючого відбору І. Шмальгаузена. Г. Югай правильно, на нашу думку, підкреслює різницю між гомеорезом і системогенезом, вбачаючи її в тому, що системогенез скоріше акцентує увагу на кінцевому стані, а гомеорез – на всьому процесі розвитку.

Соціальний організм фірми, як відомо, старіє і з часом помирає. У термінах теорії катастроф старіння соціального організму є



поступове кількісне накопичування системних протиріч, а смерть (некрогенез) – якісний стрибок у “нову сутність”. Системні протиріччя, з якими пов’язане старіння організму фірми, не можуть бути вирішені в рамках тієї організації, завдяки якій можлива його життєдіяльність. Смерть – це якісний стрибок не від однієї організації до іншої, а від організації до хаосу. В. Войтенко пише про те, що “системи, не здатні до вирішення виникаючих протиріч, можна назвати організаційно кінцевими, а процес їх наростаючої дестабілізації – гомеоклазом” [32, 37-38].

Зниклі цивілізації, розпад СРСР, Югославії, Чехословаччини і особливо, масове відмирання соціальних організмів фірм, а це близько 43 тисяч на рік в Україні, сьогодні наочно показують, що термін гомеоклаз має право на життя в соціальній науці. Він повинен стати ефективним засобом вивчення соціального організму фірми. Тільки тут треба проводити лінію між свідомою ліквідацією, або санацією, фірми і запобіганням стихійній формі гомеоклазу. Профілактика як запобіжний засіб управління, вимагає якраз попередження саморозпаду фірм. Але в будь-якому випадку в дослідженні ми змушені запозичити в еволюційної біології необхідний нам методологічний засіб – поняття гомеоклазу, під яким будемо розуміти процес системної дестабілізації соціального організму фірми, що призводить його врешті-решт до загибелі. При цьому гомеоклаз розглядається нами як логічна модель старіння соціального організму, а соціальний вік – як кількісна модель гомеоклазу [33, 124].

Розвиток системної концепції старіння, що спирається передусім на дослідження його організаційних передумов, а не феноменологічних наслідків, можна простежити від античності до наших часів. Найбільш чітке її формулювання належить О. Богданову (1927), який розглядав старіння в рамках створеної ним “загальної організаційної науки” (тектології). Погляд О. Богданова на живий організм як на “систему енергії, що зорганізувалася” цілком може бути поширений і на соціальний організм фірми. Основна його теза полягає в тому, що системне диференціювання породжує системні протиріччя: закінчення розвитку означає завершення формування системи з усіма її атрибутивними перевагами та недоліками, а



старіння є закономірна зміна зрілої системи, напрямок і темп якої залежать від балансу цих її якостей.

Отже, підведемо підсумки, які впливають з матеріалу, проаналізованого в цьому підрозділі.

По-перше, методологічна установка розглядати систему цінностей як функціональний дубль соціального тіла фірми, що веде до появи оригінального продукту у структурі соціального організму фірми, повністю спрацювала. Тим самим теоретично обґрунтовані місце й роль системи цінностей у самоорганізації фірми як соціального цілого.

По-друге, досить ґрунтовно висвітлено топологію системи внутрішньофірмових цінностей. Місцезнаходження предмету дослідження в структурі соціального організму фірми однозначно підтвердило його належність до системи саморегуляції, а головне – довело генетичний зв'язок системи цінностей, з одного боку, з корпоративною ідеологією, а з другого – із системою управління фірми. При цьому виразніше стала видна різниця між ідеологією та цінностями фірми.

По-третє, ми пересвідчились, що система внутрішньофірмових цінностей формує оригінальну нормативну систему, до складу якої входять моральні й правові норми, і яка для свого функціонування потребує специфічного органу – системи управління фірмою. При цьому матеріальні та духовні компоненти системи цінностей в однаковій мірі формують нормативну сферу корпорації. Різниця між ними полягає лише в тому, що одні елементи системи цінностей фірми це роблять через права та обов'язки, що впливають з функції робочого місця або вимог технології, а інші – шляхом очікувань від соціальної ролі її носія.

По-четверте, встановлено, що під впливом системи цінностей відбувається подальша диференціація структури фірми, оскільки вона проявляє таку свою властивість, як ієрархія, з'являються нові дійові особи – менеджери, виникають нові відносини між учасниками виробничого процесу – “керівник – підлеглий”. Менеджери як професійно підготовлені кадри управління привносять у виробничу діяльність фірми методи управління, сформовані на іншій ціннісній основі, – вони впливають на ціннісну свідомість сукупного робітника за принципом зовнішнього доповнення.





По-п'яте, в підрозділі доведено, що головними системними функціями внутрішньофірмових цінностей є забезпечення гомеорезу, гомеостазу та гомеоклазу соціального організму фірми шляхом модернізації змісту продуктивних сил, якими володіє фірма (засоби виробництва та робоча сила), а також оновлення виробничих відносин.

По-шосте, ми пересвідчилися у тому, що зміст системи цінностей як культурологічного продукту має на соціальну систему фірми інший вплив і веде до інших наслідків, ніж у випадку з тиском на ціннісну свідомість особистості робітника.

По-сьоме, висвітлена унікальна роль середнього класу, який концентрується на корпоративному рівні і є масовим продуцентом і носієм корпоративних цінностей, що має вирішальне значення для створення ціннісного фундаменту громадянського суспільства та державного будівництва.

Далі є сенс зробити наступний крок і проаналізувати, що відбувається на практиці з системою внутрішньофірмових цінностей під тиском об'єктивних умов розвитку українського суспільства або зовнішнього, ринкового середовища, в якому виникає, створюється та розвивається фірма. Для цього треба проаналізувати корпоративну культуру, що формується та функціонує сьогодні на українських державних підприємствах та приватних фірмах.

### ***9.3. Оптимізація формування внутрішньофірмової системи цінностей в умовах соціокультурної трансформації українського суспільства***

Метою даного підрозділу є праксіологічний аналіз функціонування корпоративних систем цінностей в Україні. Це досить відповідальний крок для перевірки якості запропонованої концепції



системи внутрішньофірмових цінностей, оскільки “застосування в дослідженні реальної поведінки людей – вирішальне випробування для будь-якої теоретичної схеми” [135, 543].

Це потребує від науковців, у тому числі й від соціальних філософів, пошуку резервів для подальшого економічного та соціального зростання потенціалу України. Становище ускладнюється тим, що система цінностей фірми є формою локально-групової консолідації людей, ефективним засобом включення фірми у важливі процеси, що протікають у регіоні, галузі та країні. Але цього досить не просто досягти, бо в умовах простору змішаних цінностей, як справедливо відзначає М. І. Михальченко, “всі економічні програми ... були еклектичні, схоластичні, не концептуальні. Суспільна свідомість опинилась у стані соціального стресу, втратила чіткі орієнтири для оцінки минулого України та конструювання її майбутнього” [122, 228].

Тому є нагальна потреба раціоналізувати аксіологічну діяльність виробників для нарощування темпів економічного й соціального розвитку. Процедуру ж оцінювання як “організаційний принцип” Т. Парсонс підкреслює такими словами: “У будь-якій складній системі потрібні певні механізми опосередкування для наведення дисципліни між окремими частинами з погляду організації цілого” [135, 487].

Оптимізація як процес упорядкування взаємодії чинників формування системи цінностей будь-якої фірми залежить від двох складових – підстави й умов. Це відомо. У цьому випадку навіть зміна власності (а в Україні 90479 підприємств протягом 2003 року були переведені в приватну форму) менше активізує підставу, ніж активність умов, – соціально-економічний розвиток країни.

Процес суспільно-економічної та соціокультурної трансформації української держави тривалий і складний, він вимагає концентрації зусиль. У такій ситуації головне для нас – активно продовжувати політику розпочатих системних реформ, постійно доводити реальними справами послідовність щодо обраного курсу, утвердження демократичних цінностей, принципів громадянського суспільства, свободи слова та верховенства права, соціально спрямованої ринкової економіки.

У світлі цього руху корпоративні системи цінностей мають перебудовуватись під тиском низки факторів. Перший серед них, – це забезпечення громадян України високими (європейськими)



стандартами рівня життя, що автоматично актуалізує якісно новий рівень потреб. Як відомо, потреби суспільства визначають характер і зміст ціннісних систем на корпоративному рівні.

Другим фактором є переміщення в Україну шереги зорієнтованих на експорт виробництв із Чехії, Словаччини, Угорщини, Польщі, що значно активізувалося в останні два роки з огляду на зміни в регуляторному середовищі зазначених країн. Це тягне за собою нові субкультури, які осередками та носіями мають трудові колективи відповідних фірм.

Третій фактор – це створення та більш ефективного використання механізмів міжрегіонального співробітництва в рамках міжнародних асоціацій “Карпатський Євро регіон”, “Верхній Прут”, “Бут”, “Нижній Дунай”, співпрацю з потужними євро регіонами, залучення до регіонального розвитку фінансової допомоги за програмою Taxis.

По-четверте, потрібно враховувати важливість “східного вектора” для розвитку України, поглиблення співпраці з Росією.

По-п’яте, поступовою, але невпинною є лібералізація торговельного режиму в Україні на основі принципів світової організації торгівлі та європейських стандартів.

Реагування фірм на євро стандарти тягне за собою корекцію ціннісної свідомості та нормативних засад діяльності вітчизняного виробника. Це прямо впливає з попередньо розглянутого матеріалу, оскільки зачіпає всі складові системи цінностей фірм. У цьому контексті Україна повинна визнати цінність і гармонізувати понад 8000 норм і стандартів, а узгоджено тільки близько 1500. При цьому корекція системи цінностей відбувається за рахунок зворотного впливу продукту – нормативної системи – на ціннісну свідомість товаровиробника.

Реалії сьогодення ставлять перед Україною два завдання, яких без зміни ціннісного поля не реалізувати. Перше з них – це необхідність прискорення економічних реформ загалом та реструктуризації виробництва зокрема. Друге полягає в необхідності пошуку нових моделей співробітництва з провідними країнами світу в різних галузях та сферах, реалізація якого, у свою чергу, залежатиме від економічних перетворень в Україні та від переходу на інноваційний шлях розвитку.



В Україні вже сформульовано завдання та досягнуто певного прогресу у створенні ефективної правової системи, яка передбачає належне виконання законів через адекватну практику застосування дійових регуляторів та належних судових органів. Це необхідно для підвищення економічної активності та прискорення економічного зростання.

Оптимізувати формування внутрішньофірмових систем цінностей можливо тільки завдяки зміні ідеологем, що супроводжують становлення, функціонування та розвиток фірм. Це прямо впливає з генетичного та морфологічного аналізу предмету дослідження. Тому, тут ми маємо прецедент, коли неможливо безпосередньо сформувати культуру фірми та ціннісну свідомість її робітників. Знаряддям, яким цього можна досягти, є: зміна ідеологем розбудови структури фірм, запровадження нових статус-ролей і сукупності нових правових норм, спілкування учасників міжнародного виробничого процесу між собою в ході налагодження сумісних підприємств, створення міжнародних консорціумів, налагодження взаємовигідної торгівлі, яка є фактично продовженням виробництва. Це елементи практичної дії керівництва фірми, що складають зміст корпоративної політики.

Отже, за таких умов Україна має здійснити низку невідкладних фундаментальних трансформацій, що ведуть до зміни ідеологічних настанов підприємців і ціннісної свідомості співробітників вітчизняних фірм, а саме:

- реалізувати стратегію випереджального розвитку, яка має забезпечити щорічні темпи зростання ВВП в Україні на рівні не нижче 6-7 відсотків (у 1,5-2 рази вищі, ніж загалом у країнах ЄС);

- опанувати інноваційну модель структурної перебудови та зростання, реалізація якої має забезпечити суттєве підвищення конкурентоспроможності української економіки, утвердження України як високотехнологічної держави;

- утвердження середнього класу – основи політичної стабільності та демократизації суспільства, значне обмеження загрозової диференціації доходів населення та подолання бідності [140, 177-178].

Особливо потужним засобом тут має стати інформаційне забезпечення стратегії розвитку України, оскільки індивідуальна та колективна ціннісна свідомість виробників товарів і послуг, що



повільно формує систему цінностей фірми, постійно повинна ідеологічно фільтрувати ринкову інформацію та цілеспрямовано вести селекцію й накопичення спеціалізованих, відповідно до профілю виробничої діяльності фірми, знань.

Слід пам'ятати, що трансформаційні процеси в усіх сферах українського суспільства відбуваються за умов глобалізації. Процеси глобалізації також є одним із чинників росту значущості самої системи цінностей фірми. Вона стає більш інтернаціональною. Сталою фірма може бути тільки завдяки саме ціннісній компоненті, як наслідок цього, значно зросла питома вага ціннісної свідомості особистості робітника фірми.

Отже, ціннісна свідомість особистості виступає банком інформаційно-сміслових одиниць, що резонує з вимогами зовнішніх умов. Вона досягає цього за допомогою системи символів. І це захищає фірму від саморозпаду. Для зміцнення потужності захисних можливостей духовного компоненту фірми сучасна філософія змушена розробляти специфічну проектно-ціннісну свідомість [100].

Суть її полягає в розширенні сфер інженерно-конструкторської та комп'ютерно-програмної раціональності, які автоматично ведуть до універсалізації проектного підходу в засвоєнні соціальної реальності. У широкому сенсі проект висвітлює теоретичні горизонти функціонування самого "третього світу", тобто духовно-практичного середовища людини, яке містить у собі і техніку, і культуру, і об'єктивоване знання. Цей світ існував завжди, але сьогодні він набуває проектної форми буття, яке сконструювалося, яке претендує на особливе місце в людському мікрокосмі.

Однак сьогодні, у зв'язку з настанням інформаційної фази, ми все гостріше відчуваємо вихід на передній план актів реалізації гіпотез, різного роду мислительних схем і теоретичних моделей, методологічного знання взагалі. У зв'язку з бурхливою комп'ютеризацією нашого повсякденного життя, пріоритет зараз отримує процес створення різних моделей соціальних об'єктів, що ніяк не зменшує роль теоретичного знання.

Суть такого зрушення, як вважає С.Кримський, полягає в тому, що об'єкти сучасної науки втратили натуральність твердих тіл макрооточення людини і виступають (за прикладом квантово-механічних об'єктів) як сузір'я певних можливостей. Як бачимо,



об'єкти соціального світу є ідеальними зразками для наукового конструювання, проектування та прогнозування. Вивчення таких об'єктів якраз і є актуалізацією тих чи інших ракурсів потенційного.

Таким чином, в ході засвоєння соціального світу дедуктивним способом інтеграція теоретичного знання та практичної дії досягається шляхом проміжної діяльності, яка вимагає спеціального соціотехнічного забезпечення. Вона пробиває собі дорогу через проектно-конструкторські розробки, в яких бере участь ціннісна свідомість особистості, та використання імітаційних моделей соціальних систем, що розробляються на основі комп'ютерних технологій і математичного апарату.

Структурно така діяльність складається з кількох елементів, а саме: комплексу вихідних умов її здійснення; концептуальної, тобто системної основи, що є її організаційним стрижнем; технології моделювання соціального об'єкта; варіативного поля можливих шляхів реалізації проекту; нарешті, критеріальної бази для оцінки якості трансформації теоретичного в практичне.

Підстава як джерело оптимізації нині більш консервативна. Головним інструментом тут є корпоративна культура. Впровадження в корпоративні відносини норм, дотримання яких створило б атмосферу єдності цілей кожного учасника управління, підносить об'єднання промислових фірм на більш високий рівень організації діяльності. Ці норми і є нормами корпоративної культури, яка являє собою "систему матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою і властиві даній корпорації, відображають її індивідуальність і бачення себе та інших у матеріальному й соціальному середовищі, що проявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе та оточуючого середовища" [166].

На всіх етапах історичного розвитку України суттєвий вплив на її економічне середовище та економічну культуру мали ті чи інші особливості національного буття, національного характеру суспільної свідомості та психології українства. Особливо важливе значення в цьому контексті має, як зазначає А. Скуратівський, національний характер [160].

Досліджуючи вплив національного характеру українців на формування корпоративної культури, слід враховувати, що для української культури є характерним надання пріоритету не



формальному розуму, а нормам морального життя суспільства. Ці норми базуються на принципах індивідуальності та людяності, гармонії з природою. Формування корпоративної культури передбачає засвоєння людиною як акціонером, як індивідуумом, певного мінімуму із системи загальних корпоративних норм і принципів внутрішньої культури (корпоративності) акціонерного товариства. У цьому контексті слід мати на увазі, що, засвоївши свого часу візантійську культуру, Київська Русь, проте, не прийняла основного принципу візантизму – панування загального над індивідуальним. Як слушно зазначає С. Кримський, в українській культурі завжди домінували образи людей вільного ратного духу, “вогненні душі” козаків, степових лицарів, яким було притаманне “буяння вільної індивідуальності, особистісного завоювання світу, що було архетипічним для менталітету України” [96].

У національному характері українців, в їх ментальності існувала (існує і сьогодні) ціла низка рис, які не вписуються в норми корпоративної культури. Витоки невисокого рівня економічної культури, зокрема економічний нігілізм, позапублічність життя багатьох тощо, які й сьогодні є реальністю ментальності значної частини населення, коріняться в глибинах національного характеру, етнічній психології нашого народу, які формувались упродовж багатьох століть.

Негативно впливають на формування корпоративної культури такі риси характеру українців, як комплекс “меншовартості”, сконцентрованість на внутрішніх переживаннях, “відступи в себе”, поєднані із замкненістю та недовірою, настороженим ставленням людини до оточення, стиль потаємного існування з життєвою філософією “моя хата з краю, нічого не знаю”, “тихіше води, нижче трави”. Негативно впливає на розвиток корпоративної культури – безпосередньо чи опосередковано – також інертність, неактивність у громадських справах, суміш індивідуалізму та егоїзму, надто приземлений прагматизм. До цього слід додати надмірну довірливість, піддатливість зовнішнім впливам, пристосуванство.

Однією з особливостей національного характеру українців, яка суттєвим чином впливає на формування корпоративної культури, є індивідуалізм, зумовлений специфікою суспільного життя. У результаті в українському національному етносі індивідуальний чинник взяв гору



над колективним. Із часом сформувався український індивідуалізм, пріоритет індивідуального над загальним, колективним як вияв свободолюбства особистості. Враховуючи ту обставину, що утворення акціонерного капіталу здійснюється за принципом “через індивідуальне до колективного”, з опосередкованим володінням власністю в ньому, зазначена риса національного характеру українців об’єктивно сприяє формуванню корпоративної культури, норм корпоративної філософії. З другого боку, індивідуалізм, прагнення свободи, яке мало прогресивний історичний сенс, призвело у свій час до самоізоляції, руйнування організаційних форм упорядкування суспільного, до невміння створювати та втримувати владу, що на сьогодні є гальмівним чинником процесу формування корпоративної культури.

Індивідуалізм став причиною безсилля українського народу радикально вирішити проблему свого сталого, стабільного існування, створити соціонормативні, правові форми суспільної діяльності [160]. Як підтвердження цього висновку має місце довготривалий процес політичної кон’юнктури навколо прийняття Закону України “Про акціонерні товариства”, який дозволить створити абсолютно нові організаційні та структурні засади перерозподілу акціонерного капіталу в Україні, управління ним, контролю за діями управлінського персоналу товариств, а головне – прискорення впровадження норм корпоративної культури.

Суттєвий вплив мають особливості соціального розвитку, зокрема соціальної структури українського суспільства. Специфічна соціальна структура українського суспільства впродовж тривалого часу характеризується недостатньою соціальною диференціацією, переважанням в ній селянства. Це наклало на психіку українського населення відбиток “селянськості”, що, на нашу думку, не є позитивним у соціальному портреті сучасного українського акціонера в більшості акціонерних товариств, що розташовані в містах.

Негативно впливає на формування корпоративної культури належність більшої частини виробників до соціальних груп із наявністю селянської психіки, яка не виробляє здатність оволодівати та повноцінно сприймати знання, науку як систему абстрактних понять, у тому числі категорії корпоративного управління.





Українському народу більше притаманне заглиблення у внутрішній світ особистого переживання, аніж у світ соціальних організацій.

На формування корпоративної культури впливають також певні негативні риси ментальності національної еліти, зокрема інтелігенції. Протягом тривалого періоду часу характерним був поширений перехід значної частини української еліти, яка якраз і повинна брати активну участь у впровадженні культури відносин у сфері економіки, зокрема корпоративних, у польську, російську адміністративну і культурну сфери, потім у радянську.

Відчутним є і вплив на корпоративну культуру такого соціального явища, як козацька свобода. Вона не була внормованою, структурованою та юридично забезпеченою свободою, а була втіленням спонтанності, нерегламентованого волевияву в стихійному демократизмі відносин козацької громади, що не могло сприяти формуванню правових засад життєдіяльності козаків, яких М. Грушевський назвав “степовими авантюристами” [47, с. 154].

Негативно впливають на формування корпоративної культури психологічні чинники, пов'язані з недавнім тоталітарним, радянським минулим, зокрема безініціативність, беспорядність, подвійна мораль, звичка покладатися на опіку держави і водночас не довіряти їй (порушувати закони). Не сприяє формуванню корпоративної культури втрата почуття відповідальності, ірраціональна віра у всесилля “вождів”, очікування на прихід “месії”, який вирішить усі проблеми.

Підсумовуючи, слід зазначити, що особливості національної культури українців, незважаючи на деякі негативні риси, що обумовлені історичним розвитком суспільства, характеризуються цілою низкою конструктивних рис української вдачі, які можуть сприяти засвоєнню нормативних цінностей корпоративної культури. Йдеться про високий рівень розвиненості волелюбства, природного демократизму, що можуть бути закріплені не тільки в політичній, а і в корпоративній культурі. Демократичні цінності українського суспільства, що впродовж кількох століть поступово слабшали, “вимивалися”, та пов'язані з цим риси національного характеру в умовах незалежності України можуть бути відтворені. Це дає підстави стверджувати, що більшість конструктивних рис українського характеру можуть виступати важливими чинниками в побудові системи управління національним капіталом.



У цьому контексті слід зважити на існуючий опосередкований вплив російського капіталу на розробку вищезазначених норм. Це твердження не є безпідставним, якщо врахувати, що, за оцінкою журналу “Експерт”, до 2005 р. 70% виробленої в Україні продукції буде випускатися за участю російського капіталу [63]. Російський напрямок і в подальшому буде залишатися одним із наріжних каменів української зовнішньої політики.

Якими ж є критерії формування корпоративної культури фірми? Це: учасна організація діяльності з матеріальними та духовними складовими культури; гармонійна організація, в якій окремі елементи культури за рівнем свого розвитку, направленістю, ідейністю, цілями, завданнями, способами досягнення мети відповідають один одному; організація, яка живе за нормами закону, а не “за поняттями”; соціально-економічна система, що базується на досягненнях сучасної науки; організація, в якій людей визначають як головну цінність, і відповідно організують взаємодію між окремими людьми та групами на певному психологічному рівні, враховуючи, що найцінніше в людині – її внутрішній стан; організація, що розвивається, будує свої стосунки із суб’єктами внутрішнього та зовнішнього середовища на підставі розуміння їхньої системної сутності й унікальності, і прикладає максимум зусиль для отримання якнайповніших відомостей про ділових партнерів і співробітників з метою їх кращого розуміння.

З метою забезпечення балансу інтересів усіх учасників корпоративного управління, уникнення проявів конфліктності необхідно сформувати набір норм корпоративної культури – від бачення предмета та мети бізнесу до внутрішньокорпоративних стандартів, при жорсткому дотриманні вимог щодо відкритості та прозорості діяльності суб’єктів сучасного ринку.

Далі можна послідовно розглянути елементи системи цінностей фірми й визначити резерви зростання для кожного з них окремо. У першу чергу, уваги з боку системи державного управління потребують кадри або трудові ресурси. Набуває важливості проблема дефіциту трудових ресурсів. Майже половина осіб працюють на посадах, що не відповідають їхній освіті. Гостро відчувається нестача кваліфікованих робітників, інженерів, менеджерів у невеликих містах. В окремих регіонах практично припинено централізовану підготовку фахівців з



металообробки та машинобудування. Усунення цих недоліків є шляхом оптимізації формування системи цінностей фірми.

При цьому загальна чисельність економічно активного населення залишається практично незмінною від початку виходу з кризи і становить 22644, 9 тис. осіб. Однак високий і постійно зростаючий ступінь старіння робочої сили (у середньому по Україні кожна п'ята економічно активна особа – старша 50 років, а кожна чотирнадцята – старша працездатного віку) створює певні перешкоди для нормалізації процесів відтворення робочої сили, для запровадження новітніх технологій і відповідної перекваліфікації працівників [140,63].

Основними проблемами у сфері пропозиції робочої сили є: неспроможність робочої сили самовідтворюватись через низький рівень заробітної платні, оскільки в 2003 році 49,7% працюючих отримували зарплату нижчу за прожитковий мінімум (365 грн.), а в собівартості продукції її частка становить близько 11%, тоді як, наприклад, в країнах ЄС – 30-35%; ключовою проблемою залишається досягнення суспільно прийнятого рівня, структури, диференціації доходів від трудової діяльності, передусім заробітної плати; невідповідність потребам економіки за професійно-кваліфікаційними ознаками; високий рівень старіння, насамперед у сільській місцевості; “вимивання” через трудову міграцію прошарку населення із середнім рівнем кваліфікації, але високою економічною активністю.

Оптимізму додає лише те, що молодь України інтенсивно вчиться. У 2003 році 21,7 тисяч загальноосвітніх навчальних закладів забезпечували навчання 5936 тис. школярів, 953 професійно-технічних навчальних закладів – 483 тис. учнів і слухачів, 1009 вищих навчальних закладів – 2437 тис. студентів. Загальне охоплення освітою перевищує рівень країн із середнім доходом, за деякими позиціями – таке, як у країнах із високим рівнем доходів. Чисельність осіб із вищою освітою така (або більше), як у багатьох країнах із вищим, ніж в Україні обсягом ВВП на одну особу [140, 63].

Про стан культури виробництва можна зробити висновок на основі ступеню зносу основних засобів виробництва. Тут спостерігається досить негативна тенденція. Так, у Посланні Президента України до Верховної Ради України записано, що ступінь зносу в 2001 році становила 45,0%, в 2002 році – 47,3%, а в 2003 році –



48,1%. Для сільського господарства цей показник був 52,3%, для рибного господарства – 58,1%, промисловості – 54,3% на транспорті і зв'язку – 47,1%, у сфері охорони здоров'я та соціальної допомоги – 54,3%, в освіті – 61,7%, галузі державного управління – 36,8%.

Про технологічний рівень країни можна судити на основі інвестицій в основний капітал. В Україні капітальні вкладення склали: у 2001 році – 32573,1 млн. грн, 2002 році – 37177,9 млн.грн і в 2003 році – 27413,1 млн.грн. Звертає на себе увагу й недосконала структура цих вкладень. За січень-вересень 2003 року вітчизняна промисловість при цьому отримала 41,5%, транспорт і зв'язок – 21,8%, сільське господарство – 3,7%, будівництво – 5,3%, оптова та роздрібна торгівля – 3,7%, а інші галузі – ще менше.

Однак, починаючи з 2003 року, можна говорити про “нову якість зростання, пов'язану з початком інтенсивного оновлення основних виробничих фондів, відчутним зростанням інвестиційного попиту. За розрахунками інвестиції в основний капітал за чотири роки зросли на 92,2%, в тому числі в 2003 році – на 27,7%. Суттєво зріс рівень довгострокових кредитів комерційних банків. За минулий рік приріст іноземних інвестицій склав 21,7%” [140, 5].

Про стан технологічної культури свідчить інноваційна складова економічного зростання. У 2000-2003 роках спостерігалось підвищення інноваційної активності в промисловості. Кількість підприємств, що впроваджували інновації, в 1999 становила 1376, в 2000 – 1491, в 2001 – 1503, в 2002 – 1506, в 2003 році – 1238. Щорічно збільшувалося виробництво нової техніки. У порівнянні з 1999 роком у 2003 році кількість освоєних нових видів машин, устаткування, апаратів, приладів збільшилася в 1,5 раза і склала 710 найменувань. Загалом за 2000-2003 роки було освоєно та поставлено на ринок майже 2,5 тис. найменувань такої продукції [140,68].

Підсумовуючи вище наведені факти щодо суспільно-економічного розвитку України та специфіки формування внутрішньофірмової системи цінностей, треба відзначити, що протягом останніх чотирьох років українська економіка демонструє високі темпи зростання. У 2000-2003 рр. Зростання ВВП становило 32,9 %, а за 2003 р. – 9,3 % [36, 4]. Сьогодні перед державою ставиться завдання, щоб пролонгувати одержані за чотирирічний період результати на більш віддалену перспективу. Отже, пошук шляхів



оптимізації формування внутрішньофірмової системи цінностей в умовах соціокультурної та суспільно-економічної трансформації українського суспільства завершився тим, що ми усвідомили декілька головних моментів цього процесу.

По-перше, спроектована нами модель системи цінностей фірми виявилась життєздатною, тобто придатною для практичного використання. За її допомогою можна системно оцінювати стан, якість функціонування та тенденції розвитку соціального організму.

По-друге, категоріальний апарат або поняття, які покладені в елементну базу системи внутрішньофірмових цінностей, виявилися енергонасиченими і такими, що в концентрованій формі стало утримують зміст багаточисельних процесів, які утворюють соціальне тіло фірми.

По-третє, застосування запропонованої моделі висвітлює місце та роль у становленні фірми не тільки окремого робітника (ментальність якого є фактором, що може сприяти або не сприяти якісному функціонуванню фірми), трудового колективу (від якого залежить морфогенез соціального тіла фірми), але й каналів впливу на неї громадянського суспільства і держави, нарешті, міжнародних зв'язків України.

По-четверте, оптимізацію формування даної системи цінностей треба виконувати шляхом теоретичного аналізу та багатокритеріального вибору процесів, що відносяться, з одного боку, до підстави або змісту локалізованого в часі і просторі соціального поля, детермінованого суспільною потребою, а з другого – до умов, що створюють євроінтеграційні намагання України і вплив яких треба передбачати за принципом зовнішнього доповнення в саморозгортанні соціального організму фірми.

По-п'яте, оптимізація має декілька рівнів соціальних процесів, які суттєво впливають на формування системи цінностей фірми, а саме – євроінтеграційний, що несе проблеми макрорівня, національний, або державний, що створює морально-правову основу для саморозгортання соціального цілого; корпоративний, який не може реалізуватись без позитивної ідеології та цілеспрямованої політики самої фірми; нарешті, індивідний, або суб'єктивований, що віддзеркалює ментальні, наукові, освітянські потенції.



По-шосте, головним інструментом формування системи цінностей є ідеологія фірми, яка має містити чотири ідеологеми, а виконавчим механізмом, що базується на нормативній основі, є політика корпорації відносно кадрової роботи та управління працею при налагодженні внутрішніх зв'язків і забезпеченні гомеостазу фірми, а при розбудові зовнішніх зв'язків фірми на перший план виходить споживач продукції за яким майоріє його потреба.

Нарешті, можна підвести підсумок функціонального аналізу обраної проблеми. Він приніс позитивні результати, оскільки ми показали, що: по-перше, механізм впливу фенотипу соціальної системи на поведінку особистості фахівця може сам запитом збуджувати фенотип, або фенотип завдяки символіці фірми збуджує його свідомість й спрямовує його дію; по-друге, в результаті взаємодії фенотипу фірми із соціальною системою поглиблюється морфогенез фірми, що веде до диференціації соціального тіла, появи якісно нових органів і властивостей, завдяки чому фірма тепер стає цілісністю, здатною до саморегуляції; по-третє, ми проаналізували шляхи можливої оптимізації процесу формування системи цінностей фірми, це можливо зробити опосередковано, оскільки особистість може своїм інтелектуальним впливом на фенотип фірми корегувати і навіть видозмінювати зміст цінностей, що складають її культурологічне ядро.

На цьому є сенс соціально-філософський аналіз системи внутрішньофірмових цінностей завершити, оскільки далі має йти праксіологічний аналіз – що є вже предметом уваги інших наук, у першу чергу, соціології, культурології, аксіології.



## ЛІТЕРАТУРА ДО ЧАСТИНИ ІІІ

1. *Аверинцев С. С.* Бог // Новая философская энциклопедия : в 4-х т. – Т. 1. – М. : Мысль, 2000. – 721 с.
2. *Абульханова-Славская К. А.* Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. – Москва – Воронеж, 1999. – 244 с.
3. Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть : монографія. – К. : УДЦССМ, 2001. – 298 с.
4. *Алексеев И.* Энергия // Философская энциклопедия. – М. : Издательство “Советская энциклопедия”, 1970. – Т. 5. – С. 563-564.
5. *Анисимов С. Ф.* Ценности реальные и мнимые. – М. : Мысль, 1970. – 183 с.
6. *Афанасьев Н.* О структуре целостной системы // Философские науки. – 1980. – №3. – С. 86-94.
7. *Бабич О.* Основні засади створення корпоративної культури як інструменту управління // Вісник Української академії державного управління. – 2003. – № 2. – С. 449-456.
8. *Бавико О. Є., Чичановський І. О., Букреева І. В., Орлов А. В.* Формування ціннісних орієнтацій особистості // ПостМетодика. – 2002. – № 7-8. – С. 217-220.
9. *Бакиров В. С.* Ценностное сознание и активизация человеческого фактора. – Харьков : Высшая школа, 1988. – 152 с.
10. *Бахтин М. М.* Эстетика словесного творчества. – М. : Мысль, 1986. – 320 с.
11. *Бачинин В. А.* Философия права и преступления. – Харьков : ФОЛИО, 1999. – 607 с.
12. *Бевзенко Л. Д.* Социальная самоорганизация. Синергетическая парадигма: возможности социальных интерпретаций. – К. : Институт социологии НАН Украины, 2002. – 437 с.
13. *Бейлі К. Д.* Нові системні теорії в системі соціології. – Албані, 1994. – 121 с.



14. Бердяев Н. А. Опыт эсхатологической метафизики: творчество и объективизация // Русские философы: Антология. – Вып. 1. – М. : Изд-во “Книжная палата”, 1993. – 424 с.
15. Бердяев Н. А. Смысл истории. – М. : Мысль, 1990. – 175 с.
16. Бестужев-Лада И. В. Личность. Общество. Государство // Социологические исследования. – 1989. – № 4. – С. 13-27.
17. Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.
18. Бех В. П. Человек и Вселенная: когнитивный анализ. – Запорожье : “Просвіта”, 2003. – 148 с.
19. Биккенин Н. Б. Социалистическая идеология. – М., 1983. – 378 с.
20. Блау П. М. Исследования формальных организаций // Американская социология / пер. с англ. – М. : Прогресс, 1972. – 524 с.
21. Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г. Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности. – М. : Знание, 1969. – 48 с.
22. Блауберг И. В., Юдин Б. Г. Понятие целостности и его роль в научном познании. – М. : Знание, 1972. – 176 с.
23. Боголюбова Е. В. Культура и общество. – М. : Изд-во МГУ, 1978. – 232 с.
24. Бойко Е. В. Корпоративная культура как основа эффективного управления предприятием // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – № 4. – С. 52-58.
25. Быченков В. М. Сверхколлективные образования и безликие формы социальной субъективности. – М. : Российская академия социальных наук, 1996. – 976 с.
26. Василькова В. В. Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации). – СПб. : Лань, 1999. – 480 с.
27. Василькова Т. В. Организационная культура в системе хозяйствования. – Донецк, 1997. – 134 с.
28. Вебер А. Избранное: Кризис европейской культуры. – СПб. : Университетская книга, 1999. – 565 с.
29. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
30. Вернан Ж.-П. Происхождение древнегреческой мысли. – М. : Прогресс, 1988. – 224 с.





31. *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент : учебник. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 2000. – 528 с.
32. *Войтенко В. П.* Молекулярные механизмы старения и эволюция продолжительности жизни: Проблема системного анализа / Всесоюзный симпозиум “Молекулярные и клеточные механизмы старения”: Тез. докл. – К., 1981. – С. 37-38.
33. *Войтенко В. П., Поляков А. М.* Системные механизмы развития старения. – Л.: Наука, 1986. – 184 с.
34. *Волобуєв В. В.* Внутрішньофірмова ідеологія: соціально-філософський аналіз // автореф. дис. ... канд.филос. наук : 09.00.03. – Запоріжжя : ЗДУ, 2000. – 24 с.
35. *Воловик В. І.* Идеологическая деятельность: диалектика традиций и новаторства. – М. : АОН, 1990. – 212 с.
36. *Гальчинський А., Львовчкін С.* Становлення інвестиційної моделі економічного зростання України // Економіка України. – 2004. – № 6. – С. 4-12.
37. *Гегель Г.* Лекции по истории философии. – Книга первая // Г. Гегель. Сочинения. – Л. : Партиздат, 1932. – Т. IX. – 313 с.
38. *Гегель Г.* Наука логики. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1. – 501 с.
39. *Гегель Г.* Философия права / пер. с нем. ; ред. и сост. Д. А. Керимов и В. С. Нерсесянц ; авт. вступ. ст. и примеч. В. С. Нерсесянц. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.
40. *Гегель Г.* Философия религии : в 2-х томах. – Т. 1. – 534 с.
41. *Гегель Г.* Эстетика : в 4-х томах. – М. : Искусство, 1968. – Т. 1. – 312 с.
42. *Гегель Г.* Эстетика : в 4-х томах. – М. : Искусство, 1969. – Т. 2. – 326 с.
43. *Гегель Г. В. Ф.* Наука логики : в 3-х т. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2: Учение о сущности. – 248 с.
44. *Гильдебранд Дитрих фон.* Метафизика коммуникации. Исследование сущности и ценности общественных отношений / А. И. Смирнов (пер. с нем.). – СПб. : Алетейя, 2000. – 373 с.
45. *Глазьев С. Ю.* Закономерности социальной эволюции // Социс. – 1996. – № 6. – С. 50-52.
46. *Грееф Г.* Общественный прогресс и регресс. – С-Петербург: Типография Ю. Н. Эрлих, Садовая, № 9, 1896. – 336 с.
47. *Грушевський М.* Очерк истории украинского народа. – К., 1991. – 276 с.



48. *Гумилев Л. Н.* География этноса в исторический период. – Л. : Наука, 1990. – 278 с.
49. *Гумилев Л. Н.* Этносфера: История людей и история природы. – М. : Экопрос, 1993. – 544 с.
50. *Гурвич А. Г.* Теория биологического поля. – М. : Советская наука, 1944. – 156 с.
51. *Гуссерль Э.* Кризис европейского человечества и философия // *Культурология. XX век. : Антология.* – М. : Юрист, 1995. – С. 297-331.
52. *Давыдов В. В.* Теория деятельности и социальная практика // *Вопросы философии.* – 1996. – № 5. – С. 52-62.
53. *Даль В.* Толковый словарь живого русского языка : в 4 т. – СПб. : ТОО “Диамант”, 1996. – Т. 4. – 688 с.
54. Диагностика корпоративной культуры: Круглый стол // *Персонал-Микс.* – 2001. – № 6. – С. 74-85.
55. *Дильтей В.* Типы мировоззрения и обнаружение их в метафизических системах // *Культурология. XX век. Антология.* – М. : Юрист, 1995. – С. 213-255.
56. *Дмитренко Г.* Факторы богатства и бедности. Концепция антропосоциального управления переходным обществом // *Персонал.* – 1998. – №1. – С. 1-11.
57. *Дмитренко Г. А.* Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации : учеб. пособие. – К. : МАУП, 1998. – 187 с.
58. *Додонов Р. А.* Теория ментальности: Учение о детерминантах мыслительных автоматизмов. – Запорожье : Тандем-У, 1999. – 264 с.
59. *Дробницкий О. Г.* Статья “Ценность” // *Философская энциклопедия.* – Т. 5. – М. : Государственное научное издание “Советская энциклопедия”, 1970. – С. 462.
60. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии. – М. : Наука, 1991. – 805 с.
61. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. – Н. Новгород : НИМБ, 1997. – 607 с.
62. *Економічний словник-довідник / за ред. С. В. Мочерного.* – К. : Феміда, 1995. – 498 с.
63. *Експерт.* – 2002. – № 6. – 11 лютого. – С. 41.



64. *Енгельс Ф., Маркс К.* “До критики політичної економії” // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / Переклад з другого рос. видання. – К. : Держполітвидав УРСР, 1963. – Т. 13. – С. 459-468.
65. *Енгельс Ф.* Передмова до німецького видання “Маніфесту Комуністичної партії 1883 року” // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / Переклад з другого рос. видання. – К. : Політвидав України, 1964. – Т. 21. – С. 1-2.
66. Європейський вибір: Виступ президента України Л. Д. Кучми у Верховній Раді України 18 червня 2002 року. Послання Президента України до Верховної Ради України. – 2002 р. – 94 с.
67. *Жадько В. А.* Соціально-духовні виміри світоглядної свідомості. – Запоріжжя, 1997. – 166 с.
68. *Животова И.* Корпоративная культура: стремление к совершенству // Управление компанией. – 2002. – № 3. – С. 65-70.
69. *Замошкин Ю. А.* Частная жизнь, частный интерес, частная собственность // Вопросы философии. – 1991. – № 1. – С. 3-15.
70. *Здравомыслов Г. А.* Российский средний класс – проблема границ и численности // Социс. – 2001. – № 5. – С. 76-85.
71. *Выжлецов Г. П.* Аксиология культуры. – М. : Академ. книга, 1996. – 150 с.
72. *Зиновьев А. А.* Запад. Феномен западнизма. – М. : Центрополиграф, 1995. – 461 с.
73. *Зинченко В. П., Моргунов Е. Б.* Человек развивающийся. Очерки российской психологии. – М. : Тривола, 1994. – 304 с.
74. *Ильин И. А.* Собрание сочинений : в 10 т. – М. : Русская книга, 1993. – Т. 2. – Кн. 1. – 386 с.
75. *Каган М. С.* Мир общения: Проблема межсубъектных отношений. – М. : Политиздат, 1988. – 319 с.
76. *Каган М. С.* Философская теория ценностей. – Санкт-Петербург, Петрополис, 1997. – 205 с.
77. *Камю А.* Бунтующий человек. Философия. Политика. Искусство : пер. с фр. – М. : Политиздат, 1990 (Мыслители XX века). – 415 с.
78. *Камю А.* Миф о Сизифе (Эссе об абсурде) // Сумерки богов / сост. и общ.ред. А.А. Яковлева. – М. : Политиздат, 1990. – 398 с.
79. *Кант И.* Критика чистого разума. – М. : Мысль, 1994. – 591 с.



80. *Капитонов Э. А.* Социология XX века: История и технологии. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 625 с.
81. *Карташев В. А.* Система систем. – М. : Прогресс-Академия, 1995. – 325 с.
82. *Кассирер Э.* Что такое человек // Проблемы человека в западной философии. – М. : Прогресс, 1986. – 368 с.
83. *Катасонова Е. Л.* Японские корпорации: культура, благотворительность, бизнес. – М., 1992. – 234 с.
84. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Синергетика как новое мировидение: диалог с И. Пригожиным // Вопросы философии. – 1992. – № 12. – С. 6.
85. *Ковалев А. П.* Ландшафт в семантическом измерении: возникновение смыслов пространства и эволюция пространства смыслов // Практична філософія. – 2002. – № 2. – С. 25-40.
86. *Колесников Г.* Стратегическое управление и организационная культура // Персонал. – 2000. – № 3. – С. 40-46.
87. *Коллинз Д., Поррас А.* Основные ценности или дальновидность Вашей компании // Персонал. – 1998. – № 1. – С. 92-100.
88. *Колпаков В.* Корпоративная культура и человек // Персонал. – 2002. – № 2. – С. 39-41.
89. *Кривега Л. Д.* Мировоззренческие ориентации личности в условиях трансформации общества. – Запорожье : ЗГУ, 1998. – 189 с.
90. *Кондаков Н. И.* Логический словарь-справочник. – М. : Наука, 1975. – 720 с.
91. Концепція реформування політичної системи України. – К. : Полнос, 2001. – 56 с.
92. Корпоративна культура : навчальний посібник / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
93. *Кравец А. С.* Вероятность и системы. – Воронеж : Изд-во Воронежского ун-та, 1970. – 168 с.
94. *Кравченко М. В.* Проблемы формирования новой парадигмы социальных ценностей // Актуальні пробл. реформування держ. упр. : матеріали щоріч. наук.-практ. конф. – К. : Вид-во УАДУ. – 1997. – С. 118-119.
95. *Кравченко М. В.* Формування та впровадження нової парадигми соціальних цінностей українського суспільства (управлінський аспект). // автореф. канд. дис. ... канд. наук з державного управління за спеціальністю 25.00.01 – теорія та історія державного управління. –



- Українська Академія державного управління при Президентові України. – Київ, 2001. – 17 с.
96. *Кримський С.* Національні архетипи // Мала енциклопедія етнодержавознавства. – К., 1996. – С. 3-39.
  97. *Кримський С. Б.* Запити філософський смислів. – К. : Вид. ПАРАПАН, 2003. – 240 с.
  98. *Крохмаль Н. В.* Історичні форми саморегуляції соціальних процесів. – Запоріжжя: “Просвіта”, 2004. – 144 с.
  99. *Крымский С. Б.* Контуры духовности: новые контексты идентификации // Вопросы философии. – 1992. – №12. – С. 21-26.
  100. *Крымский С.* Ценностно-смысловой универсум как предметное поле философии // Философская и социологическая мысль. – 1996. – № 3-4. – С. 102-116.
  101. *Лапин Н. И.* Ценности как компоненты социокультурной эволюции современной России // Социс. – 1994. – № 5. – С. 3-8.
  102. *Лапин Н. И.* Ценности как компоненты социокультурной эволюции современной России // Социс. – 1994. – № 5. – С. 3-8.
  103. *Левин К.* Теория поля в социальных науках : пер. с англ. – СПб. : Сенсор, 2000. – 368 с.
  104. *Леонтьев А. Н.* Проблемы развития психики. – Изд. 3-е. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1972. – 575 с.
  105. *Леонтьев Д. А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М. : Смысл, 1999. – 487 с.
  106. *Лесков Л. В.* Семантическая Вселенная // Вестник Московского Университета. – Серия 7: Философия. – 1994. – № 2. – С. 3-18.
  107. Лист К. Маркса – Павлу Васильовичу Анненкову, 28 грудня 1846 року // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Політвидав України, 1965. – Т. 27. – С. 386-397.
  108. *Лукаш А. Г.* Счастье и ценности: нешаблонные приемы бизнеса. – К., 1995. – 143 с.
  109. *Магун В. С.* Трудовые ценности российского общества // Общественные науки и современность. – 1996. – №6. – С. 17-28.
  110. *Мамардашвили М. К.* Как я понимаю философию. – М. : Прогресс, 1990. – 365 с.
  111. *Мамардашвили М. К.* Сознание и цивилизация // Человек в системе наук / отв. ред. И. Т. Фролов – М. : Наука, 1990. – 503 с.



112. *Маркс К.* До критики гегелівської філософії права // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Держполітвидав УРСР, 1958. – Т. 1. – С. 207-342.
113. *Маркс К.* До критики політичної економії // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Держполітвидав УРСР, 1963. – Т. 13. – С. 1-152.
114. *Маркс К.* Економічні рукописи 1857-1861 років. Частина друга. Критика політичної економії (чорновий начерк 1857-1858 років) // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Політвидав України, 1974. – Т. 46. – Ч. 2. – 574 с.
115. *Маркс К.* Економічно-філософські рукописи 1844 року // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Політвидав України, 1980. – Т. 42. – С. 39-159.
116. *Маркс К.* Капітал. Критика політичної економії // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Держполітвидав УРСР, 1963. – Т. 23. – С. 45-840.
117. *Мартинюк С. Є.* Генезис інформаційної цивілізації. – Запоріжжя : “Просвіта”, 2002. – 150 с.
118. *Марущак Т.* Корпоративная культура предприятий сферы услуг // Персонал. – 2001. – № 6. – С. 37-39.
119. Материалистическая диалектика : в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – Т. 3. – М. : Мысль, 1983. – 343 с.
120. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф.* Основы менеджмента / пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
121. *Милз Т. М.* О социологии малых групп // Американская социология / пер. с англ. – М. : Прогресс, 1972. – С. 167-189.
122. *Михальченко Н. И.* Украинское общество: трансформация, модернизация или лимитроф Европы? – К. : Ин-т социологии НАНУ, 2001. – 440 с.
123. *Мухелишвили Н. Л., Сергеев В. М., Шрейдер Ю. А.* Ценностная рефлексия и конфликты в разделенном обществе // Вопросы философии. – 1996. – № 11. – С. 3-22.
124. *Менюк О. А.* Формування правової культури підприємця: теоретичні та прикладні аспекти : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 // НАН України. Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2003. – 16 с.
125. *Налимов В. В.* Разбрасываю мысли. В пути и на перепутье. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 344 с.
126. *Налимов В. В.* Спонтанность сознания. – М. : Прометей, 1989. – 287 с.



127. *Налимов В. В., Дрогаліна Ж. А.* Реальность нереального. – М. : Издательство “МИР ИДЕЙ”, АО АКРОН, 1995. – 432 с.
128. *Нестеренко Г. О.* До уточнення поняття “корпоративна культура” // *Нова парадигма.* – 2004. – № 36. – С. 46-53.
129. *Никиенко А.* Методи формування корпоративної культури // *Персонал-Мікс.* – 2003. – № 3. – С. 109-112.
130. *Ницше Ф.* Антихристианин // *Сумерки богов / сост. и общ. ред. А. А. Яковлева: Перевод.* – М. : Политиздат, 1989. – 398 с.
131. *Ницше Ф.* Так говорил Заратустра. Книга для всех и ни для кого (Пер. с нем.). – М. : Интербук (Сер. “Страницы мировой философии”), 1990. – 301 с.
132. *Ницше Ф.* Так говорил Заратустра. Книга для всех и ни для кого (Пер. с нем.). – М. : Интербук (Сер. “Страницы мировой философии”), 1990. – 301 с.
133. *Нова парадигма.* Альманах наукових праць молодих вчених Запорізького регіону. – Запоріжжя : РА “Тандем – У”, 1998. – № 6-9.
134. *Одайник В.* Психология политики // “Ювента”. – 1996. – С. 140.
135. *Парсонс Т.* О структуре социального действия. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.
136. *Пилипенко В. Е., Поддубный В. А., Черненко И. В.* Социальный морфогенез: эволюция и катастрофы (Синергетический подход). – К. : Наукова думка, 1993. – 98 с.
137. *Половинкин С. М., Флоренский П. А.* Логос против хаоса. – М. : Знание, 1989. – 64 с.
138. *Поппер К.* Открытое общество и его враги. – Т. 1-2. – М. : Прогресс, 1988. – 534 с.
139. Популярный энциклопедический словарь. – М. : Большая Российская энциклопедия, 1999. – 1583 с.
140. Послання Президента України до Верховної Ради України “Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році”. – К. : Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. – 472 с.
141. *Поспелов Б. В.* Современный этап эволюции буржуазного национализма в Японии. “Дух Ямото” в прошлом и настоящем. – М., 1989. – 233 с.
142. *Пригожин А. И.* Организации: системы и люди. Эффективность трудовых организаций в социалистическом обществе. – М., 1983. – 146 с.



143. *Пригожин И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой : пер. с англ. / общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича и Ю. В. Сачкова. – М. : Прогресс, 1986. – 432 с.
144. Принципы организации социальных систем: Теория и практика / под ред. М. И. Сетрова. – К.-Одесса : Выща школа, Головное изд-во, 1988. – 242 с.
145. Професія – менеджер по кадрам // Персонал. – 1993. – № 1. – С. 15-18.
146. *Пью Д. С., Хиксон Д. Дж.* Томас Перерс и Роберт Уотерман. Исследования об организациях // Хрестоматия. – М., 1992. – С. 114-136.
147. *Радугин А. А., Радугин К. А.* Введение в менеджмент: социология организаций и управление. – Воронеж : Госуд. арх.: Строит. академия: Высш. шк. предприним., 1995. – 194 с.
148. *Риккерт Г.* Два пути теории познания // Новые идеи в философии : сб. статей. – СПб, 1913. – С. 63-79.
149. *Риккерт Г.* О системе ценностей // Науки о природе и науки о культуре. – М. : Республика, 1998. – С. 365-403.
150. *Розов Н. С.* Ценности в проблемном мире: философские основания и социальные приложения конструктивной аксиологии / Новосибирский гос. ун-т. – Новосибирск : Издательство Новосибирского ун-та, 1998. – 292 с.
151. *Ручка А. А.* Ценностный подход в системе социологического знания. – К. : Наукова думка, 1987. – 154 с.
152. *Рюттенгер Р.* Культура предпринимательства. – М. : Академ. книга, 1992. – 238 с.
153. Самоорганизация: психо- и социогенез / под ред. В. Н. Келасьева. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1996. – 200 с.
154. *Сержантов В. Ф.* Человек, его природа и смысл бытия. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1990. – 360 с.
155. *Сетров М. И.* Основы функциональной теории организации. – Л. : Наука, Ленинградское отделение, 1972. – 155 с.
156. *Сиверс В. А.* Измерение ценности. – Калининград, 1996. – 128 с.
157. Синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов / отв. ред. В. И. Аршинов, В. Г. Буданов, В. Э. Войцехович. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 536 с.
158. Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве / сост. и отв. ред. В. А. Копчик. – М. : Прогресс-традиция, 2002. – 496 с.



159. Синергетическая парадигма. Человек и общество в условиях нестабильности / сост. и отв. ред. О. Н. Астафьева. – М. : Прогресс-Традиция, 2003. – 584 с.
160. *Скуратівський А.* Правова культура в контексті особливостей розвитку соціального буття українського суспільства та національного характеру українців // Вісник УАДУ при Президентіві України.–2002. – № 1.– С. 255-261.
161. Словник іншомовних слів / за редакцією О. С. Мельничука. – К. : Головна редакція УРЕ, 1974. – 776 с.
162. Современное управление. Энциклопедический справочник : в 2-х томах. – М. : Издатцентр, 1997. – Т. 1. – 584 с.
163. Современный экзистенциализм. – М. : Мысль, 1966. – 567 с.
164. *Соловьев А. И.* Политическая идеология: логика исторической эволюции // Политические исследования. – 2001. – № 2. – С. 18.
165. *Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согамонов : пер. с англ. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.
166. *Спивак В. А.* Корпоративная культура. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.
167. *Стасевич В. П.* Культура як аксіологічний феномен буття (соціально-філософський аналіз природи та ієрархії культури) : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03. – Донецьк, 2004. – 166 с.
168. *Столлович Л. Н.* Философская теория ценности // Вопросы философии. – 1998. – № 5. – С. 155-158.
169. *Таран В. О.* Ідеологія перехідного суспільства: соціально-філософський аналіз ідеологічного процесу в пострадянській Україні. – Запоріжжя, ЗЮІ МВС України, 2000. – 316 с.
170. *Терещенко Н.* Методологія дослідження процесу мотивації трудової діяльності // Вісник Української академії державного управління. – 2002. – № 2. – С. 320-329.
171. *Тугаринов В. П.* Избранные философские труды. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та., 1988. – 344 с.
172. *Тугаринов В. П.* Теория ценностей в марксизме. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1966. – 124 с.
173. *Тугова Т. М.* Ответственность личности за свое бытие в мире: критика концепций французского экзистенциализма. – Минск : Наука и техника, 1987. – 159 с.



174. *Туров И. С.* Общество как социальная система // Социально-политический журнал. – 1994. – № 7-8. – С. 155.
175. *Узнадзе Д. Н.* Психологические исследования. – М. : Наука, 1966. – 451 с.
176. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
177. *Ухтомский А. А.* Парабиоз и доминанта / А. Ухтомский, М. Васильев. Учение о парабиозе. – М. : Изд-во Комакадемии, 1927. – 171 с.
178. Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичева и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.
179. Філософія політики: Короткий енцикл. Словник / автор-упоряд. : В. П. Андрущенко та ін. – К. : Знання України, 2002. – 670 с.
180. Філософський словник соціальних термінів. – Х. : “Корвін”, 2002. – 672 с.
181. *Франк С. Л.* Этика нигилизма // Вехи. Из глубины. – М. : Правда, 1991. – 167 с.
182. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. – М. : Академ. книга, 1990. – 368 с.
183. *Фромм Е.* Революція надії // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія: Навчальний посібник / упоряд. Віталій Лях. – Київ : Либідь, 1996. – С. 135-192.
184. *Фромм Э.* Анатомия человеческой деструктивности // Человек. – 1993. – № 1. – С. 102-123.
185. *Фромм Э.* Бегство от свободы. – М. : Прогресс, 1990. – 273 с.
186. *Фромм Э.* Бегство от свободы : пер. с англ. / общ. ред. и послеслов. П. С. Гуревича. – М. : Прогресс, 1989. – 272 с.
187. *Фромм Э.* Иметь или быть? – М. : Прогресс, 1986. – 238 с.
188. *Фромм Э.* Психоанализ и религия // Сумерки богов. – М. : Политиздат, 1989. – С. 143-221.
189. *Фуко М.* Слова и вещи: Археология гуманитарных наук / пер. с франц. – М. : Прогресс, 1977. – 488 с.
190. *Хант Д.* Управление людьми в компаниях: руководство для менеджера. – М. : ЗАО “Олимп-Бизнес”, 1995. – 360 с.



191. Хаев Г. Л., Медведева О. А. Корпоративна культура и ценности человека / Донбасская гос. машиностроительная академия. – Краматорск : ДГМА, 2001. – 268 с.
192. Хентце Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике. – М. : международные отношения, 1997. – 662 с.
193. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб. : Питер, 1997. – 700 с.
194. Чавчавадзе Н. З. Культура и ценности. – Тбилиси : Мецниереба, 1984. – 172 с.
195. Человек, индивид, общество: сущность и ценности: сб. науч. тр. / Курганский гос. ун-т / С. М. Шалютин (отв. ред. редкол.). – Курган : Издательство Курганского гос. ун-та, 2000. – 154 с.
196. Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии. Древний мир – эпоха Просвещения. – М. : Политиздат, 1991. – 463 с.
197. Шангина Л. Два поколения под ковром // Зеркало недели. – 2003. – № 17.
198. Швейцер А. Культура и этика. – М. : Прогресс, 1973. – 348 с.
199. Шекшня С. В. Управление персоналом организации (учебно-практическое пособие). – М. : Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1996. – 300 с.
200. Шеллинг Ф. В. Й. Сочинения : в 2 т. / пер. с нем. – М. : Мысль, 1987. – Т. 1. – 637 с.
201. Шеллинг Ф. В. Й. Сочинения : в 2 т. / пер. с нем. – М. : Мысль, 1987. – Т. 2. – 636 с.
202. Шестов Л. Апофеоз беспочвенности: опыт адогматического мышления. – Париж, 1971. – 453 с.
203. Шопенгауэр А. Афоризмы житейской мудрости // Шопенгауэр А. Избранные произведения. – М. : Просвещение, 1992. – С. 189-370.
204. Шпенглер О. Закат Европы. – М.-П., 1923. – Т. 1. – 572 с.
205. Штомпка П. Социология социальных изменений / пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. – М. : АСПЕКТ ПРЕСС, 1996. – 416 с.
206. Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.
207. Экономическая энциклопедия / науч. ред. совет изд-ва “Экономика”; Ин-т эконом. РАН; гл. ред. Л. И. Абалкин. – М. : ОАО Издательство “Экономика”, 1999. – 1055 с.



208. Югай Г. А. Общая теория жизни. – М. : Мысль, 1985. – 256 с.
209. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. – М. : Наука, 1978. – 392 с.
210. Юнг К. Психологические типы : пер. с нем. – С.-Петербург-Москва : Прогресс-Универс, 1995. – 716 с.
211. Ядов В. А. Социальный тип личности // Коммунист. – 1987. – № 10. – С. 96-104.
212. Ясперс К. Смысл и назначение истории. – М. : Политиздат, 1991. – 507 с.
213. Яценко А. И. Целеполагание и идеалы. – К. : Наукова думка, 1977. – 276 с.
214. Archer M. S. Culture and Agency: The Place of Culture in Social Theory. – Cambridge : University Press, 1988. – 258 p.
215. Bailey K. D. Social Entropy Theory. – N.Y., 1990. – 288 p.
216. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society. – N.Y., 1976. – 346 p.
217. Blau P. M. The Dynamics of Bureaucracy. – Chicago : University of Chicago Press, 1963. – 346 p.
218. Bobbitt H. R. Organizational Behavior. – 2nd ed. – N.J. : Englewood Cliffs; Prentice-Hall, 1978. – 324 p.
219. Force M. L'ordre improbable. Entropie et processus sociaux. – Paris, 1989. – 346 p.
220. Giddens A. The Constitution of Society. – Cambridge : Polity press, 1989. – 324 p.
221. Harris P. R., Moran R. T. Managing Cultural Differences. – Gulf Publishing Company, 1991. – 286 p.
222. <http://www.bolshe.ru/unit/106,107/books/173/s/4>
223. Jantch E. The Self-Organizing Universe. Scientific and Human Implications of the Emerging Paradigm of Evolution. – N.Y., 1980 – 354 p.
224. Mahoney M. Participatory Epistemology and Psychology of Science. – Cambridge : University press, 1989. – 256 p.
225. Manners U. Cultural Complexity. Studies in the Social Organizations of Meaning. – N.Y., 1992. – 198 p.
226. Sathe V. Culture and Related Corporate Realities. – Richard D. Irvin, Inc., 1985. – 198 p.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Абдеев Р. Ф.* Философия информационной цивилизации. – М. : “ВЛАДОС”, 1994. – 336 с.
- Абульханова-Славская А. К.* Деятельность и психология личности. – М., 1980. – С. 125.
- Абульханова-Славская К. А.* Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. – Москва – Воронеж, 1999. – 244 с.
- Аверинцев С. С.* Бог // Новая философская энциклопедия : в 4-х т. – Т. 1. – М. : Мысль, 2000. – 721 с.
- Аверьянов А. Н.* Категория “система” в диалектическом материализме. – М. : Мысль, 1974. – С. 15.
- Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть : монографія. – К. : УДЦССМ, 2001.
- Алексеев И.* Энергия // Философская энциклопедия. – М. : Издательство “Советская энциклопедия”, 1970. – Т. 5. – С. 563-564.
- Американская социологическая мысль: Тексты / под ред. В. И. Добренькова. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 496 с.
- Амлинский И. Е.* Организм // БСЭ. – 3-е изд. – М., 1974. – Т. 18. – С. 482-483.
- Амосов Н. М.* Мое мировоззрение // Вопросы философии. – 1992. – № 6. – С. 50-74.
- Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. – Л. : Изд-во Лен. ун-та, 1968. – 339 с.
- Андрущенко В., Михальченко М.* Сучасна соціальна філософія. Курс лекцій : в 2-х томах. – К. : Вид-во “Генеза”, 1993. – Т. 1. – 255 с.
- Анисимов С. Ф.* Ценности реальные и мнимые. – М. : Мысль, 1970. – 183 с.
- Антология мировой философии : в 4-х томах. – М. : Мысль, 1971. – Т. 4. – 346 с.
- Арато Е., Коген Дж.* Відродження, занепад і реконструкція концепції громадянського суспільства // Політична думка. – 1996. – № 1. – С. 11- 25.
- Арон Р.* Этапы развития социологической мысли. – М. : Издательская группа “Прогресс” – “Универс”, 1993. – 608 с.



- Асп Э. К.* Введение в социологию. – СПб : Алетейя, 2000. – 362 с.
- Афанасьев Н.* О структуре целостной системы // *Философские науки.* – 1980. – № 3. – С. 86-94.
- Афанасьев В. Г.* Системность и общество. – М. : Политиздат, 1980. – 368 с.
- Афанасьев В. Г.* Человек в управлении обществом. – М. : Политиздат, 1977.
- Бабич О.* Основні засади створення корпоративної культури як інструменту управління // *Вісник Української академії державного управління.* – 2003. – № 2. – С. 449-456.
- Бавико О. Є., Чичановський І. О., Букрєєва І. В., Орлов А. В.* Формування ціннісних орієнтацій особистості // *ПостМетодика.* – 2002. – № 7-8. – С. 217-220.
- Бакиров В. С.* Ценностное сознание и активизация человеческого фактора. – Харьков : Высшая школа, 1988. – 152 с.
- Барков В. Ю.* Украина сегодня: политические, социальные и национальные детерминанты развития. – К. : Стилос, 1998. – 197 с.
- Барулин В. С.* Социальная философия : учебник. – М. : Изд-во МГУ, 1993. – Ч. 1. – 336 с.
- Бахтин М. М.* К философии поступка // *Философия и социология науки и техники: Ежегодник. 1984-1985.* – М., 1986. – 249 с.
- Бахтин М. М.* Эстетика словесного творчества. – М. : Мысль, 1986. – 320 с.
- Бачинин В. А.* Философия права и преступления. – Харьков : ФОЛИО, 1999. – 607 с.
- Бевзенко Л. Д.* Социальная самоорганизация. Синергетическая парадигма: возможности социальных интерпретаций. – К. : Институт социологии НАН Украины, 2002. – 437 с.
- Безпека економічних трансформацій : зб. матеріалів “круглого столу” / під ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД: “Альтерпрес”, 2000.
- Бейлі К. Д.* Нові системні теорії в системі соціології. – Албані, 1994. – 121 с.
- Белинский В. Г.* Общее значение слова литература // *Утопический социализм.* – М. : Политиздат, 1982. – 512 с.
- Беляков К. И.* Управление и право в период информатизации : монография. – К. : КВІЦ, 2001. – С. 90.
- Бердяев Н. А.* Опыт эсхатологической метафизики: Творчество и объективация // *Бердяев Н. А. Царство Духа и царство Кесаря.* – М. : Республика, 1995. – 383 с.



- Бердяев Н. А.* Опыт эсхатологической метафизики: творчество и объективизация // Русские философы: Антология. – Вып. 1. – М.: Изд-во “Книжная палата”, 1993. – 424 с.
- Бердяев Н. А.* О русской философии: в 2 ч. – Свердловск: Изд-во Урал. ун-та, 1991. – Ч. 2. – 287 с.
- Бердяев Н. А.* Самопознание. – М.: Книга, 1991. – 445 с.
- Бердяев Н. А.* Смысл истории. – М.: Мысль, 1990. – 175 с.
- Бердяев Н. А.* Человек и машина // Вопросы философии. – 1989. – № 2. – С. 147-162.
- Берестов А.* Число зверя. – М.: Троице-Сергиева лавра, 1996. – 342 с.
- Бестужев-Лада И. В.* Личность. Общество. Государство // Социологические исследования. – 1989. – № 4. – С. 13-27.
- Бех В. П.* Генезис соціального організму країни. – Запоріжжя: “Просвіта”, 2000. – 288 с.
- Бех В. П.* Социальный организм: философско-методологический анализ. – Запорожье: “Тандем – У”, 1998. – 186 с.
- Бех В. П.* Философия социального мира. – Запорожье, 1998. – 284 с.
- Бех В. П.* Человек и Вселенная. – Запорожье: Просвіта, 2000. – 148 с.
- Бех В. П.* Человек и Вселенная: когнитивный анализ. – Запорожье: “Тандем – У”, 1998. – 144 с.
- Бех В. П., Гащенко А. В.* Фірма у дискурсі організмової ідеї. – Суми: Університетська книга, 2005.
- Бехтерев В. М.* Избранные работы по социальной психологии. – М.: Наука, 1994. – 399 с.
- Биккенин Н. Б.* Социалистическая идеология. – М., 1983. – 378 с.
- Блау П. М.* Исследования формальных организаций // Американская социология / пер. с англ. – М.: Прогресс, 1972. – 524 с.
- Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г.* Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности. – М.: “Знание”, 1969. – 48 с.
- Блауберг И. В., Юдин Б. Г.* Понятие целостности и его роль в научном познании. – М.: Знание, 1972.
- Бляхер Л. Е.* Виртуальные состояния социума, или шансы и риски открытого общества в России. – М.: ИПЧ “Издательство Магистр”, 1997. – 66 с.
- Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука (тектология). – М.-Л., 1925. – Ч. 1. – 300 с.



- Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2-х томах. – М. : Экономика, 1989. – Т. 1. – 304 с.
- Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2-х томах. – М. : Экономика, 1989. – Т. 2. – 351 с.
- Боголюбова Е. В.* Культура и общество. – М. : Изд-во МГУ, 1978. – 232 с.
- Боднар А.* Основы политологии (наука о политике). – К., 1991. – 146 с.
- Бойко Е. В.* Корпоративная культура как основа эффективного управления предприятием // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – № 4. – С. 52-58.
- Бойченко І. В., Куценко В. І., Табачковський В. Г.* Суспільні закони та їх дія. – К. : Наукова думка, 1995. – 212 с.
- Большая Советская Энциклопедия. – Третье издание. – М. : Издательство “Советская Энциклопедия”, 1977. – Т. 27. – 408 с.
- Бубер М.* Проблема человека. Перспективы // Лабиринты одиночества. – М. : Прогресс, 1989. – 629 с.
- Булыгин Ю. Е.* Организация социального управления (основы, понятия и категории). Словарь-справочник. – М. : Контур, 1999. – С. 164.
- Быченков В. М.* Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъективности. – М. : Российская академия социальных наук, 1996. – 965 с.
- Василькова В. В.* Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации). – СПб. : Изд-во “Лань”, 1999. – 480 с.
- Василькова Т. В.* Организационная культура в системе хозяйствования. – Донецк, 1997. – 134 с.
- Вебер А.* Избранное: Кризис европейской культуры. – СПб. : Университетская книга, 1999. – 565 с.
- Вебер М.* Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
- Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
- Веблен Т.* Теория праздного класса. Экономическое исследование институтов. – М., 1984. – 368 с.
- Вернадский В. И.* Философские мысли натуралиста. – М. : Наука, 1988. – 519 с.





- Вернадский В. И.* Научное мировоззрение // На переломе. Философские дискуссии 20-х годов: Философия и мировоззрение. – М. : Политиздат, 1990. – С. 180-203.
- Вернадский В. И.* Начало и вечность жизни. – М. : Сов. Россия, 1989. – 703 с.
- Вернадский В. И.* Размышления натуралиста. Научная мысль как планетарное явление. Книга вторая. – М. : Наука, 1977. – 191 с.
- Вернан Ж.-П.* Происхождение древнегреческой мысли. – М. : Прогресс, 1988. – 224 с.
- Веселов Ю. В.* Экономическая социология: История идей. – СПб. : Издательство Санкт-Петербургского университета, 1995. – 168 с.
- Вилфинг Х.* Формы социальной работы с молодежью в Австрии / Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Москва-Тула : 1993. – Т. 1. – С. 242.
- Виступ Президента України на Всеукраїнських зборах представників місцевого самоврядування. – 26 квітня 2005 року // Прес-служба Президента України Віктора Ющенка.
- Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент : учебник. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 2000.
- Войтенко В. П.* Молекулярные механизмы старения и эволюция продолжительности жизни: Проблема системного анализа // Всесоюз. симпоз. “Молекулярные и клеточные механизмы старения” : Тез. докл. – К., 1981. – С. 37-38.
- Войтенко В. П., Полюхов А. М.* Системные механизмы развития и старения. – Л. : Наука, 1986. – 184 с.
- Волков Ю. В.* Базисные понятия и логика социологической парадигмы // Социологические исследования. – 1997. – № 1. – С. 22-33.
- Волков Ю. Н., Гуторов В. А.* Гражданское общество: истоки и современность. – СПб. : Изд-во “Юридический центр Пресс”, 2002. – 296 с.
- Волков Ю. В., Роговин В. З.* Вопросы социальной политики КПСС. – М. : Политиздат, 1981. – 286 с.
- Волобуєв В. В.* Внутрішньофірмова ідеологія: соціально-філософський аналіз // автореф. дис. ... канд.філос. наук : 09.00.03. – Запоріжжя : ЗДУ, 2000. – 24 с.
- Воловик В. И.* Идеологическая деятельность: диалектика традиций и новаторства. – М. : АОН, 1990. – 212 с.
- Выготский Л. С.* Развитие высших психических функций. – М., 1960. – 336 с.



- Выдрин В. М.* Перестройка в области физической культуры // Теория и практика физической культуры. – 1987. – № 8. – С. 22-24.
- Выжлецов Г. П.* Аксиология культуры. – М. : Академ. книга, 1996. – 150 с.
- Гальчинський А.* Україна: поступ у майбутнє. – Київ, 1999.
- Гальчинський А., Львовчкін С.* Становлення інвестиційної моделі економічного зростання України // Економіка України. – 2004. – № 6. – С. 4-12.
- Гвишиани Д. Н.* Организация и управление. – Второе дополненное издание. – М. : Наука, 1972. – 536 с.
- Гегель Г.* Лекции по истории философии. – Книга первая // Г. Гегель. Сочинения. – Л. : Партиздат, 1932. – Т. IX. – 313 с.
- Гегель Г.* Наука логики : в 3 т. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1. – 501 с.
- Гегель Г.* Наука логики : в 3 т. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – 248 с.
- Гегель Г.* Наука логики : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – 371 с.
- Гегель Г.* Наука логики / А. М. Воден (пер.) ; Ю. В. Петров, К. А. Сергеев (вступ. статья). – СПб. : Наука, 2000. – 479 с.
- Гегель Г.* Политические произведения. – М. : Наука, 1978. – 438 с.
- Гегель Г.* Работы разных лет. – М. : Мысль, 1993. – Т. 2. – 630 с.
- Гегель Г.* Соч. – Т. IX. Лекции по истории философии. Книга первая. – /Л./, Партиздат, 1932. – 313 с.
- Гегель Г.* Философия права / пер. с нем. ; ред. и сост. Д. А. Керимов и В. С. Нерсесянц ; авт. вступ. ст. и примеч. В. С. Нерсесянц. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.
- Гегель Г.* Философия религии : в 2 т. – М. : Мысль, 1977. – Т. 2. – С. 65.
- Гегель Г.* Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1974. – Т. 1. – 452 с.
- Гегель Г.* Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1975. – Т. 2. – 695 с.
- Гегель Г.* Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1977. – Т. 3. – 471 с.
- Гегель Г.* Эстетика : в 4-х томах. – М. : Искусство, 1968. – Т. 1. – 312 с.
- Гегель Г.* Эстетика : в 4-х томах. – М. : Искусство, 1969. – Т. 2. – 326 с.
- Гегель Г.* Эстетика : в 4-х томах. – М. : Искусство, 1973. – Т. 4. – 676 с.



- Герчикова И. Н.* Менеджмент : учебник. – 3-е изд. перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997.
- Гильдебранд Дитрих фон.* Метафизика коммуникации. Исследование сущности и ценности общественных отношений / А. И. Смирнов (пер. с нем.). – СПб. : Алетейя, 2000. – 373 с.
- Глазьев С. Ю.* Закономерности социальной эволюции // Социс. – 1996. – № 6. – С. 50-52.
- Глобалізація і безпека розвитку : монографія / О. Г. Білорус, Д. Г. Лук'яненко, М. О. Гончаренко та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 733 с.
- Горбачов М. С.* Социалистическая идея и революционная перестройка. – М. : Политиздат, 1989. – С. 27.
- Горпинич О. В.* Соціальна робота як фактор формування громадянського суспільства : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03. – К., 2005. – 193 с.
- Горский Ю. М.* Гомеостатика: модели, свойства, патологии // Гомеостатика живых, технических, социальных и экологических систем. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд., 1990. – 280 с.
- Горский Ю. М.* Системно-информационный анализ процессов управления. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд., 1988. – 322 с.
- Грамиш А.* Тюремные тетради. – Избр. соч. : в 3-х т. – М., 1959. – Т. 3. – 560 с.
- Грееф Г.* Общественный прогресс и регресс. – С-Петербург : Типография Ю. Н. Эрлих, Садовая, № 9, 1896. – 336 с.
- Громадянське суспільство і соціальні перетворення в Україні: Тези наукової конференції / за ред А. Ф. Карся. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 126 с.
- Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід / за ред. А. Карся. – Львів : Львівський національний університет імені І. Франка, 1999. – 384 с.
- Громадянське суспільство. Старі образи, нове бачення / пер. з англ. О. Гриценко. – К. : К.І.С., 2000. – 192 с.
- Громадянське суспільство: ідеологія і реальність / відп. ред. М. М. Мокляк. – К. : Інститут філософії НАНУ, 1997. – 59 с.
- Грушевський М.* Очерк истории украинского народа. – К., 1991. – 276 с.
- Гумилев Л. Н.* География этноса в исторический период. – Л. : Наука, Ленинградское отделение, 1990. – 278 с.



- Гумилев Л. Н. Этносфера: История людей и история природы. – М. : Экопрос, 1993. – 544с.
- Гурвич А. Г. Теория биологического поля. – М. : Сов. наука, 1944. – 156 с.
- Гусякова Л. Г., Холостова Е. И. Основы теории социальной работы. – М., 1997. – С. 43-54.
- Гуссерль Э. Кризис европейского человечества и философия // Культурология. XX век. : Антология. – М. : Юрист, 1995. – С. 297-331.
- Давиденко Д. Н. Физическая культура. Теоретический курс : учебное пособие. – СПб. : НИИ Химии СПбГУ, 1999. – 250 с.
- Давыдов В. В. Теория деятельности и социальная практика // Вопросы философии. – 1996. – № 5. – С. 52-62.
- Даль В. В. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. – Т. 4: Н-В- Оформл. “Диамант”. – СПб. : ТОО “Диамант”, 1996. – 688 с.
- Держава й громадські організації: від політики панування до політики соціального партнерства // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні. – К. : К.И.С., 2001. – С. 118-120.
- Диагностика корпоративной культуры: Круглый стол // Персонал-Микс. – 2001. – № 6. – С. 74-85.
- Дильтей В. Типы мировоззрения и обнаружение их в метафизических системах // Культурология. XX век. Антология. – М. : Юрист, 1995. – С. 213-255.
- Динамика ценностей в социальной работе / С. Шардлоу (ред.). – Амстердам; К. : Асоціація психологів України, 1996. – 206 с.
- Диоген Лаэртій. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов. – 2 изд. – М. : Мысль, 1986. – 570 с.
- Джин Л. Коэн, Эндрю Арато Гражданское общество и политическая теория : пер. с англ. / общ. ред. И. И. Мюрберг. – М. : Издательство “Весь Мир”, 2003. – 784 с.
- Дмитренко Г. Факторы богатства и бедности. Концепция антропосоциального управления переходным обществом // Персонал. – 1998. – №1. – С. 1-11.
- Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации : учеб. пособие. – К. : МАУП, 1998. – 187 с.
- Добронравова И. С. Синергетика: становление нелинейного мышления. – К. : “Либідь”, 1990. – 152 с.



- Додонов Р. А.* Теория ментальности: Учение о детерминантах мыслительных автоматизмов. – Запорожье : Тандем-У, 1999. – 264 с.
- Додонов Р. А.* Этническая ментальность: опыт социально философского исследования. – Запорожье : РА “Тандем -У”, 1998. – 191 с.
- Донченко Е. А.* Социетальная психика. – К. : “Наукова думка”, 1994. – 208 с.
- Дробницкий О. Г.* Статья “Ценность” // Философская энциклопедия. – Т. 5. – М. : Государственное научное издание “Советская энциклопедия”, 1970. – С. 462.
- Духовное производство: Социально-философский аспект проблемы духовной деятельности. – М. : Наука, 1981. – 352 с.
- Донченко О., Романенко Ю.* Архетипи соціального життя і політика (Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення) : монографія. – К. : Либідь, 2001. – 334 с.
- Дорошенко Л. С.* Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие. – К. : МАУП, 1997. – 60 с.
- Драгоманов М. П.* Вопрос об историческом значении Римской империи и Тацит. Часть 1. – К. : Университетская типография, 1869. – С. 12.
- Дробуш І. В.* Функції органів місцевого самоуправління в Україні : монографія / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К. : Б.в., 2003. – 244 с.
- Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии. – М. : Наука, 1991. – 575 с.
- Егоршин А. П.* Управление персоналом. – Н. Новгород : НИМБ, 1997. – 607 с.
- Ежова О. А.* Актуальные вопросы физической реабилитации // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : збірник наукових праць. – Луцьк, 1999. – С. 120-125.
- Економічний словник-довідник / за ред. С. В. Мочерного. – К. : Феміда, 1995. – 498 с.
- Експерт. – 2002. – № 6. – 11 лютого. – С. 41.
- Энгельс Ф., Маркс К.* “До критики політичної економії” // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / Переклад з другого рос. видання. – К. : Держполітвидав УРСР, 1963. – Т. 13. – С. 459-468.
- Энгельс Ф.* Передмова до німецького видання “Маніфесту Комуністичної партії 1883 року” // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / Переклад з другого рос. видання. – К. : Політвидав України, 1964. – Т. 21. – С. 1-2.



Європейський вибір: Виступ президента України Л. Д. Кучми у Верховній Раді України 18 червня 2002 року. Послання Президента України до Верховної Ради України. – 2002 р. – 94 с.

*Жадько В. А.* Соціально-духовні виміри світоглядної свідомості. – Запоріжжя, 1997. – 166 с.

*Жамин В. А.* Инфраструктура при социализме // Вопросы экономики. – 1977. – № 2. – С. 14-15.

*Желтухин А. И.* Обсуждается предмет социологической науки // Социологические исследования, 1985. – № 1. – С. 187.

*Жданова О. М., Чеховська Л. Я., Матвійів А. Р.* Зміст підготовки фахівців для сфери рекреації та туризму // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : збірник наукових праць. – Луцьк, 1999. – С. 162–164.

*Животова И.* Корпоративная культура: стремление к совершенству // Управление компанией. – 2002. – № 3. – С. 65-70.

Закон України “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2001 рік” № 2330-III від 22 березня 2001 року.

Закон України “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2005 рік” № 2089-IV від 19 жовтня 2004 року.

Закон України “Про Національну програму інформатизації” від 04.02.98 // Закони України / Верховна Рада України ; Ін-т законодавства. – К. : Книга, 1998. – Т. 15. – С. 134-145.

Закон України “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю” від 21 червня 2001 року № 2558-III.

Законодавство України про соціальний захист населення. – (2-е видання) – К. : КНТ, 2003. – 248 с.

*Замошкин Ю. А.* Частная жизнь, частный интерес, частная собственность // Вопросы философии. – 1991. – № 1. – С. 3-15.

*Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* О предмете экономической социологии // Известия Сибирского отделения АН СССР. Серия экономики и прикладной социологии. – 1984. – № 1. – Вып. 1. – С. 5-21.

*Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: очерки теории. – Новосибирск : Наука, 1991. – 259 с.

*Зверева І. Д.* Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю в Україні: теорія і практика. – К. : Правда Ярославичів, 1998. – 333 с.

*Зверева І. Д., Козубовська І. В., Керецман В. Ю., Пічкара О. П.* Соціальна робота з дітьми і молоддю (теоретико-методологічні аспекти), частина I :



навчально-практичний посібник для дистанційного навчання. – Ужгород, 2000.

*Здравомыслов Г. А.* Российский средний класс – проблема границ и численности // Социс. – 2001. – № 5. – С. 76-85.

*Земляной С.* Что такое политическое пространство? Левое и правое, государственная вертикаль и феномен слоистости // Независимая газета. – Сценарии. – 2000. – № 9. – 11 октября.

*Здравомыслов А. Г.* Потребности. Интересы. Ценности. – М. : Политиздат, 1986. – 223 с.

*Зиновьев А. А.* Запад. Феномен западнизма. – М. : Центрполиграф, 1995. – 461 с.

*Зинченко В. П., Мамардашвили М. К.* Проблема объективного метода в психологии // Вопросы философии. – 1997. – № 7. – С. 109-125.

*Зинченко В. П., Моргунов Е. Б.* Человек развивающийся. Очерки российской психологии. – М. : Тривола, 1994. – 304 с.

*Иванов В. М.* Педагогические условия социализации городских старшеклассников : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. – Луганск, 1998. – 217 с.

*Иванов Вяч. И.* Родное и вселенское. – М. : Республика, 1994. – 428 с.

Известия. – 1985. – 25 августа.

*Ильенков Э. В.* Философия и культура. – М. : Политиздат, 1991. – 462 с.

*Ильин И. А.* Собрание сочинений : в 10 т. – М. : Русская книга, 1993. – Т. 2. Кн. 1. – 386 с.

*Искаков Б. И.* Лептонная концепция мироздания – синтез науки и религии? // Наука и религия. – 1992. – № 4-5. – С. 15-17.

Исследования по общей теории систем. / общ. ред. и вступит. статья В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина. – М. : “Прогресс”, 1969. – 520 с.

*Иванова І. Б.* Соціально-педагогічна робота з дітьми-інвалідами в системі соціальних служб для молоді : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. – К., 1998. – 174 с.

Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність центрів соціальних служб для молоді. – К. : ДЦССМ, 2003. – 199 с.

*Каверин С. Б.* Потребность власти. – М. : Знание, 1991. – С. 11. – 64 с.

*Каган М. С.* Мир общения: Проблема межсубъектных отношений. – М. : Политиздат, 1988. – 319 с.



- Каган М. С. Философская теория ценностей. – Санкт-Петербург, Петрополис, 1997. – 205 с.
- Кадзума Татеиси. Вечный дух предпринимательства. – К. : УКРЗАКОРДОНСЕРВИС, 1992. – 204 с.
- Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : монография. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
- Казначеев В. П. Феномен человека: космические и земные истоки. – Новосибирск : Новосибирское книжное издательство, 1991. – 128 с.
- Камю А. Бунтующий человек. Философия. Политика. Искусство : пер. с фр. – М. : Политиздат, 1990 (Мыслители XX века). – 415 с.
- Кант И. Критика чистого разума. – М. : Мысль, 1994. – 591 с.
- Каныгин Ю. М. Основы когнитивного обществознания (Информационная теория социальных систем). – К., 1993. – 226 с.
- Капитонов Э. А. Социология XX века: История и технологии. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 625 с.
- Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. – Київ, 2001.
- Карась А. Дискурсивне розрізнення соціальних інтенцій на шляху до громадянського суспільства в Україні // Громадянське суспільство і соціальні перетворення в Україні. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2001. – С. 64-78.
- Карась Анатолій. Філософія громадянського суспільства в класичних теоріях і некласичних інтерпретаціях : монографія. – Київ; Львів : видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2003. – 520 с.
- Карташев В. А. Система систем. – М. : “Прогресс-Академия”, 1995. – 325 с.
- Картер Т., Джеффс Т. Практична соціальна робота. – Амстердам-Київ : “Темпу”, 1996. – 184 с.
- Кассирер Э. Что такое человек // Проблемы человека в западной философии. – М. : Прогресс, 1986. – 368 с.
- Катасонова Е. Л. Японские корпорации: культура, благотворительность, бизнес. – М., 1992. – 234 с.
- Кивенко Н. В. Отражение и его роль в живых системах. – К. : Наукова думка, 1972. – 144 с.
- Классовое общество. Теория и эмпирические реалии / под ред. С. Макеева. – К. : Институт социологии НАН Украины, 2003. – 258 с.





- Клименко Н. Ю.* Социально-педагогические условия профессионального становления социального работника : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – М., 1997. – 124 с.
- Клімова Г. П.* Освіта як феномен цивілізації : автореф. дис. д-ра філос. наук : 09.00.03 / Харківський університет внутрішніх справ. – Харків, 1997. – 39 с.
- Князев В., Бакаев Ю.* Громадянське суспільство в контексті реалій сучасної України // Формування громадянського суспільства в Україні: стан, проблеми, перспективи : зб. наук. пр. Укр. Академії держ. упр. при Президентові України / кол. авт. ; за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2001.
- Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Синергетика как новое мировидение: диалог с И. Пригожиным // Вопросы философии. – 1992. – № 12. – С. 6.
- Ковалев А. Д.* Органицизм // Современная западная социология: Словарь. – М. : Политиздат, 1990. – С. 248-249.
- Ковалев А. П.* Ландшафт в семантическом измерении: возникновение смыслов пространства и эволюция пространства смыслов // Практична філософія. – 2002. – № 2. – С. 25-40.
- Ковалевский М. М.* Социология. – С.-Петербург : Типография М. М. Стасюлевича, 1910. – 301 с.
- Коваль Л. Г., Зверева І. Д., Хлебик С. Р.* Соціальна педагогіка. Соціальна робота. – К. : ІЗМН, 1997. – 392 с.; Козубовська І. В. Рання профілактика протиправної поведінки неповнолітніх (психолого-педагогічні аспекти) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Ужгород, 1996. – 220 с.
- Ковальчук В. А.* Методичні основи розв'язання соціально-педагогічних задач у процесі підготовки майбутніх вчителів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. – К., 2000. – 19 с.
- Коган О. Г., Шмидт И. Р., Толстокоров А. А.* Теоретические основы реабилитации при остеохондрозе позвоночника. – Новосибирск : Наука, 1983. – 320 с.
- Колесников Г.* Стратегическое управление и организационная культура // Персонал. – 2000. – № 3. – С. 40-46.
- Коллинз Д., Поррас А.* Основные ценности или дальновидность Вашей компании // Персонал. – 1998. – № 1. – С. 92-100.
- Колодій А.* Історична еволюція громадянського суспільства та уявлень про нього (формування ідеалу) // Громадянське суспільство: Україна 2001. – Львів : Редакція часопису “І”, 2001. – 284 с.



*Колодій А.* Концепція громадянського суспільства: проблема узгодженості теоретичних підходів та емпіричних моделей // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І.Франка, 1999.

*Колпаков В.* Корпоративная культура и человек // Персонал. – 2002. – № 2. – С. 39-41.

*Комаров М. С.* Размышления о предмете и перспективах социологии // Социологические исследования. – 1990. – № 3. – С. 57-60.

Коммунистическая партия и научное управление. – К. : Политиздат Украины, 1984. – 362с.

Комплексні програми центрів соціальних служб для молоді / за ред. С. В. Толстоухової. – К. : УДЦССМ, 2001. – 204 с.

*Кондаков Н. И.* Логический словарь-справочник. – М. : Наука, 1975. – 720 с.

Концепція реформування політичної системи України. Проект. – К., 2001.

Корені трави – 2: участь громадськості у формуванні політики : у 2 ч. – Ч. 1. – К. : Фонд “Європа ХХІ”, 2004. – С. 31.

Корпоративна культура : навчальний посібник / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.

*Костюк В. Н.* Информация как социальный и экономический ресурс. – М. : ИЧП “Издательство Магистр”, 1997. – 48 с.

*Косянчук С., Сидоров В.* Вступ до курсу “Соціальна робота: частина 1”. Інтерв’ю – як один з основних методів індивідуальної соціальної роботи. – Донецьк, 1996.

*Кравец А. С.* Вероятность и системы. – Воронеж : Изд-во Воронежского ун-та, 1970. – 168 с.

*Кравченко М. В.* Проблеми формування нової парадигми соціальних цінностей // Актуальні пробл. реформування держ. упр. : матеріали щоріч. наук.-практ. конф. – К. : Вид-во УАДУ. – 1997. – С. 118-119.

*Кравченко М. В.* Формування та впровадження нової парадигми соціальних цінностей українського суспільства (управлінський аспект). // автореф. канд. дис. ... канд. наук з державного управління за спеціальністю 25.00.01 – теорія та історія державного управління. – Українська Академія державного управління при Президентові України. – Київ, 2001. – 17 с.

*Кравчук А., Димид М.* Внесок Львівської Богословської Академії в підтримку демократизації та громадянського суспільства в Україні // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І.Франка, 1999.



- Кремень В. Г., Табачник Д. В., Ткаченко В. Т.* Україна: альтернативи поступу (критика історичного досвіду). – К. : “ARC- UKRAINE”, 1996. – 793 с.
- Кривега Л. Д.* Мировоззренческие ориентации личности в условиях трансформации общества. – Запорожье : ЗГУ, 1998. – 189 с.
- Криворучко Ю.* Молодь як суспільний чинник формування громадянського суспільства України // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : Львівський Національний університет імені Івана Франка, 1999. – С. 309-315.
- Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях. – М. : Ин-т философии РАН, 1993. – 54 с.
- Кримський С.* Національні архетипи // Мала енциклопедія етнодержавознавства. – К., 1996. – С. 3-39.
- Кримський С. Б.* Запити філософський смислів. – К. : Вид. ПАРАПАН, 2003. – 240 с.
- Крис Пэйн.* Системный подход // Практика социальной работы / под ред. Кристофера Ханвея и Терри Филпота. – Амстердам – Киев, 1996.
- Крисаченко В., Хилько М.* Екологія. Культура. Політика. – К. : Знання України, 2001.
- Кропоткин П. А.* Взаимная помощь как фактор эволюции. – Х., 1919. – 232 с.
- Крохмаль Н. В.* Історичні форми саморегуляції соціального процесу. – Запоріжжя : “Просвіта”, 2004. – 144 с.
- Крушанов А. А.* К вопросу о природе управления // Информация и управление. – М. : Наука, 1985. – 285 с.
- Крымский С.* Ценностно-смысловой универсум как предметное поле философии // Философская и социологическая мысль, 1996. – № 3-4. – С. 102-116.
- Крымский С. Б.* Контуры духовности: новые контексты идентификации // Вопросы философии. – 1992. – №12. – С. 21-26.
- Культурологічний вісник. Науково-теоретичний збірник Нижньої Надніпрянщини. – Запоріжжя, 1998. – №3.
- Куц Г., О’Доннел С.* Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. – М. : Прогресс, 1981. – С. 61.
- Курдюмов С. П., Малинецкий Г. Г., Потапов Л. Б., Самарский Л. Л.* / Компьютеры и нелинейные явления. – М., 1988. – 238 с.
- Кучма Л. Д.* Три рівні стратегічного прогнозування // Урядовий кур’єр. – 2002. – № 33.



Лазарев С. Н. Диагностика кармы. Книга первая. Система полевой саморегуляции. – Санкт-Петербург : АО “СФЕРА”, 1993. – 160 с.

Лакда Н. Разделение труда // Философская энциклопедия. – М. : Издательство “Советская энциклопедия”, 1967. – Т. 4. – С. 454-457.

Латин Н. И. Ценности как компоненты социокультурной эволюции современной России // Социс. – 1994. – № 5. – С. 3-8.

Левин К. Теория поля в социальных науках : пер. с англ. – СПб. : Сенсор, 2000. – 368 с.

Лекции по технологии социальной работы : в 3-х частях / под ред Е. И. Холостовой. – М. : Академия, 1988. – 494 с.

Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 1. – 662 с.

Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 18. – 525 с.

Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 29. – 782 с.

Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 36. – 741 с.

Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М. : Политиздат, 1977.

Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики. – Изд. 3-е. – М. : Изд-во Моск. Ун-та, 1972. – 575 с.

Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М. : Смысл, 1999. – 487 с.

Лесков Л. В. Семантическая Вселенная // Вестник Московского Университета. – Серия 7, Философия. – 1994. – № 2. – С. 3-18.

Лист К. Маркса – Павлу Васильовичу Анненкову, 28 грудня 1846 року // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Політвидав України, 1965. – Т. 27. – С. 386-397.

Лоренц У. Социальная работа в изменяющейся Европе. – Амстердам – Київ: “Темпу”, 1997. – 189 с.

Лукаш А. Г. Счастье и ценности: нешаблонные приемы бизнеса. – К., 1995. – 143 с.

Лукашевич М. П., Мигович І. І., Пінчук І. М. Соціальна робота в Україні : навчальний посібник / за ред. М. П. Лукашевича. – К. : МАУП, 2001. – 126 с.

Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособие. – 2-е изд., испр. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.

Луман Н. Решения в “информационном обществе” // Проблемы теоретической социологии. – Вып. 3: Межвуз. сб. / отв. ред. А. О. Бороное. – СПб. : Изд-во С.Петербург. ун-та, 2000. – С. 29-43.



*М'ясоїд Л. А.* Психолого-педагогічний консиліум у закладах для дітей, позбавлених батьківської опіки // Педагогіка і психологія. – 1997. – № 1; Психолого-педагогічні роботи з “дітьми вулиці” / за ред. Толстоухової С. В., Пінчук І. М. – К. : УДЦССМ, 2000.

*Магун В. С.* Трудовые ценности российского общества // Общественные науки и современность. – 1996. – №6. – С. 17-28.

*Майданюк І. З.* Проблема волі у філософській культурі України ІХ-ХУІІІ ст. : автореф. дис. ... канд. філософ. наук : (09.00.05) / Львів. Нац. ун-т ім. Івана Франка. – Л., 2003. – 19 с.

*Макеев С.* Процессы социальной структуризации в современной Украине // Полис. – 1998. – С. 49-60.

*Малько А. О.* Соціальна робота і соціальна педагогіка / Соціальна робота: теорія, досвід, перспективи: матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції. – Ужгород, 21-22 жовтня 1999 року. Частина ІІ. – Ужгород, 1999.

*Мамардашвили М. К.* К вопросу о материалистической схеме анализа сознания (по работам К. Маркса) // Социальная природа познания. – М. : Наука, 1979. – Вып. 1. – 280 с.

*Мамардашвили М. К.* Как я понимаю философию. – М. : Прогресс, 1990. – 365 с.

*Мамардашвили М. К.* Мысль под запретом (Беседы с Н. Эпельбауэн) // Вопросы философии. – 1992. – № 4. – С. 70-78.

*Марков М.* Теория социального управления. – М. : Прогресс, 1978. – 447 с.

*Маркс К.* До критики гегелівської філософії права // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Держполітвидав УРСР, 1958. – Т. 1. – С. 207-342.

*Маркс К.* До критики політичної економії // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Держполітвидав УРСР, 1963. – Т. 13. – С. 1-152.

*Маркс К.* Економічні рукописи 1857-1861 років. Частина друга. Критика політичної економії (чорновий начерк 1857-1858 років) // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Політвидав України, 1974. – Т. 46. – Ч. 2. – 574 с.

*Маркс К.* Економічно-філософські рукописи 1844 року // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Політвидав України, 1980. – Т. 42. – С. 39-159.



*Маркс К.* Капітал. Критика політичної економії // К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори / переклад з другого рос. видання. – К. : Держполітвидав УРСР, 1963. – Т. 23. – С. 45-840.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Избр. соч. : в 9 т. – Т. 2. – 574 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 1. – 798 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 3. – 629 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 4. – 615 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 7. – 669 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 8. – 705 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 12. – 879 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 13. – 770 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 18. – 807 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 19. – 670 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 20. – 824 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 23. – 907 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 25. – Ч. 2. – 675 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 26. – Ч. 3. – 674 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 27. – 695 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 42. – 535 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 46. – Ч. 1. – 559 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 46. – Ч. 2. – 612 с.

*Маркс К., Енгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 47. – 659 с.

*Мартинюк С. Є.* Генезис інформаційної цивілізації. – Запоріжжя : “Просвіта”, 2002. – 150 с.

*Маруцак Т.* Корпоративная культура предприятий сферы услуг // Персонал. – 2001. – № 6. – С. 37-39.

*Мастяниця Й. У., Соснін О. В., Шиманський Л. Є.* Інформаційні ресурси України: проблеми державного регулювання : монографія / за заг. ред. О. В. Сосніна. – К. : НІСД, 2002.

*Матвійчук Н. С.* Методи соціальної роботи // Соціальна робота в Україні: теорія та практика: посібник для підвищення кваліфікації працівників центрів соціальних служб для молоді : у 2-х ч. / за заг. ред. А. Я. Ходорчук. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 33.



- Материалистическая диалектика : в 4 т. – Т. 3. – Проблема развития в современных науках / под общ. ред. Л. Ф. Ильичева. – М. : Наука, 1985. – 388 с.
- Материалистическая диалектика : в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – Т. 3. – М. : Мысль, 1983. – 343 с.
- Материалистическая диалектика : в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – Т. 3. – М. : Мысль, 1983. – 343 с.
- Матрушкіна І., Танчин І.* Про моделі національного відродження в Україні // Студії Політологічного центру “Генеза”. – 1995. – № 5. – С. 15-27.
- Медведева Г. П.* Этика социальной работы. – М. : ВЛАДОС, 1998. – 264 с.
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. ООН, 1966-76. Преамбула.
- Менеджмент социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. И. Комарова и А. И. Войтенко. – М. : Гуманит. центр ВЛАДОС, 1999. – 288с.
- Менюк О. А.* Формування правової культури підприємця: теоретичні та прикладні аспекти : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 // НАН України. Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2003. – 16 с.
- Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф.* Основы менеджмента : пер. с англ. – М. : “Дело”, 1992. – С. 260.
- Мигилева П. В.* Содержание и методы работы социального педагога / Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 3.
- Мигович І. І.* Соціальна робота. – Ужгород : Поличка “Карпатського краю”, 1997. – 188 с.
- Милз Т. М.* О социологии малых групп // Американская социология / пер. с англ. – М. : Прогресс, 1972. – С. 167-189.
- Михайлов Н. Н.* Социализм и разумные потребности личности. – М. : Политиздат, 1982.
- Михайлов С.* Социологические проблемы развитого социализма. – М. : Прогресс, 1985.
- Михальченко Н. И.* Украинское общество: трансформация, модернизация или лимитроф Европы? – К. : Ин-т социологии НАНУ, 2001. – 440 с.
- Моисеев Н. Н.* Алгоритмы развития. – М. : Наука, 1987. – 307 с.
- Моисеев Н. Н.* Человек и ноосфера. – М. : Молодая гвардия, 1990. – 351 с.



- Мокляк Н. Н.* Социальные отношения: структура и формы проявления. – К. : Наукова думка, 1986. – 208 с.
- Молода сім'я: проблеми та умови її становлення / за ред. проф. А. Й. Капської. – К. : ДЦССМ, 2003. – 184 с.
- Монсон П.* Современная западная социология: теории, традиции, перспективы. – СПб : издательство “Нотабене”, 1992. – 445 с.
- Мухелишвили Н. Л., Сергеев В. М., Шрейдер Ю. А.* Ценностная рефлексия и конфликты в разделенном обществе // Вопросы философии. – 1996. – № 11. – С. 3-22.
- Мухін В. М.* Фізична реабілітація.– К. : Олімпійська література, 2000. – 422 с.
- Мюллендер О., Уорд Д.* Самокерована групова робота. – Амстердам – Київ : “Темпу”, 1996. – 176 с.
- Налимов В. В., Дрогалина Ж. А.* Реальность нереального. – М. : Издательство “МИР ИДЕЙ”, АО АКРОН, 1995. – 432 с.
- Нестеренко Г. О.* До уточнення поняття “корпоративна культура” // Нова парадигма. – 2004. – № 36. – С. 46-53.
- Никиенко А.* Методы формирования корпоративной культуры // Персонал-Микс. – 2003. – № 3. – С. 109-112.
- Николаев Ю. М.* О культуре физической, ее теории и системе физкультурной деятельности // Теория и практика физической культуры. – 1997. – № 6. – С. 2-9.
- Николов Л.* Структуры человеческой деятельности. – М. : Прогресс, 1984. – 176 с.
- Ницше Ф.* Антихристианин // Сумерки богов / сост. и общ. ред. А. А. Яковлева: Перевод. – М. : Политиздат, 1989. – 398 с.
- Ницше Ф.* Так говорил Заратустра. Книга для всех и ни для кого (Пер. с нем.). – М. : Интербук (Сер. “Страницы мировой философии”), 1990. – 301 с.
- Ницше Ф.* Так говорил Заратустра. Книга для всех и ни для кого (Пер. с нем.). – М. : Интербук (Сер. “Страницы мировой философии”), 1990. – 301 с.
- Нова парадигма. Альманах наукових праць молодих вчених Запорізького регіону. – Запоріжжя : РА “Тандем – У”, 1998. – № 6-9.
- Новий тлумачний словник української мови. – К. : АКОНТ, 1999.
- Нові технології прискорюють повернення людей на ринок праці // Соціальний захист. – 2002. – № 4. – С. 12-14.





- Нойфельд И.* Методы социальной работы / Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Том 1. – Москва-Тула, 1993. – 389 с.
- Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді. – К. : ДЦССМ, 2002. – 760 с.
- О’Шонесси Дж.* Принципы организации управления фирмой. – М. : ПРОГРЕСС, 1979. – С. 9.
- Одайник В.* Психология политики // “Ювента”. – 1996. – С. 140.
- Ожегов С. И.* Словарь русского языка. – М. : Русский язык, 1983. – 815 с.
- Организационное поведение и управление персоналом. – СПб : ПИТЕР, 2000. – 416 с.
- Орлова Э. А.* Социокультурные предпосылки социальной работы // Социокультурные особенности социальной работы. – М., 1997. – С. 27.
- Осинов Г. В.* Социология. – Москва : Мысль, 1990. – С. 25-26.
- Основы социальной работы : учебник / отв. ред. П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА - М, 1997. – 395 с.
- Очерки по истории теоретической социологии XX столетия (от М. Вебера к Ю. Хабермасу, от Г. Зиммеля к постмодернизму) / Ю. В. Давыдов, А. Б. Гофман, А. Д. Ковалев и др. – М. : Наука, 1994. – 380 с.
- Пам Картер, Тоні Джеффса, Марк К. Сміт.* Практична соціальна робота. Амстердам – Київ, 1996. – С. 20.
- Панкратова Н. Д., Курилин Б. И.* Концептуальные основы системного анализа рисков в динамике управления безопасностью сложных систем. Ч. 2. Общая задача системного анализа рисков и стратегии ее решения // Проблемы управления и информатики. – 2001. – № 2. – С. 108-126.
- Парсонс Т.* О структуре социального действия. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.
- Парсонс Т.* Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль: Тексты. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – С. 448-464.
- Парсонс Т.* Система координат действия и общая теория систем действия // Структурно-функциональный подход в социологии. Вып. 1. – М., 1968. – 142 с.
- Пащенко Д. І.* Зарубіжний досвід гуманізації соціального середовища та виховання. – К. : Знання, 1999. – 208 с.



- Пейн М.* Община как основа социальной политики и социальной идеи // *Взаимосвязь социальной работы и социальной политики.* – М. : Аспект Пресс, 1997. – 254 с.
- Перегудов С. П.* Гражданское общество: “трехчленная” или одночленная модель // *ПОЛИС.* – 1995. – № 3. – С. 58-60.
- Перегудов С. П.* Организованные интересы и государство // *ПОЛИС.* – 1994. – № 5. – С. 14-22.
- Петровский А.* Личность // *Философская энциклопедия.* – М. : Издательство “Советская энциклопедия”, 1964. – Т. 3. – С. 196-202.
- Петрушенко Л. А.* Единство системности, организованности и самодвижения. – М. : Мысль, 1975. – 286 с.
- Пилипенко В. Е., Поддубный В. А., Черненко И. В.* Социальный морфогенез: эволюция и катастрофы (Синергетический подход). – К. : Наук. думка, 1993. – 98 с.
- Планирование, технический прогресс, эффективность. – М. : Экономика, 1985.
- Подольянюк Л. А.* Свобода особистості як форма її самореалізації (історико-філософський аспект) : автореф. дис. ... канд. філос. наук : (09.00.05) / Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди НАН України. – К., 2002. – 20 с.
- Подшивалкина В.* Социальные технологи: проблемы методологии и практика – Кишенев : Центр. ТИП., 1997.
- Половинкин С. М., Флоренский П. А.* Логос против хаоса. – М. : Знание, 1989. – 64 с.
- Полохало В.* “Середній українець” – соціальна основа громадянського суспільства // *Людина і влада.* – 2000. – № 2. – С. 21-26.
- Поппер К.* Открытое общество и его враги. – Т. 1-2. – М. : Прогресс, 1988. – 534 с.
- Популярный энциклопедический словарь. – М. : Большая Российская энциклопедия, 1999. – 1583 с.
- Послання Президента України до Верховної Ради України “Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році”. – К. : Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. – 472 с.
- Поспелов Б. В.* Современный этап эволюции буржуазного национализма в Японии. “Дух Ямото” в прошлом и настоящем. – М., 1989. – 233 с.



Постанова Кабінету Міністрів України № 1378 від 15 жовтня 2004 року “Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики”.

*Потятиник Б.* Масова комунікація в громадянському суспільстві // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І.Франка, 1999. – С. 114-120.

*Потятиник Б.* Масова комунікація в громадянському суспільстві // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : Львівський Національний університет імені Івана Франка, 1999. – С. 114-120.

Преподавание и изучение прав человека : пособие для учебных заведений по общественной деятельности и социальной профессии. – Нью-Йорк : ООН, 1992.

*Пригожин А. И.* Организации: системы и люди. Эффективность трудовых организаций в социалистическом обществе. – М., 1983. – 146 с.

*Пригожин И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой : пер. с англ. / общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича и Ю. В. Сачкова. – М. : Прогресс, 1986. – 432 с.

Принцип активизации в социальной работе / под ред. Ф. Парслоу. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 197 с.

Принципы организации социальных систем: Теория и практика / под ред. М. И. Сетрова. – К. – Одесса : Выща школа. Головное изд-во, 1988. – 242 с.

Про становище сімей в Україні: Доповідь за підсумками 2002 року. – К. : Український інститут соціальних досліджень, 2003. – 212 с.

Проблемы теории материалистической диалектики/ материалы совещания по проблемам диалектического материализма в редакции журнала “Вопросы философии” // Вопросы философии. – 1982. – № 4. – С. 30-40.

Проблемы теории материалистической диалектики / Материалы совещания по проблемам диалектического материализма в редакции журнала “Вопросы философии” // Вопросы философии. – 1982. – № 6. – С. 16-22.

*Прокофьев Ф. И., Гугнин А. М.* Социум: сущность, развитие, прогнозирование. – Днепропетровск, 1992. – 59 с.

Професія – менеджер по кадрам // Персонал. – 1993. – № 1. – С. 15-18.

*Пью Д. С., Хиксон Д. Дж.* Томас Перерс и Роберт Уотерман. Исследования об организациях // Хрестоматия. – М., 1992. – С. 114-136.



*Радугин А. А., Радугин К. А.* Введение в менеджмент: социология организаций и управление. – Воронеж : Госуд. арх.: Строит. академия: Высш. шк. предприним., 1995. – 194 с.

*Рассел Б.* Почему я не христианин. – М. : Политиздат, 1987. – 333 с.

*Резник Ю. М.* Гражданское общество как феномен цивилизации. – М. : ВЛАДОС, 1998. – 251 с.

Религия и гражданское общество: на пути к глобальному этосу. Материалы III-его международного семинара 20-24 октября 2003 г., г. Ялта / под ред. Т. А. Сенюшкиной – Симферополь : Типография ЧП “Фактор”, 2004.

*Ренев Е. Г.* Историческая и социально-политическая мысль Адама Фергюсона. Шотландское Просвещение (40-60 гг. XVIII в.) : автореф. дис. ... канд. ист. наук. – М., 1990. – 17 с.

*Риккерт Г.* Два пути теории познания // Новые идеи в философии : сб. статей. – СПб, 1913. – С. 63-79.

*Риккерт Г.* О системе ценностей // Науки о природе и науки о культуре. – М. : Республика, 1998. – С. 365-403.

*Роговин В. З.* Социальная политика в развитом социалистическом обществе. – М. : Наука, 1987. – С. 18.

*Роде Г.* Технология и политика // ИОН. Лабораторные тетради. – Вып. 17. – М., 1990. – С. 27.

*Розов Н. С.* Ценности в проблемном мире: философские основания и социальные приложения конструктивной аксиологии / Новосибирский гос. ун-т. – Новосибирск : Издательство Новосибирского ун-та, 1998. – 292 с.

*Ручка А. А.* Ценностный подход в системе социологического знания. – К. : Наукова думка, 1987. – 154 с.

*Рюттенгер Р.* Культура предпринимательства. – М. : Академ. книга, 1992. – 238 с.

*Сабанадзе І. О.* Соціально-психологічні фактори дезадаптивності та її корекція у підлітків : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. – К., 1997. – 260 с.

*Садовский В. Н.* Основания общей теории систем. – М., 1974. – С. 83-84.

Самоорганизация: психо- и социогенез / под редакцией В. Н. Келасьева. – СПб. : Издательство С. - Петербургского университета, 1996. – 200 с.

*Сафронов И. А.* Человек и Вселенная: философско-методологический аспект : автореф. дис. д-ра филос. наук в форме научного доклада / Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 1994. – 60 с.



- Свобода: сучасні виміри та альтернативи. – К. : Український центр духовної культури, 2004. – 486 с.
- Сержантов В. Ф.* Человек, его природа и смысл бытия. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1990. – 360 с.
- Сетров М. И.* Информационные процессы в биологических системах. – Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1975. – 155 с.
- Сетров М. И.* Основы функциональной теории организации. – Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1972. – 155 с.
- Сиверс В. А.* Измерение ценности. – Калининград, 1996. – 128 с.
- Синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов / отв. ред. В. И. Аршинов, В. Г. Буданов, В. Э. Войцехович. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 536 с.
- Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве / сост. и отв. ред. В. А. Копчик. – М. : Прогресс-традиция, 2002. – 496 с.
- Синергетическая парадигма. Человек и общество в условиях нестабильности / сост. и отв. ред. О. Н. Астафьева. – М. : Прогресс-Традиция, 2003. – 584 с.
- Система социологического знания : учебное пособие / авт.-сост. Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 1996. – 208 с.
- Системные исследования. Ежегодник. – М. : Наука, 1980. – 424 с.
- Скворець В. О.* Громадянське суспільство: сутність і зміст поняття / Нова парадигма : альманах наукових праць. – Запоріжжя : ЗДУ, 2003. – Вип. 32. – С. 149-162.
- Сковорода Г. С.* Диалог. Имя ему – Потоп Змиин // Сковорода Г. С. Соч. : в 2 т. – М. : Изд-во соц. – эконом. лит-ры, 1973. – Т. 2. – 486 с.
- Скуратівський А.* Правова культура в контексті особливостей розвитку соціального буття українського суспільства та національного характеру українців // Вісник УАДУ при Президентіві України.–2002. – № 1.– С. 255-261.
- Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М.* Соціальна політика. – К. : Видавництво УАДУ, 1997. – 360 с.
- Словарь иностранных слов. – М., 1985. – 607 с.
- Словарь иностранных слов. – М. : “Русский язык”, 1988. – 608 с.
- Словарь-справочник менеджера / под ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996. – С. 368.



Словарь-справочник по социальной работе / под ред. доктора исторических наук, профессора Е. И. Холостовой. – М., 2000.

Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / за заг. ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової. – К. : УДССМ, 2000. – С. 195.

Словник іншомовних слів / за редакцією О. С. Мельничука. – К. : Головна редакція УРЕ, 1974. – 776 с.

*Смелзер Н.* Социология: пер. с англ. – М. : Феникс, 1994. – 688 с.

*Сноу Д.-Д.* Семейная терапия как метод социальной работы / Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт, том 1. – Москва–Тула, 1993. – С. 158.

Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – Изд. 4-е. – М. : “Советская энциклопедия”, 1987. – 1600 с.

Советский энциклопедический словарь. – М. : Советская энциклопедия, 1980. – 1600 с.

Современная западная социология: Словарь. – М. : Политиздат, 1990. – 432 с.

Современное управление. Энциклопедический справочник : в 2-х томах. – М. : Издатцентр, 1997. – Т. 1. – 584 с.

Современный экзистенциализм. – М. : Мысль, 1966. – 567 с.

*Соловьев А. И.* Политическая идеология: логика исторической эволюции // Политические исследования. – 2001. – № 2. – С. 18.

*Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.

*Соснін О. В.* Проблеми державного регулювання системою національних інформаційних ресурсів з наукового потенціалу України : монографія. – К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2003. – 572 с.

Социальная работа с семьей в системе местного самоуправления : учебное пособие / под ред. В. П. Малыхина. – М. : Социально-технологический институт МГУС, 2000. – С. 127–141.

Социальная работа / под общей редакцией профессора В. И. Курбатова. – Ростов-на-Дону, 1999.

Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / отв. ред. д.и.н., проф. Е. И. Холостова, д.и.н., проф. А. С. Сорвина. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 427 с.

Социальное управление: Словарь / под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. – М. : МГУ, 1994. – 208 с.



- Социальные технологии: Толковый словарь / отв. ред. В. Н. Иванов. – Москва – Белгород : Луч – Центр социальных технологий, 1995. – 309 с.
- Социологический словарь / сост. А. Н. Елсуков, К. В. Шульга. – 2-е изд., перераб. и дополн. – Минск : Университетское, 1991. – 528 с.
- Социология // Осипов Г. В. / рук. автор. кол. / Ю. П. Коваленко, Н. И. Щупанов, Р. Г. Яновский. – М. : Мысль, 1990. – 446 с.
- Социология. Наука об обществе : учебное пособие / под общей редакцией проф. Горлача Н. И. – Харьков : Институт востоковедения и международных отношений. Харьковский колледжум. Кафедра истории, философии и политических наук, 1996. – 688 с.
- Соціальна педагогіка : навчальний посібник / за ред А. Й. Капської. – К. : УДЦССМ, 2000. – 372 с.
- Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін. ; за заг. ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової. – К. : Наук. світ, 2003. – 233 с.
- Соціальна робота в Україні: перші кроки / за ред. В. Полтавця. – К. : Вид. дім “КМ Academia”, 2000. – 236 с.
- Соціальна робота в Україні: перші кроки / під ред. В. Полтавця. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000”. – С. 116.
- Соціальна робота в Україні: перші кроки. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000”. – С. 116.
- Соціальна робота в Україні: теорія та практика: посібник для підвищення кваліфікації працівників центрів соціальних служб для молоді : у 2-х ч. / за заг. ред. А. Я. Ходорчук. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 101-113.
- Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – К., 2003. – № 1-6.
- Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К. : УДЦССМ, 2001. – 396 с.
- Соціальна робота. Менеджмент соціальної роботи : навчальний посібник. – К. : ДЦССМ, 2003. – 276 с.
- Соціальна робота : навчальний посібник / Соціальна робота. Книга II. – К. : ДЦССМ, 2002. – 440 с.
- Соціальна робота : збірник навчальних програм // Соціальна робота. Книга V. – К. : ДЦССМ, 2002. – 332 с.
- Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник // Соціальна робота. Книга IV. – К. : ДЦССМ, 2002. – 536 с.



- Соціальна робота : навчальний посібник // Соціальна робота. Книга II. – К. : ДЦССМ, 2002. – 440 с.
- Соціальна робота: Хрестоматія // Соціальна робота. Книга III. – К. : ДЦССМ, 2001. – 396 с.
- Соціологія: короткий енциклопедичний словник / уклад. : В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін. ; під заг. ред. В. І. Воловича. – К. : Укр. Центр духовн. культури, 1998. – С. 492.
- Спивак В. А.* Корпоративная культура. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.
- Спиркин А. Г.* Основы философии. – М. : Политическая литература, 1988. – С. 457.
- Справочное пособие по социальной работе / Л. С. Алексеев, П. В. Бобкова, Г. Ю. Бурлака и др. ; под ред. А. М. Панова, Е. И. Холостовой. – М., 1997. – С. 153–154.
- Стасевич В. П.* Культура як аксіологічний феномен буття (соціально-філософський аналіз природи та ієрархії культури) : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03. – Донецк, 2004. – 166 с.
- Степанов А. М.* Основы медицинской гомеостатики. – Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1994. – 272 с.
- Столочич Л. Н.* Философская теория ценности // Вопросы философии. – 1998. – № 5. – С. 155-158.
- Студенова Е. Г.* Теория социальной работы. – М., 2000. – 432 с.
- Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні : матеріали наук.-практ. конф. / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 423 с.
- Таран В. О.* Ідеологія перехідного суспільства: соціально-філософський аналіз ідеологічного процесу в пострадянській Україні. – Запоріжжя, ЗЮІ МВС України, 2000. – 316 с.
- Тард Г.* Социальная логика. – С-Пб. : Социально-психологический центр, 1996. – 553 с.
- Тейяр де Шарден П.* Феномен человека. – М. : Наука, 1987. – 240 с.
- Теория социальной работы / под ред. Е. И. Холостовой. – М. : Юрист, 1998. – 432 с.
- Терерский С. В.* Введение в социальную работу : пособие для высшей школы. – М. : Изд-во “Академический проект”, 2001. – 496 с.





- Терещенко Н.* Методологія дослідження процесу мотивації трудової діяльності // Вісник Української академії державного управління. – 2002. – № 2. – С. 320-329.
- Тернер Дж.* Структура социологической теории. – М. : Прогресс, 1985. – 472 с.
- Технологии социальной работы : учебник под общ. ред. проф. Е. И. Холостовой. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 400 с.
- Технології соціально-педагогічної роботи : навчальний посібник / за ред. А. Й. Капської. – К. : УДЦССМ, 2000. – 371 с.
- Ткачев П. Н.* Сочинения : в 2 т. – Т. 1. – М. : Мысль, 1975. – 656 с.
- Тойнби Дж.* Постигание истории. – М. : Прогресс, 1991. – 736 с.
- Толстоухова С. В.* Організаційно-педагогічні основи функціонування системи соціальних служб для молоді : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – К., 2001. – 287с.
- Томашивський С.* Під колесами історії. – Нью-Йорк, 1962. – 168 с.
- Тощенко Ж. Т.* Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. – М. : Мысль, 1980. – С. 31.
- Трубецкой С. Н.* О природе человеческого сознания // Трубецкой С. Н. Сочинения. – М. : Мысль, 1994. – 430 с.
- Тугаринов В. П.* Избранные философские труды. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та., 1988. – 344 с.
- Тугаринов В. П.* Теория ценностей в марксизме. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1966. – 124 с.
- Тузова Т. М.* Ответственность личности за свое бытие в мире: критика концепций французского экзистенциализма. – Минск : Наука и техника, 1987. – 159 с.
- Туленков М. В.* Вступ до теорії та практики менеджменту : навч. посібник. – К. : МАУП, 1998. – С. 130.
- Туленков Н. В.* Введение в теорию и практику менеджмента : учеб. пособие. – К. : МАУП, 1997. – С. 14-31.
- Туленков Н. В.* Ключевая позиция стратегического менеджмента в организации // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 4. – С. 104-109.
- Туров И. С.* Общество как социальная система // Социально-политический журнал. – 1994. – № 7-8.



- Узнадзе Д. Н. Психологические исследования. – М. : Наука, 1966. – 451 с.
- Указ Президента України “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” // 25 травня 2000 року №717/2000.
- Україна. Президент. Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році. – К. : Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. – С. 19.
- Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М. : Издательский Дом ИНФРА-М, 2001. – С. 514.
- Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра и Г. Шмидта. – М. : МГУ, 1997. – С. 38.
- Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
- Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій. – К. : МАУП, 2002. – 376 с.
- Урсул А. Д. Человечество. Земля. Вселенная. – М. : Мысль, 1977. – 264 с.
- Ухтомский А. А. Парабиоз и доминанта / Ухтомский А., Васильев М. Учение о парабиозе. – М. : Изд-во Комакадемии, 1927. – 171 с.
- Фартушний А. Громадянське суспільство та пострадянські реалії // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І.Франка, 1999. – С. 77-84.
- Федотова В. Теорії соціальної модернізації та євразійство // Політична думка. – 1995. – № 2-3. – С. 74-80.
- Физика микромира (ред. Ширков Д. В.). – М. : Советская энциклопедия, 1980. – 527 с.
- Физическая реабилитация : учебник для академий и институтов физической культуры / под общей ред. С. Н. Поповой. – Ростов-на-Дону : Изд-во Феникс, 1999. – 608 с.
- Философия социальной работы / под ред. В. И. Митрохина. – М. : Союз, 1998. – 218 с.
- Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – М. : Политиздат, 1991. – 560с.
- Философский словарь / под ред. М. М. Розенталя. – Изд. 3-е. – М. : Политиздат, 1975. – 496 с.
- Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб – Оглы, Л. Ф. Ильичева и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.



- Фирсов М. В.* История социальной работы в России. – М., 1999.
- Фирсов М. В., Студенова Е. Г.* Теория социальной работы. – М., 2000. – 432 с.
- Філософія політики: Короткий енцикл. Словник / автор-упоряд. : В. П. Андрущенко та ін. – К. : Знання України, 2002. – 670 с.
- Філософський словник соціальних термінів. – Х. : “Корвін”, 2002. – 672 с.
- Франк С. Л.* Духовные основы общества. – М. : Республика, 1992. – 511 с.
- Франк С. Л.* Духовные основы общества. Введение в социальную философию. – Париж, 1930. – 267 с.
- Франк С. Л.* Собственность и социализм // Русская философия собственности (XVIII – XX вв.). – СПб. : СП “Ганза”, 1993. – 345 с.
- Франк С. Л.* Этика нигилизма // Вехи. Из глубины. – М. : Правда, 1991. – 167 с.
- Франкл В.* Человек в поисках смысла. – М., 1990. – 368 с.
- Фромм Е.* Революція надії // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія: Навчальний посібник / упоряд. Віталій Лях. – Київ : Либідь, 1996. – С. 135-192.
- Фромм Э.* Анатомия человеческой деструктивности // Человек. – 1993. – № 1. – С. 102-123.
- Фромм Э.* Бегство от свободы. – М. : Прогресс, 1990. – 273 с.
- Фромм Э.* Бегство от свободы: пер. с англ. / общ. ред. и послеслов. П. С. Гуревича. – М. : Прогресс, 1989. – 272 с.
- Фромм Э.* Иметь или быть? – М. : Прогресс, 1986. – 238 с.
- Фромм Э.* Психоанализ и религия // Сумерки богов. – М. : Политиздат, 1989. – С. 143-221.
- Фуко М.* Слова и вещи: Археология гуманитарных наук / пер. с франц. – М. : Прогресс, 1977. – 488 с.
- Хает Г. Л., Медведева О. А.* Корпоративна культура и ценности человека / Донбасская гос. машиностроительная академия. – Краматорск : ДГМА, 2001. – 268 с.
- Хайдеггер М.* Исследовательская работа В. Дильтея... 10 докладов // Вопросы философии. – 1995. – №11. – С. 119-145.
- Халипов В. Ф.* Власть: Кратологический словарь. – М. : Республика, 1997.
- Хант Д.* Управление людьми в компаниях: руководство для менеджера. – М. : ЗАО “Олимп-Бизнес”, 1995. – 360 с.



- Хентце Й.* Теория управления кадрами в рыночной экономике. – М. : международные отношения, 1997. – 662 с.
- Хироси Н.* История философской мысли Японии. – М., 1991. – 363 с.
- Ходаківський М.* Громадське суспільство як проблема культури // Людина і політика. – 1999. – № 1. – С. 10-15.
- Холостова Е. И.* Социальная политика : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 204 с.
- Хома Н. М.* Соціальна держава: “за” і “проти” / Нова парадигма. Альманах наукових праць. – Вип. 31. – Запоріжжя : ЗДУ, 2003. – С. 217-225.
- Хримова В. Л.* Целостность духовной культуры. – К. : Феникс, 1995. – 399 с.
- Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. – СПб. : Питер, 1997. – 700 с.
- Хэпуорт Д. Х., Ларсен Р. Х.* Практика социальной работы. – Запоріжжя : ЗДЦ, 1998. – 178 с.
- Цапик С.* Українські “середні”: ті, які прагнуть більшого // Політика і культура. – 2000. – № 2. – С. 40-41.
- Цехмистро И. З.* Поиск квантовой концепции физиологических оснований сознания. – Харьков : Выща школа, 1981. – 176 с.
- Цехмистро И. З.* Феномен целостности как пристанище духа: о невозможности множественных “механизмов” мышления // Дух і Космос: наука і культура на шляху до нетрадиційного світосприймання / кол. авторів під кер. проф. І. З. Цехмістро. – Харків, 1995. – 195 с.
- Циолковский К. Э.* Грезы о Земле и небе. – Тула : Приокское кн. Изд-во, 1986. – 447 с.
- Циолковский К. Э.* Монизм вселенной // Русский космизм: Антропология философской мысли. – М., 1992. – С. 3-35.
- Чавчавадзе Н. З.* Культура и ценности. – Тбилиси : Мецниереба, 1984. – 172 с.
- Человек и труд. – 1993. – № 12.
- Человек, индивид, общество: сущность и ценности : сб. науч. тр. / Курганский гос. ун-т / С. М. Шалютин (отв. ред. редкол.). – Курган : Издательство Курганского гос. ун-та, 2000. – 154 с.
- Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии. Древний мир – эпоха просвещения. – М. : Политиздат, 1991. – 463 с.



- Черевань В.* Локомотив економіки – середній клас // *Голос України.* – 2001. – 13 грудня. – С. 6.
- Черненко И. В.* Нелинейные общественные явления и теория катастроф // *Философская и социологическая мысль,* 1996. – С. 117-152.
- Черников М. В.* Самоорганизующиеся системы: методологические подходы и проблема управления // *Общество и человек: пути самоопределения.* – Вып. 1. – СПб., 1994. – 136 с.
- Чернявський А. Д.* Організація управління : навч. посібник. – К. : МАУП, 1998. – 136 с. та інші.
- Чинакова Л. И.* Социальный детерминизм: Проблема движущих сил развития общества. – М. : Политиздат, 1985. – 159 с.
- Шангина Л.* Два поколения под ковром // *Зеркало недели.* – 2003. – № 17.
- Шапиро Б. Ю.* Психосоциальное консультирование как технология социальной работы // *Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы,* 2001. – № 3.
- Швейцер А.* Культура и этика. – М. : Прогресс, 1973. – 348 с.
- Шекшня С. В.* Управление персоналом организации (учебно-практическое пособие). – М. : Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1996. – 300 с.
- Шеллинг Ф. В. Й.* Система трансцендентального идеализма. – /Л./, Соцэкгиз, 1936. – 479 с.
- Шеллинг Ф. В. Й.* Сочинения : в 2 т.: пер. с нем. – Т. 1. – М. : Мысль, 1987. – 637 с.
- Шеллинг Ф. В. Й.* Сочинения : в 2 т.: пер. с нем. – Т. 2. – М. : Мысль, 1987. – 636 с.
- Шендеровский К. С.* Организационные и методические аспекты управления персоналом служб социальной сферы : учебн.-метод. сб. для самообразования и разных форм повышения квалификации руководителей соц. служб. – К., 2002. – 117 с.
- Шендеровський К. С.* Управління соціальною роботою з дітьми та молоддю. Менеджмент соціальної служби. – К. : ДЦССМ, 2002. – 158 с.
- Шестов Л.* Апофеоз беспочвенности: опыт адогматического мышления. – Париж, 1971. – 453 с.
- Шляхи формування громадянського суспільства в Україні. Забезпечення права людини на свободу слова та інформацію (за матеріалами засідання “круглого столу”, проведеного 11 квітня 2001 року в м. Харкові. – Х. : УАДУ ХФ, 2001. – 168 с.



- Шмаков В.* Закон синархии и учение о двойственной иерархии монад и множеств. – К. : “София”, Ltd, 1994. – 320 с.
- Шопенгауэр А.* Афоризмы житейской мудрости // Шопенгауэр А. Избранные произведения. – М. : Просвещение, 1992. – С. 189-370.
- Шпенглер О.* Закат Европы. – М.-П., 1923. – Т. 1. – 572 с.
- Шпенглер О.* Закат Европы. Очерки морфологии мировой истории. 1. Гештальт и действительность / пер. с нем., вст. ст. и примеч. К. А. Свасьяна. – М. : Мысль, 1993. – 663 с.
- Штомпка П.* Социология социальных изменений / пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. – М. : АСПЕКТ ПРЕСС, 1996. – 416 с.
- Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика : монография. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.
- Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики : монография. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.
- Щёкин Г. В.* Теория социального управления : монография. – К. : МАУП, 1996.
- Экономическая энциклопедия / науч. ред. совет изд-ва “Экономика” ; Ин-т эконом. РАН ; гл. ред. Л. И. Абалкин. – М. : ОАО Издательство “Экономика”, 1999. – 1055 с.
- Энциклопедия социальной работы : в 3-х т. Copyright, 1987 by National Association of Social Workers, Znc.
- Югай Г. А.* Общая теория жизни. – М. : Мысль, 1985. – 256 с.
- Юдин Э. Г.* Системный подход и принцип деятельности. – М. : Наука, 1978. – 392 с.
- Юнг К.* Психологические типы : пер. с нем. – С.-Петербург-Москва : Прогресс-Универс, 1995. – 716 с.
- Юркевич П. Д.* Чтения о воспитании. – М. : Педагогика, 1965. – 298 с.
- Ядов В. А.* Социальный тип личности // Коммунист. – 1987. – № 10. – С. 96-104.
- Янг С.* Системное управление организацией. – М. : “Советское радио”, 1972. – 456 с.
- Янков М.* Материя и информация. – М. : Прогресс, 1979. – 334 с.
- Ясперс К.* Смысл и назначение истории. – М. : Политиздат, 1991. – 507 с.
- Яценко А. И.* Целеполагание и идеалы. – К. : Наукова думка, 1977. – 276 с.



*Archer M. S.* Culture and Agency: The Place of Culture in Social Theory. – Cambridge : University Press, 1988. – 258 p.

*Bailey K. D.* Social Entropy Theory. – N.Y., 1990. – 288 p.

*Bell D.* The Coming of Post-Industrial Society. – N.Y., 1976. – 346 p.

*Blau P. M.* The Dynamics of Bureaucracy. – Chicago : University of Chicago Press, 1963. – 346 p.

*Bobbitt H. R.* Organizational Behavior. – 2nd ed. – N.J. : Englewood Cliffs; Prentice-Hall, 1978. – 324 p.

Civil Society Against the State: Poland, 1980-81 // *Telos*, 1981. – Vol. 47. – P. 23-47.

Civil Society Against the State: Poland, 1980-81 // *Telos*, 1981. – Vol. 47. – P. 23-47.

*Cohen J. L., Arato E.* Civil Society and Political Theory. – Cambridge, 1992. – P. 12-31.

*Force M.* L'ordre improbable. Entropie et processus sociaux. – Paris, 1989. – 346 p.

*Ekiert G.* Democratization Processes in East Central Europe: A Theoretical Reconsideration // *British Journal of Political Science*. – Vol. 21. – P. 285-313.

*Gellner T.* Conditions of Liberty: Civil Society and Its Rivals. – London, 1994. – 98 p.

*Giddens A.* The Constitution of Society. – Cambridge : Polity press, 1989. – 324 p.

*Gray J.* Totalitarianism, Reform and Civil Society // *Post Liberalism: Studies in Political Thought*. – London, 1993. – P. 13-21.

*Harris P. R., Moran R. T.* Managing Cultural Differences. – Gulf Publishing Company, 1991. – 286 p.

*Havel V.* The power of Powerless. Citizens against the State in Central Eastern Europe. – Armonk; New York. : Sharpe, 1985. – 98 p.

*Hoebel E.* Man in the primitive world. – N.Y., 1949. – 634 p.

<http://www.bolshe.ru/unit/106,107/books/173/s/4>

<http://www.nau.kiev.ua.8101/ukr=web/nauonline/upr2/854=a.hpm>

*Jantch E.* The Self-Organizing Universe. Scientific and Human Implications of the Emerging Paradigm of Evolution. – N.Y., 1980 – 354 p.

*Mahoney M.* Participatory Epistemology and Psychology of Science. – Cambridge : University press, 1989. – 256 p.



*Manners U.* Cultural Complexity. Studies in the Social Organizations of Meaning. – N.Y., 1992. – 198 p.

*Pelchinski S.* Solidarity and the “Rebirth of Civil Society” // Civil Society and the State / Ed. by J.Keane/ – London. 1988. – P. 361-381.

*Putnam R. D.* Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. – N.Y. : Princeton, 1993. – 79 p. Rosenblum N.L. Civil Societies: Liberalism and the Moral Uses of Pluralism // Social Research. – 1994. – Vol. 61. – № 3. – P. 14-25.

*Sathe V.* Culture and Related Corporate Realities. – Richard D. Irvin, Inc., 1985. – 198 p.

*Schafers B.* Grundbegriffe der Soziologie (Hrsg.). – Obladen, 1992. – 543 p.

*Taylor Ch.* Invoking Civil Society / Contemporary Political Philosophy. An Anthology / Ed. By R. E. Goodin and Ph.Pettit. – Oxford, 1997. – 175 p.

*Wolzer M.* The Idea of Civil Society” // Dessent. – 1991. (Spring). – P. 3-11.





## ПІСЛЯМОВА

У цьому дослідженні нами викладена концепція полевого існування соціального світу на рівні країни у формі родового соціального організму, що створила позитивний дискурс для розбудови його власних елементів до яких нами віднесені видові та найпростіші соціальні мікроорганізми. Дослідження показало, що семантичного матеріалу накопиченого у дискурсному просторі організмені ідеї достатньо, щоб поглибити вивчення функціональних структур, що входять складовими до соціального організму країни.

На практиці спрацював один із принципів посткласичного мислення, “принцип породження”, згідно з яким мислення “породило” дійсність – соціальний організм фірми. Ми відтворили засобами філософського аналізу морфологічну структуру, показали механізм її саморуху, визначили пряму і зворотню фази цього руху.

Найважливішим результатом тут ми вважаємо відпрацювання алгоритму аналізу полевого існування соціальних систем та визнання наявності за кожною соціальною системою специфічного культурологічного ядра – фенотипу – що обумовлює морфогенез соціального тіла та багатство функціональних можливостей. Таким чином, на прикладі виробничої фірми нами обґрунтовані теоретико-методологічні засади проектування найпростіших соціальних організмів.

Аналогічну роботу можна і треба проробити з вивчення проблеми саморозгортання організацій та установ, що знаходяться у сфері послуг, освіти, охорони здоров'я та інших сферах життєдіяльності людини. Цікавим є дослідження специфіки формоутворення громадських організацій у сфері громадянського суспільства. Але на перший план має піднятися проблематика відтворення соціальних організмів, що утворюють тіло держави та її установ.

Проте, критично оцінюючи досягнуті результати, ми визнаємо, що нами розроблена тільки канва даного соціального явища, яка



потребує більш детального вивчення, особливо у частині поглиблення наших уявлень про функціональний дубль, польову форму, характеристики мислеформ і деякі інші моменти, що піднімають нас до розуміння необхідності визнання, поряд із першою та другою природою, існування складнішого явища – третьої природи. Це з одного боку, а з другого – це кроки до розробки методологічного інструментарію для дослідження інформаційної цивілізації, в чому ми теж вбачаємо специфічну цінність або витонченість даного дослідження.



## ЗМІСТ

|  |            |
|--|------------|
| <i>Передмова</i> .....   | 3          |
| <b>ЧАСТИНА І</b>   |            |
| Організмена ідея та її морфогенетичний потенціал.....                                  | 10         |
| <i>Вступ</i> .....   | 10         |
| <b>Розділ 1</b>  |            |
| <b>Філософсько-методологічні основи осягнення проблеми соціального організму</b> ..... | 15         |
| 1.1. Ідея соціального організму у скарбниці філософсько-теоретичної спадщини .....     | 15         |
| 1.2. Міфологічна та теологічна форми існування ідеї соціального організму .....        | 20         |
| 1.3. Філософська форма функціонування ідеї соціального організму .....                 | 23         |
| 1.4. Визрівання теоретичної форми ідеї соціального організму.                          | 28         |
| 1.5. Світоглядно-ідеологічні підстави осягнення ідеї соціального організму.....        | 32         |
| 1.6. Методологічний підхід до осягнення соціального організму .....                    | 54         |
| 1.7. Соціальний організм – організаційна форма існування соціального світу .....       | 113        |
| <b>Розділ 2</b>  |            |
| <b>Соціальний організм та його атрибутивні характеристики.....</b>                     | <b>148</b> |
| 2.1. Соціальний організм як протиріччя між особистістю і суспільством .....            | 148        |
| 2.2. Морфологічний аспект соціального організму .....                                  | 159        |
| 2.3. Топологічний аспект соціального організму .....                                   | 165        |
| 2.4. Функціональний аспект соціального організму .....                                 | 172        |
| 2.5. Саморегуляція соціального організму.....  | 177        |
| 2.6. Еволюційний аспект соціального організму.....                                     | 191        |



### РОЗДІЛ 3

|   |            |
|---|------------|
| <b>Системний аналіз соціального організму .....</b>                                   | <b>206</b> |
| 3.1. Евристична модель родового соціального організму .....                           | 210        |
| 3.2. Соціальний організм як еквіпотенціальна система функціональних конструкцій ..... | 229        |
| <i>Література до частини I .....</i>  | <i>245</i> |

## ЧАСТИНА II

### ВИДОВИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ОРГАНІЗМ АБО СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ..... 257

#### Розділ 4

|  |            |
|--|------------|
| <b>Процес проектування цілісної системи соціальної-роботи та її елементарна база.....</b>                  | <b>257</b> |
| 4.1. Поняття “повна” система соціальної роботи .....   | 257        |
| 4.2. Методологічні вимоги та засоби теоретичного відтворення системи соціальної роботи.....                | 259        |
| 4.3. Елементи системи соціальної роботи.....   | 262        |
| 4.3.1. <i>Особистість людини як сукупність потреб і агент соціальної роботи .....</i>                      | <i>271</i> |
| 4.3.2. <i>Громадянське суспільство або соціальні спільноти .....</i>                                       | <i>275</i> |
| 4.3.3. <i>Кадри соціальних працівників .....</i>   | <i>277</i> |
| 4.3.4. <i>Технологія соціальної роботи .....</i>   | <i>284</i> |
| 4.3.5. <i>Матеріал задоволення потреб людини (речовина, енергія інформація) та його грошова форма.....</i> | <i>291</i> |
| 4.3.6. <i>Соціальна інфраструктура або інфраструктура соціальної роботи.....</i>                           | <i>293</i> |
| 4.3.7. <i>Орган управління системою соціальної роботи .....</i>  | <i>306</i> |
| 4.3.8. <i>Нормативна база соціальної роботи.....</i>   | <i>311</i> |
| 4.3.9. <i>Комунікаційні канали .....</i>   | <i>333</i> |
| 4.4. Цілісність соціальної роботи як головна атрибутивна характеристика її системності .....               | 334        |

#### Розділ 5

|  |            |
|--|------------|
| <b>Структура, механізм функціонування та закон саморуху механізму самовідтворення родового життя людей .....</b> | <b>349</b> |
| 5.1. Структура системи соціальної роботи.....  | 349        |



|      |   |     |
|------|---|-----|
| 5.2. | Механізм функціонування та розвитку системи соціальної роботи.....            | 354 |
| 5.3. | Система соціальної роботи як видовий (антропогенний) соціальний організм..... | 360 |
| 5.4. | Закон саморуху системи соціальної роботи .....                                | 376 |

## Розділ 6

### **Аутопоезис системи соціальної роботи:**

#### **саморегуляція та менеджмент ..... 378**

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 6.1. | Соціальна політика держави як стратегія менеджменту соціальної роботи.....   | 380 |
| 6.2. | Типологія менеджменту соціальної роботи.....   | 419 |
| 6.3. | Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи.....  | 445 |
| 6.4. | Ресурсне забезпечення менеджменту соціальної роботи....  | 493 |
| 6.5. | Фактори ризику процесу розбудови системи соціальної роботи засобами влади держави і громадянського суспільства ..... | 533 |

*Література до частини II..... 560*

## **ЧАСТИНА III**

### **ФЕНОТИП ФІРМИ АБО ВНУТРІШНЬОФІРМОВА СИСТЕМА ЦІННОСТЕЙ**

#### **НАЙПРОСТІШОГО СОЦІАЛЬНОГО ОРГАНІЗМУ..... 579**

## Розділ 7

### **Філософсько-теоретичні аспекти дослідження**

#### **генетичного ядра фірми..... 579**

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 7.1. | Соціально-філософський сенс поняття “система внутрішньофірмових цінностей” ..... | 579 |
| 7.2. | Природа, сутність, зміст і форма корпоративних цінностей .....                   | 594 |

## Розділ 8

### **Морфогенетичний аналіз культурологічного ядра фірми ..... 617**

|      |   |     |
|------|---|-----|
| 8.1. | Генезис, елементи, структура та провідна функція системи внутрішньофірмових цінностей ..... | 617 |
| 8.2. | Корпоративна культура як критерій практичного оволодіння робітником цінностями фірми .....  | 641 |



**Розділ 9**

|  |            |
|--|------------|
| <b>Функціональний аналіз фенотипу фірми.....</b>   | <b>658</b> |
| 9.1. Механізм впливу<br>внутрішньофірмової системи цінностей<br>на поведінку особистості .....   | 659        |
| 9.2. Внутрішньофірмова система цінностей –<br>морфогенетичний чинник саморозгортання<br>соціального організму фірми.....                     | 673        |
| 9.3. Оптимізація формування внутрішньофірмової системи<br>цінностей в умовах соціокультурної трансформації<br>українського суспільства ..... | 689        |
| <i>Література до частини III .....</i>   | <i>703</i> |
| <i>Список використаних джерел.....</i>   | <i>717</i> |
| <i>Післямова .....</i>   | <i>753</i> |

*Наукове видання*

**ВОЛОДИМИР БЕХ**

**МОРФОЛОГІЯ  
СОЦІАЛЬНОГО СВІТУ**

*Монографія*

Відповідальний редактор – *Л. Макаренко*

Літературне редагування – *Г. Голіцина*

Технічне редагування і коректура – *Т. Меркулова*

Художнє оформлення та макет – *Т. Ветраченко*



Підписано до друку *12 березня 2011 р.*

Формат 60x84/16 Гарнітура Таймс.

Умовн. друк. аркушів 47,31. Облік видав арк. 38,45.

Зам № 640

---

**Видавництво** Національного педагогічного університету  
імені М. П. Драгоманова. 01030, м. Київ, вул. Пирогова, 9.  
Свідоцтво про реєстрацію № 1101 від 29.10.2002  
(044) 239-30-26