

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА

Ю. В. БЕХ

ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ

Монографія

Київ
Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова
2012

УДК [141.7:316.2]: 303.725.36

ББК 87.6: 60.524.225

Б 55

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова
(протокол № 7 від 23 лютого 2012 року)*

Рецензенти: *М. І. Михальченко*, доктор філософських наук, професор,
член-кореспондент НАН України;
Г. І. Волинка, доктор філософських наук, професор;
В. М. Вашкевич, доктор філософських наук, професор.

Бех Ю. В.

Б 55 Філософія управління соціальними системами : монографія / Ю. В. Бех ;
Мін-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. пед. ун-т імені
М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. – 623 с.

У монографії обґрунтовується концептуальне бачення світоглядно-ідеологічного забезпечення формування загальної теорії управління. Доводиться, що на початку ХХІ століття її вирішення є головним завданням філософії і всього комплексу суспільних наук, оскільки від цього залежить стан і темпи становлення організаційної і інформаційної єдності світової спільноти, її цілісність. Подається природа, сутність, зміст когнітивних засад її вирішення та ідеологічне протистояння у сфері управління технічними, біологічними і соціальними системами. Філософія управління розглядається як семантичне поле і головний гносеологічний інструментарій дослідження цієї проблеми, у дискурсі якої формується адекватна рівню проблеми організаційна свідомість і когнітивна культура дослідника. На прикладі сфери соціального управління досліджуються природа, сутність, зміст та форми управління: суб'єктивована і об'єктивована. Відтворюються умови переходу від "суб'єкт-об'єктної" до "суб'єкт-суб'єктної" парадигми управління.

Монографія призначена для науковців, викладачів, аспірантів, магістрів, студентів, що займаються дослідженнями філософії управління, теорії управління, соціології управління, психології управління, політології, а також для менеджерів-практиків, усіх, хто цікавиться проблемами системного аналізу управління і розбудови демократичного управління суспільством.

Bekh Yu.V.

**Philosophy of Social Systems Management : monograph. – Kyiv : Dragomanov NPU
Publishing House, 2012. – 623 p.**

The monograph discusses the conceptual approach to the world view and ideological background of the general management theory of technical, biological and social systems. It is shown that in the early 20th century this theory was the principal task of philosophy and the whole range of social sciences, as they predetermine the state and progress of the organization and information unity of the world community and its integrity. The monograph describes the nature, essence and content of the cognitive principles of its studying as well as ideological confrontation in the sphere of technical, biological and social systems management. Philosophy of management is viewed as a semantic field and major epistemological tool for investigating the given problem. The adequate organizational consciousness and cognitive culture of the researcher, who is oriented on the development of the general management theory are formed in the discourse of mentioned problem. The nature, essence, content and forms of management (subjectified and objectified) are studied in terms of social management. The author reproduces the conditions of transition from the subject-object to the subject-subject management paradigm. The investigation algorithms of morphology as well as functioning and development processes of the social management subsystems within the social organism self-regulation system are analyzed.

The monograph is recommended to researchers, teachers, postgraduates, masters and students researching the philosophy of management, management theory, sociology of management, psychology of management, political science, as well as to practitioners and to everyone who deals with the problems of system analysis of management and development of the democratic management of society.

УДК [141.7:316.2]: 303.725.36

ББК 87.6: 60.524.225

ISBN

© Бех Ю. В., 2012

© Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012



Передмова

Шановний читачу!

Передмова – “візитна картка” книги. Вона дає уявлення про те, чим займається автор, які основні розділи і завдання його книги, кому вона може бути корисною. Передмова ж до філософської праці з проблеми становлення загальної теорії управління є особливо важливою і відповідальною справою, оскільки вона вимагає не стільки послідовного і системного викладу змісту цієї теорії, скільки появи низки нових ідей, гіпотез, передумов, пов’язаних з розвитком поглядів на управління загалом і на можливість їх концептувати у дискурсі формування загальної теорії управління.

Варто зазначити, що, незважаючи на претензії “наукового менеджменту”, системного аналізу, кібернетики і синергетики на роль теорії управління, наука дотепер так і не має теоретично розгорнутої феноменології управління, уявлення про закони його породження, будови, функціонування і розвитку.

Те, що в “науковому” менеджменті називають теоріями, насправді є теоретичними узагальненнями практичного досвіду, матеріалів емпіричних досліджень різних наукових дисциплін. Так, Дейл Е. Занд, професор теорії управління Нью-Йоркського університету, пише: “В управлінні існує теорія директивного керівництва і теорія участі трудящих в управлінні, теорія централізації і децентралізації структури, диференціації і інтеграції підрозділів, формальних і неформальних структур... [Але] більшість теорій застосовна лише для вирішення вузького кола практичних проблем, пояснюючи тільки певну частину реальності. Як тільки ви



виходите за ці вузькі рамки, теорія або не працює, або може дати хибні результати”¹.

Головний висновок з розгляду кризового стану управлінської думки полягає не в тому, що кібернетична парадигма не впливає на ефективність управління і має бути відкинута, а в тому, що вона не відбиває історичних змін в практиці управління, його реальну переорієнтацію на соціально-культурні механізми регулювання людської діяльності. Знання про управління, що ґрунтувалося на основі кібернетичної парадигми, яке через монографії і підручники нав’язується практиці, щораз більше суперечить потребам управління в іншому типі знань, серед яких соціологічне, соціально-економічне, психологічне, соціально-психологічне набувають найбільшої питомої ваги.

Отже, сьогодні управлінська думка знаходиться у кризовому стані саме тому, що дотримується застарілої парадигми управління, яка не відповідає реаліям світового і вітчизняного постіндустріального розвитку. В Україні проблема управління, а водночас і проблема нашого цивілізаційного руху вперед, поглиблюються довготривалістю процесу інституціональної емансипації управління від владних функцій і функцій розпоряджатися власністю.

Причину цього явища ми вбачаємо у методі розробки і удосконалення теорії управління, оскільки практика “знизу” підштовхувала дослідників, і тому головним методом її опрацювання був метод індукції. Свідченням цього підходу є звернення М. Мескона, М. Альберта і Ф. Хедоурі – авторів відомого американського підручника “Основы менеджмента”, що принципово відмовилися від будь-якого одного підходу у викладі матеріалу і побудували його, як сказано в передмові, за “еклектичним методом”. За їх власною оцінкою, це дозволило їм об’єднати в одній книзі “найкорисніші, найважливіші і всюди прийняті досягнення усіх

¹ Занд Дейл Е. Теории и их приложение / Дейл Е. Занд // Современное управление. Энциклопедический справочник американской ассоциации управления. – М.: Издат-центр, 1997. – Т. 1. – С. 1-10.



основних наукових шкіл і напрямів у найбільш наближеному до реальності варіанті”¹.

Ми вважаємо, що кризовий стан управлінської думки обумовлений все ж її послідовним розвитком у рамках природничо-наукової індустріальної парадигми, незважаючи на те, що для дослідження об’єктів управління дедалі більше залучаються соціогуманітарні науки. І, що характерно, незважаючи на численні дослідження організацій і поведінки людей в організаціях, на дослідження особистих і психосоціальних якостей, кар’єр керівних кадрів і менеджерів як соціального прошарку, управління так і не стало предметом дослідження як соціальне явище, що не зводиться ні до об’єкта, ні до суб’єкта і навіть ні до організації їх стосунків. Як явище управління просто випадає з поля зору індустріальної парадигми. Воно не може бути експліковане в її рамках. За управління приймають або те, що роблять чи повинні робити керівники (обов’язки, повноваження), або зовні виражені результати (ефективність), або способи управління (типи організацій, психологічні стилі управління тощо). Але самоврядування, як соціальне явище і проблема, так і залишається слабо експлікованим і дослідженим.

На початок ХХІ століття єдності поглядів на загальну теорію управління серед дослідників не існує. Якщо суворо підходити до створення соціального управління як інтеграційної (міждисциплінарної) науки, то необхідно провести перетворення в підставах кожної з інтегрованих дисциплін і вийти на формування наукової теорії, що відповідає сучасним критеріям. У науці не варто забороняти тому чи іншому авторові йти обраним шляхом. Можливо, у далекій перспективі складуться умови, коли науки про природу і науки про людину дійсно складуть одну науку, але з урахуванням того, що на участь у світовій управлінській революції у нас залишилося не так вже багато часу, бажано скористатися рекомендацією академіка РАН В. Стьопіна і ефективніше

¹ Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ.] – М. : Дело, 1992. – С. 21.



попрацювати над проблематикою управління в дисциплінах, що склалися, відповідно до предметів і методів, розвиваючи при цьому міждисциплінарні зв'язки, які завжди сприяють науково-коректному переносу ідей і знань з однієї дисципліни в іншу, їх взаємному збагаченню. А. Тихонов висловлює “певні сумніви щодо реалізації самої ідеї створення такої наукової дисципліни. Тут хотілося б тільки відзначити головне: такий тип інтеграції наукових знань про управління є свідомо контрпродуктивний і працює не на користь розробки соціогуманітарної альтернативи індустріальній парадигмі управління”¹.

Отже, одна частина вчених стверджує, що розробка її – марна справа, і посилається на невдалу спробу розробити теорію кібернетики, як загальну теорію управління технічними, біологічними і соціальними системами, що зупинилась і не рухається далі, а інші, навпаки, вважають, що це зробити не тільки можна, але й в край необхідно, оскільки криза соціального розвитку кінця ХХ – початку ХХІ століть прямо підштовхує нас до її вирішення, оскільки настає етап інформаційної єдності світової спільноти, що потребує не тільки збалансованості розвитку людини з природою, але вимагає такої ж рівноваги з соціальним світом.

Саме на цьому наполягає, наприклад, низка дослідників, що професійно займаються теорією управління. Достатньо згадати ім'я засновника тектології О. Богданова. За задумом цього автора, саме тектологія покликана стати наукою про загальні закони організації. Він протиставляв її філософії як сувору природничу науку, на кшталт математики або фізики. Головна ідея тектології – необхідність підходити до будь-якого явища з погляду організації. Так О. Богданов починає свою книгу наступними словами: “Будь-яка людська діяльність об'єктивно є організуючою або дезорганізуючою”². Це

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон+” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 98-99.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука) : [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 69.



означає, що її варто розглядати як “певний матеріал організаційного досвіду і досліджувати з організаційної точки зору”¹.

У. Бек у праці “Влада і контрвлада у добу глобалізації. Нова світова політична економія” пише про нові умови, у яких сьогодні опинилася теорія управління, що потребує глибокого філософського і методологічного узагальнення у планетарному просторі: “Нова критична теорія концептуально доводить, що класичні межі між внутрішньою та зовнішньою політикою розмиваються та стираються, що окремі політологічні дисципліни, як міжнародна політика та національна наука управління, звільняються від догм національного погляду та об’єднуються, і що наука управління має бути створена наново, під космополітичним кутом зору. Такі, з класичної точки зору, “зовнішні чинники”, як глобальні ризики, глобальні норми, наднаціональні актори, умови життя та порушення прав людини в Африці й арабському світі, стають “внутрішніми варіантами” і мають бути поставлені у системний зв’язок з їхнім відображенням у національній суспільній думці, у політиці національних та інтернаціональних об’єднань, неурядових організацій і т. ін., “і у такий спосіб має бути подолана орієнтація дослідження міжнародних відносин на державу”. Перед лицем факту, “що управління щораз більшою мірою відбувається у “просторі без кордонів”, характерний для цієї дисципліни поділ між внутрішньою та зовнішньою політикою, між наукою управління та міжнародними відносинами, що постійно викликає критику, можна вважати остаточно застарілим. Ідеться не тільки про те, щоб включити національні чинники пояснення до аналізу інтернаціональних політичних процесів або підкреслити важливість інтернаціональних доміант у національному політичному процесі, як це неодноразово робили у минулі роки; а про те, щоб поставити під сумнів сам поділ політики на внутрішню та зовнішню. Потрібне розуміння того, що такі традиційні поняття, як “внутрішня політика” або “суспільство” та “державна” дедалі менше

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 69.



придатні для аналітичного підходу до викликів, пов'язаних з глобалізацією та “управлінням без кордонів”¹.

Ми також вважаємо, що організаційна діяльність людини має геологічний характер, і тому має бути розроблена універсальна теорія управління технічними, біологічними і соціальними системами, оскільки усі вони мають єдину онтологічну матрицю – діяльність людини, як процес і як продукт, адже техніка і соціальні організації є унікальними винаходами людини для посилення її втручання у першу природу і соціальний світ, або другу природу. Про копіювання елементів організації у природи є згадки у О. Богданова².

Цей факт лиш є підтвердженням зростаючої могутності людини, яка за короткий час створила техніку і технологію, яку можна порівняти за її можливостями з діями природних сил. Цей факт є одним з основних аргументів на користь соціального генезису і соціальної суті такого феномена, як управління. Без оволодіння механізмами і технологією управління об'єктами живої і неживої природи шляхом їх вивчення, конструювання, виробництва і контрольованого використання у своїх цілях людина не змогла б піднятися над природним світом, створити цивілізацію і культуру.

Наш підхід відрізняється від напрацьованих аналітичних процедур і концепцій у сфері теорії управління тим, що усі вони, від О. Богданова до теоретиків американського менеджменту – Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Г. Форд, Е. Мейо, П. Друкер, Р. Девіс, Д. Міллер, Г. Мінцберг, Ч. Барнард, Р. Акофф, Р. Майлз, Г. Беккер та ін., вирішували цю проблему з погляду практики, тобто намагалися індуктивним шляхом піднятися до теоретичного узагальнення колосального масиву управлінських процесів і продуктів.

На індуктивний метод орієнтувався й О. Богданов. “Тектологія, – писав він, – повинна з'ясувати, які способи організації притаманні природі і діяльності людини; згодом – узагальнити і систематизувати

¹ Бек У. Влада і контрвлада у добу глобалізації. Нова світова політична економія / У. Бек ; [пер. з нім. О. Юдіна]. – К. : Ніка-Центр, 2011. – С. 89.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 56.



ці способи; далі – пояснити їх, тобто дати абстрактні схеми їх тенденцій і закономірностей; зрештою, спираючись на ці схеми, визначити напрями розвитку організаційних методів та їх роль в економіці світового процесу”¹.

На думку О. Богданова, таким, у загальних рисах, має бути план розвитку цієї науки. Він зближує її позиції із завданнями природничих наук. Проте на відміну від спеціальних наук тектологія має справу з організаційним досвідом усього людства. Вона охоплює напрацювання усіх інших наук і усієї тієї життєвої практики, з якої вони виникли. Але підходить до нього з погляду способу його організації, що склався в результаті наукових досягнень. Таким чином, тектологія, у розумінні О. Богданова, є емпіричною наукою, що вивчає і систематизує організаційний досвід. До своїх висновків вона повинна йти шляхом індукції. Тому методи тектології – це, по суті справи, індуктивні методи (вони створюються і застосовуються на основі індукції).

Практика показала, що розбіжності між видами управління настільки великі, а темпи розвитку настільки швидкі, що дослідники і практики, рухаючись індуктивним шляхом, сьогодні розгубились і вважають, що концептувати управлінську діяльність до створення загальної теорії управління принципово неможливо.

Водночас роздуми про день прийдешній змушують філософів і вчених замислитися над своїм обов’язком. Патологія ж у суспільному житті, 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-го – початку ХХІ століть є оптимізація управління життям людини в планетарному масштабі. На тлі загальної соціальної кризи національні, демографічні, військові, сировинні, енергетичні, екологічні та інші глобальні проблеми сприймаються як її наслідки. Вочевидь, що ХХІ століття повинно

¹ *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 127.



стати часом винайдення нових підходів та шляхів розв'язання складних проблем суспільного розвитку людства і насамперед – організаційного походження.

Процес актуалізації проблеми фундаментальної раціоналізації суспільного життя спостерігається давно, і в названому процесі можна виділити, як мінімум, чотири етапи:

– *перший* – це обґрунтування 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 при зростанні творчої ролі народних мас як суб'єкта соціальної чинності (кінець XVIII – середина XX століть);

– *третій* – є 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 – до початку XXI століть).

Нині (у першій чверті XXI століття) ми стоїмо на порозі *четвертого* – пов'язаного зі становленням інформаційної і організаційної єдності соціального світу, що супроводжується розгортанням глобальних комунікацій і матеріалізується у соціальне тіло Світового мережевого суспільства.

Не дивно, що перед такими потужними і різноспрямованими потоками інтелектуальної та фізичної енергії слаборозвинута 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.



До цього додалися суперечності організаційної взаємодії людей у ході глобалізації і одночасної глокалізації соціального життя. Представники різних філософських течій, що дивляться на управління крізь призму раціональності, не шкодують епітетів для характеристики глибини і безмежності цього питання. Наприклад, Ю. Габермас назвав проблему раціональності “неозорою”, В. Швирьов увів термін “раціональність без берегів”, а польський філософ А. Мотицька навіть запропонувала відмовитися від розгляду цієї проблеми. Неточність, невизначеність, багатозначність управління вважається його головним недоліком, і саме ця невизначеність провокує філософів на пошуки, що призводять до когнітивних глухих кутів і методологічних пасток.

Наша дослідницька позиція полягає у діаметрально протилежному погляді на це явище. Ми вважаємо, що відсутність теоретичних розробок цієї проблеми не є непереборною перешкодою, бо якщо рухатись дедуктивним шляхом, то розробити загальну теорію управління принципово можливо. І поняття “організація” ширше за своїм змістом, ніж людська діяльність, оскільки вона стосується й продуктів цієї діяльності. Вона має відношення до усіх явищ, в бутті яких спостерігається доцільна єдність і які зовні виступають як системи. Організованість – атрибутивна властивість цілого (комплексу), що має бути більшим від суми його частин. Ця властивість обумовлює сталість порядку розташування, взаємозв’язку і організаційної взаємодії частин у системі.

Така обставина лише диктує необхідність почати пошук теорії з розробки дослідницького інструментарію. При цьому методологічні засоби дослідження немовби утворюють духовні форми, в які має бути відлита організаційна діяльність людини або управління. Без них вона не сприймається теоретичним мисленням людини. Це, звичайно, значно складніший шлях обґрунтування загальної теорії управління, ніж передбачає індуктивний підхід, але усі серйозні теорії, якими ми сьогодні користуємось, отримані саме дедуктивним шляхом.

Не випадково, у третьому виданні фундаментальної праці Д. Гвішиані “Организация и управление” є завершальні слова про те,



що зростаюча безліч підходів до управління відповідає складності самого управління як об'єкта дослідження. “Сам факт цього різноманіття свідчить про те, що наука знаходиться на етапі стрімкого розвитку, поки що не набувши точно окреслених форм. Для її становлення ще багато має зробити не одне покоління учених, що прямують до істини”¹. Ми цілком згодні з цим висновком Д. Гвішиані, але колись треба починати.

Наукова практика вже не раз доводила, що факт постановки завдання з вирішення будь-якої проблеми, а розробка загальної теорії управління – не виключення, є побічний доказ її об'єктивності, істотності й існування, бо завдання ніколи не виникає, доки немає передумов для його вирішення.

Наша провідна ідея полягає у тому, що простої аналогії в управлінні технічними, біологічними і соціальними системами немає і не може бути. Як немає її обмеження організмами біологічного і соціального походження. І тому ми на першому етапі дослідження ставимо за мету теоретично довести, що вони, технічні, біологічні і соціальні системи, разом утворюють єдину онтологічну матрицю соціального розвитку планетарної спільноти. Це принципово можливо, оскільки вони мають єдине джерело походження – людську особистість – і є її продовженням і водночас – продуктами її життєдіяльності. Разом вони утворюють об'єктивовану цілісність – систему з інтелектуально забарвленої речовини, енергії і інформації, оскільки в ній матеріалізувались сутнісні сили планетарної спільноти.

Те, що вони, технічні, біологічні і соціальні системи, утворюють соціальну цілісність, у нас сумнівів не викликає, оскільки: по-перше, усі вони генетично пов'язані між собою (генетичні або зв'язки породження); по-друге, разом вони утворюють органічне ціле – соціальний світ (зв'язки структурування); по-третє, обслуговують у межах свого горизонту потреби і інтереси людини-творця (зв'язки кооперації, взаємодії); по-четверте, вони разом перетворюють навколишнє середовище в інтересах планетарної спільноти (зв'язки

¹ Гвішиани Д. М. Организация и управление / Д. М. Гвишивни. – М.: МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – С. 324.



перетворення); по-п'яте, вступають між собою у організаційну взаємодію (зв'язки управління); по-шосте, змушені у ході життя людини стало функціонувати, забезпечуючи її життєдіяльність (зв'язки функціонування); по-сьоме, вступають між собою у екологічні і соціальні конфлікти (конфліктні зв'язки); по-восьме, піддаються корекції або модернізації у зв'язку з винаходами НТП (корекційні зв'язки); по-дев'яте, вони, технічні і соціальні системи, розвиваються разом зі своїм творцем – людиною (зв'язки розвитку).

Початок інформаційної доби розвитку світової спільноти доводить, що цивілізація – це соціально-технологічний артефакт, конструкція, що виробляється і вдосконалюється усіма поколіннями людей, які створюють себе і свою другу природу. До останніх досягнень цивілізації відносяться комп'ютерні, лазерні і комунікаційні технології, а також, в соціальному контексті, – ринок, демократія, соціальна держава і влада, як особливий соціальний інститут.

Тому далеко не випадково П. Друкер надає цивілізаційного значення появі прошарку менеджерів у соціальній структурі сучасного суспільства: “Виникнення менеджменту як істотного, особливого і провідного інституту стало кардинальною подією в історії людського суспільства. Рідко, якщо взагалі коли-небудь, який-небудь новий інститут або нова керівна група виникали так швидко, як розвивався менеджмент з початку цього століття... Менеджмент залишається основним і панівним інститутом, допоки жива західна цивілізація”¹. “Коли напишуть історію ХХ століття, – вважають професійний менеджер Ральф Е. Стейер і професор з наукового управління Джеймс А. Беласко, – найбільшою статтею експорту і найціннішим вкладом Америки у світову культуру будуть визнані теорія і практика управління”².

¹ Друкер П. Ф. Практика менеджмента : учеб. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – 398 с.

² Стейер Р. Е. Управление: от старых форм к новым реальностям / Р. Е. Стейер, Дж. А. Беласко // Современное управление. Энциклопедический справочник американской ассоциации управления. [Электронный ресурс]. – М. : Издат-центр, 1997. – Т. 1. – Режим доступа: http://usbeta.ru/cgyjm/sovremennoe_upravlenie__ehnciklopedicheskij_spravochnik__tom_pervyj_1997.html.



Відомий час і місце появи на світовій арені соціального інституту влади, що матеріалізувався системою управління. На практиці досить поширене змішування понять “соціальний інститут” і “соціальна організація” або “соціальний організм”. У той час, як між ними, владою і управлінням, існує, на наш погляд, суттєва різниця, оскільки влада – це соціальний інститут і у ньому немає місця людині, а управління – соціальний організм, оскільки залучає у свою структуру суб’єкта. За аналогією можна стверджувати, що така різниця існує, наприклад, між інститутом релігії і церквою, між інститутом шлюбу і сім’єю, між інститутом освіти і системою освіти. Отже, на першому етапі дослідницької роботи вкрай необхідним є обґрунтування онтологічної цілісності і взаємозв’язку влади і управління технічними, біологічними і соціальними явищами, яким притаманні якості системності.

І тільки на наступному етапі ми можемо приступити до обґрунтування **когнітивної єдності** цього явища засобами філософії і методології, тобто підійти, зрештою, до створення загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. Уявлення про неї актуалізувались значно раніше, ніж сформулась філософська і загальнонаукова методологія її вивчення і обґрунтування. Отже, змістовна сторона наукових досліджень управління суттєво випереджає у своєму розвитку становлення власне філософсько-методологічної частини, тобто сам процес розробки логіки і методології її становлення. Сьогодні є потреба ліквідувати цей розрив між теорією і практикою управління.

Розуміючи стан речей у галузі пізнавальної діяльності і технології розробки теорій такого рівня, ми ставимо перед собою завдання: розробити саме філософську складову її вирішення, тобто відповісти на питання про генезис, природу, сутність, зміст і форми управління технічними, біологічними і соціальними системами, як цілісністю.

За структурою монографія має сім спеціалізованих розділів, що послідовно розкривають алгоритм вирішення обраної автором



проблеми – створення філософських засад формування загальної теорії управління:

– гносеологічний аналіз загальної теорії управління як соціальної проблеми кінця XX – початку XXI ст.;

– історико-методологічні основи дослідження філософських засад загальної теорії управління;

– філософська рефлексія когнітивних засад формування загальної теорії управління;

– теоретичний аналіз філософських засад управління соціальними системами;

– гносеологічне забезпечення структурно-функціонального аналізу філософських засад управління соціальними системами;

– система саморегуляції соціального організму країни як соціокультурне явище цивілізаційного походження;

– місце і роль системи соціального управління у контурі саморегуляції соціального організму країни.

На прикладі аналізу управління соціальними системами автор обґрунтовує стани аналітичної роботи одночасно у сфері управління технічними і біологічними системами з метою уточнення споріднених позицій, щоб закласти основи порівняльного аналізу між специфічними сегментами універсальної управлінської діяльності.

У монографії відтворено складний і багатоетапний алгоритм дослідницької роботи на основі наукових доробок дослідження явищ ноосоціогенезу, самоорганізації і саморегуляції соціальних систем, що функціонує у науковому просторі Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (м. Київ), а також праць багатьох авторів Близького і Далекого Зарубіжжя, оскільки цю проблему давно і наполегливо вивчають у різних куточках світу. Без масштабного філософського узагальнення ідей самоорганізації, саморегуляції і організації управління розвитком соціального світу, накопичених теоретиками і практиками управління, принципово неможливо відтворити онтологічну цілісність управління і створити її когнітивний портрет. Тому автор монографії претендує лише на аналітичний підхід до інтегративного вирішення обраної проблеми і дякує усім іншим дослідникам за виконану дослідницьку роботу, що



стала основою для розробки філософських засад формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами.

І тільки наступним кроком має бути узагальнення здобутих результатів аналітичної роботи і вихід на узагальнення тенденцій, законів, закономірностей, принципів і методів інтегративного управління. Принциповим питанням для уточнення епістемологічного статусу управлінського знання, звичайно, є розподіл його на “знання про управління” і “знання в управлінні”.

Водночас ми свідомо залишаємо основну роботу з розробки інтегративної теорії управління даними підсистемами на майбутнє або навіть іншим дослідникам, бо невідомо, скільки для цього потрібно часу і зусиль. Ми впевнені лише в тому, що на етапі становлення інформаційної єдності світової спільноти визрівають усі умови для її позитивного вирішення.

Отже, перед науковцями всього світу, і насамперед перед нашими вітчизняними дослідниками, що володіють потужними філософськими підходами, системним аналізом, теорією організацій і іншим методологічним апаратом наукових досліджень, відкривається можливість створення загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. Тож не варто зволікати, щоб не втратити свій зоряний час.

І, на завершення. Наша дослідницька робота стосується органічної взаємодії технічних, біологічних і соціальних систем, а це – проблемне поле, яким є увесь соціальний світ у взаємодії з першою природою і Космосом, тому немає сумніву, що у тексті мають місце недоліки і помилки. За кожную фактичну поправку і за кожен факт, що міг би суперечити відповідним теоретичним положенням або підтверджувати їх, автор буде надзвичайно вдячний фахівцям, що працюють у відповідних сферах. Адже він пропонує всього лиш філософську ідею про онтологічну єдність соціального світу, як один із багатьох можливих варіантів концептуалізації епістемологічних умов для розробки загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Розділ I



ГНОСЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЗАГАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ЯК СОЦІАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ КІНЦЯ ХХ – ПОЧАТКУ ХХІ СТ.

1.1. Формування загальної теорії управління як соціальна проблема

Мета уточнення багатовимірного поняття “формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами як соціальної проблеми” полягає у поясненні природи, сутності, змісту, структури, форми виявлення, механізму і умов виникнення та розробки загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами у структурі планетарного соціального організму.

Гносеологічні форми явища, як добре відомо дослідникам, повинні віддзеркалювати його онтологію, оскільки вони мають бути адекватними до істини. Для повного та всебічного висвітлення предмета або явища варто враховувати всі моменти, важелі,



особливості його опису в трьох вимірах: тексті, контексті, дискурсі. Якщо текст – це “чиста дошка” (*tabula rasa*), на якій, за словами Джона Локка, “досвід випишує свої письмена”, то контекст включає ці письмена у “світ символів” і “світ реальних речей” (Г. Сковорода). Дискурс же примушує працювати цей текст у конкретних історичних, соціокультурних, психологічних, тобто екстралінгвістичних аспектах, створюючи своєрідний світ – світ реальності, яка дуже часто межує з віртуальною реальністю. Це створення своєрідної картини світу, яка, певно, в умовах розвитку інформаційної цивілізації є більш реальною та актуальною, ніж сама об’єктивність.

Тож, загальна теорія управління технічними, біологічними і соціальними системами може розглядатися нами як теорія управління соціального цілого, оскільки вона штучно виділена людиною для практичного управління поточними справами. Далі ми цю робочу гіпотезу спробуємо довести аналітично.

Тут доречно зробити методологічне зауваження, сутність якого полягає у тому, що ми вживаємо термін “формування”, у той час, як більш логічно було б вжити термін “розробки”. Цей термін далеко розходиться з такими поняттями як “еволюція”, “розвиток”, “організація”, навіть “становлення”. Але ми виходимо з того, що на початок ХХІ століття загальна теорія управління вільно формується у сфері управління соціальних організмів різних країн і не є предметом цілеспрямованої дії. Водночас на практиці спостерігаємо країни, у яких управління від корпоративного до державного рівня облаштоване ефективно, на відміну від великої кількості країн, у яких управління немає морфологічної визначеності, функціональної сталості і продуктивності.

Тож для з’ясування сутності та змісту предмета дослідження звернемося до словників й уточнимо сутність поняття “формувати”. У “Толковом словаре живого великорусского языка” В. Даля термін “формировать” пов’язується, як відомо, з чимось таким, що має власну онтологію і означає “набирати, будувати, складати,



доповнювати до повного складу”¹. У словнику іноземних слів за редакцією В. Ляхіна та Ф. Петрова його подано у двох значеннях, а саме: а) утворювати та б) надавати форму. Це означає, що у ході спеціального дослідження процесу управління технічними, біологічними і соціальними системами потрібно виявити, саме чому надається гармонійна форма і яка, а також, що і як утворювати.

Термін “формування” тут вживається як такий, що має процесуальний характер, враховує природні й штучні впливи у ході становлення загального алгоритму управління технічними, біологічними і соціальними системами, тобто він містить у собі природні й соціальні імпульси, має своє наявне буття у формі певної системи відносин, у якій і треба визначити природу, сутність, зміст, структуру, форми і три специфічні види управління, як цілісності, і, зрештою, відбити їх у гносеологічній площині.

За змістом термін формування² – це процес надання форми чому-небудь; у широкому сенсі під формуванням розуміють будь-який процес, в якому чому-небудь надається стійкість, закінченість, певний тип або щось створюють, організовують, складають, сполучають. Тобто це – надання теоретичної або наукової форми численним концепціям державного, адміністративного, галузевого, регіонального корпоративного управління, що заповнили Інтернет, і реакція на вимогу глобалізованого світу, що потребує управління.

За характером – це спонтанний процес без обмежень у часі і просторі, без національної приналежності, на відміну від раціонального процесу управління, у якому обов’язковими елементами є мета, суб’єкт, термін виконання, засоби реалізації і інші параметри проектно-конструкторської діяльності.

При цьому наголосимо, що визначення соціальної проблеми управління принципово відрізняється від визначення соціальної задачі. Різниця полягає у тому, що для вирішення проблеми ще немає засобів, і цим вона якісно відрізняється від задачі, для вирішення якої

¹ Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка : [в 4 т.] / В. Даль. – СПб. : Диамант, 1996. – С. 538.

² Формирование // Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Формирование>. – Заголовок з екрана.



завжди є засоби. “Сама задача, – пише К. Маркс, – виникає лише тоді, коли матеріальні умови її вирішення уже є в наявності, або, у крайньому разі, знаходяться у процесі становлення”¹. В іншому місці К. Маркс висловлюється з цього приводу більш категорично, а саме: “Задача виникає водночас із засобами свого вирішення”².

Щоб довести соціальний характер походження проблеми формування загальної теорії управління / управління технічними, біологічними і соціальними системами, необхідно розглянути підходи, що існують нині у теоретичній спадщині світової спільноти до визначення “соціальної проблеми” загалом. На нашу думку, саме уточнення прикметника “соціальне” має вирішальний вплив на визначення сутності, змісту, структури, форми виявлення, механізму і умов виникнення та вирішення соціальних проблем. Пояснимо це детальніше.

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що існує, як мінімум, два підходи до визначення суті соціальної проблеми – вузький і широкий.

“Вузький” підхід до визначення соціальної проблеми можна спостерігати у теоретичних доробках авторів, які, головним чином, працюють за кордоном. Тут під соціальною розуміється проблема, яка зачіпає інтереси не індивіда, а багатьох людей. При цьому інтереси розглядаються, передусім, у соціально-психологічному вимірі. Тому вона подається не крізь призму прогресивного розвитку світової спільноти, а як “зло”, яке порушує статус-кво стану речей, що склався.

Тому закордонні автори, опрацьовуючи цей напрямок, визначають сутність та зміст соціальної проблеми у різних аспектах: дезорганізація, “розладнання” суспільного життя; “дисфункція” (порушення функцій) суспільних інститутів; умови, що негативно впливають на значні групи людей; фактори, які заважають

¹ Маркс К. Критика политической экономии / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1959. – Т. 13. – С. 7.

² Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый. Книга 1: процесс производства капитала / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1960. – Т. 23. – С. 98.



досягненню соціально вагомих цілей; “аномія” (відсутність певних норм поведінки); “девіація” (відхилення від соціальних норм, традицій, стандартів життя); постійна розбіжність, що існує у суспільстві; нездатність людей та їхніх об’єднань прийти до загальної згоди; крах певних соціальних цінностей, очікувань; порушення правил соціальної гри; руйнівні дії великих та малих груп, соціальні катастрофи; негативні явища, які мають вплив на багатьох людей і т. ін. Звернемо увагу на наведену семантику оцінок – вона цілком належить до сфери управління.

На думку багатьох іноземних дослідників, суспільні умови, ситуації та явища стають соціальними проблемами тоді, коли вони викликають у суспільстві шок, збуджують суспільну думку, привертають до себе увагу учасників або аналітиків, лідерів, “впливових осіб”, які оцінюють, визнають, розглядають їх як небажані, руйнівні, негативні, загрозливі. Якщо ці фактори не вважаються небажаними, не засуджуються, то вони і загалом не можуть класифікуватись як проблеми.

Ось приклади типового визначення соціальної проблеми у вузькому сенсі: “Соціальною проблемою є небажана ситуація, яка несумісна з цінностями більшості людей, згодних з тим, що потребуються дії для її зміни”; “Будь-які небажані умови або ситуації, які оцінюються впливовими особами у певному співтоваристві як нестерпні і такі, що вимагають групових зусиль у напрямку конструктивних реформ”; “Соціальні проблеми – це насущна і небажана відмінність між соціальними ідеалами та соціальною реальністю”; “Соціальна проблема – це значна невідповідність між культурними імперативами та існуючими умовами, які впливові лідери та залучені індивіди вважають необхідним змінити через відповідні соціальні дії”¹. У площині предмета нашого дослідження можна навести приклад розбіжності цілей управління з досягнутими результатами.

¹ Цит. за: Куценко В. И. Общественная проблема: Генезис и решения : методологический анализ / В. И. Куценко – К. : Наук. думка, 1984. – С. 187-188.



Наведена група дефініцій ясно вказує не тільки на факт небажаності того чи іншого явища, але й на різницю, невідповідність, розбіжність між соціальними ідеалами, стандартами і реально існуючими умовами.

“Широкий” підхід до визначення соціальної проблеми більш притаманний вітчизняним та російським авторам, які працювали у протилежній світоглядній парадигмі і тому виходили з категорії необхідності, соціального детермінізму щодо розвитку національних систем управління. Так, наприклад, В. Куценко дає таке її визначення: “суспільна проблема – форма існування й вираження необхідності для суспільства здійснити певну діяльність”¹, наприклад, розбудувати національну державу, створити Світовий Уряд, модернізувати управління певними галузями народного господарства або регіонами і т. ін.

Як висновок, з огляду на вищенаведені підходи до визначення сутності поняття “соціальна проблема”, можна зазначити, що терміни “проблема” та “управління” є загальновідомими або конвенціональними й не викликають суперечок. Отже, складність уточнення поняття “соціальна проблема управління” полягає в розумінні прикметника “соціальна”, який визначає глибину, природу, тип, генезис проблем управління та засоби їхнього вирішення. Розглянемо цей аспект більш глибоко.

Поняття “соціальне” як характеристика однієї зі сторін суспільного життя було введене, як відомо, К. Марксом. У наукових працях К. Маркса і Ф. Енгельса при аналізі суспільства, його процесів і відносин використовуються два терміни – суспільний (*gesellschaftlich*) і соціальний (*social*). К. Маркс і Ф. Енгельс вживали поняття “суспільний”, “суспільні відносини” тощо, коли йшлося про суспільство загалом, про взаємодію його сторін – економічної, політичної, ідеологічної тощо. Коли ж вони досліджували природу людських відносин одне до одного, до чинників і умов життєдіяльності, становище людини та її роль у суспільстві, то

¹ Куценко В. И. *Общественная проблема: Генезис и решения : методологический анализ* / В. И. Куценко – К. : Наук. думка, 1984. – С. 20.



застосовували поняття “соціальне”, “соціальні відносини”¹. У їхніх працях “соціальне” нерідко ототожнювалося з поняттям “громадянське”. З останнім пов’язувалася взаємодія людей у рамках конкретних соціальних спорідненостей (родина, клас тощо).

При розробці теорії суспільства – історичного матеріалізму – марксистки почали ототожнювати поняття “суспільне” і “соціальне”. При цьому була закономірно втрачена специфіка “соціального” у вузькому значенні цього слова.

Протилежна думка склалася в країнах Західної Європи і США. Тут, коли постало питання про розробку загальної соціологічної теорії, було введено поняття “соціетальне” (societal), що використовується для характеристики суспільства загалом, всієї системи суспільних відносин (економічних, соціальних, політичних і т. ін.).

У радянській науці відсутність чіткого розмежування понять “суспільне” і “соціальне” була певною мірою зумовлена і певними мовними традиціями, що склалися: у російській мові зазвичай використовувались поняття “суспільне” і “громадянське”, при цьому поняття “соціальне” розглядалося як синонім поняття “суспільне”, а термін “громадянське” відносився до юридичної науки.

З розвитком соціологічної науки в СРСР термін “соціальне” набув самостійного значення. Він став найчастіше розглядатися як особливий аспект суспільних відносини².

Отже, термін “соціальне” перебуває у безперервному русі становлення. Яскравим підтвердженням цього є заміна на практиці

¹ Маркс К., Энгельс Ф. О польском вопросе / К. Маркс, Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1955. – Т. 4. – С. 489.; Маркс К. К Критике политической экономии / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1959. – Т. 13. – С. 7; Маркс К. Замечания к программе германской рабочей партии / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1961. – Т. 19. – С. 25.; Маркс К. Капитал. Т. 3. Часть вторая (главы XXIX – LII) / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1962. – Т. 25. Ч. II. – С. 167; Маркс К. Экономическая рукопись 1861 – 1863 / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1973. – Т. 47. – С. 488 та ін.

² Социология / Осипов Г. В. (рук. автор. кол.), Ю. П. Коваленко, Н. И. Щупанов, Р. Г. Яновский. – М.: Мысль, 1990. – С. 27.



вживання синоніма поняття “соціальний” на поняття “суспільний”, “суспільний” – на “соціетальний” тощо. Метаморфоза, яка спостерігається і яку переживає термін “соціальне”, свідчить про те, що має місце тенденція до того, щоб він зміг посісти своє місце в системі філософського знання та категорій науки.

Якщо спробувати подивитись на природу соціального явища з позицій різних світоглядних платформ, то ми змушені будемо виділити теологічний, ідеалістичний і матеріалістичний погляди на предмет дослідження.

Не йдеться про теологічний підхід до визначення природи “соціального”. Ідеалістичний ракурс поняття “соціального” добре проглядається у працях мислителів епохи Просвітництва. І їхня точка зору заслуговує на увагу, оскільки на цьому етапі розвитку суспільної думки назване вище поняття почало набувати філософського змісту і ознак науковості, тому саме вони багато в чому можуть допомогти прояснити дійсний стан речей.

Існує кілька підходів до розгляду проблеми. Одним із найсильніших, безумовно, є підхід до природи соціального світу, що розвивається Г. Гегелем, який під цим розумів *всесвітній дух*, що саморозгортається, “котрий у своїй істинній природі повинен розумітися як чиста діяльність”¹. Далі він зауважує, що це “дух, абсолютне визначення якого є діяльний розум”². Водночас для нього дух існує у формі знання. Цей момент Г. Гегель підкреслює словами: “розум є безпосереднє знання, віра”³. Варто зауважити, що Г. Гегель для визначення матеріалу, з якого виникає соціальний світ, використовує відразу кілька категорій.

Свідомість людини, а точніше освічена або наукова свідомість – ось істинна природа соціального. Так стверджує частина дослідників проблеми соціального. З-поміж них можна назвати, наприклад, Жан-Жака Руссо, який у праці “Про суспільний договір або принципи

¹ Гегель Г. *Энциклопедия философских наук* / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1977. – Т. 3. – С. 96.

² Гегель Г. *Энциклопедия философских наук* / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1977. – Т. 3. – С. 372.

³ Гегель Г. *Энциклопедия философских наук* / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1974. – Т. 1. – С. 186.



політичного права” писав, що “освічена суспільна свідомість створює у соціальному світі єдність розуміння і волі, звідси ж з’явиться правильне поєднання частин і, зрештою, найвидатніша сила цілого”¹.

Отже, у науковій літературі до цього часу немає усталеного погляду на природу “соціального”. Її пов’язують із способом життєдіяльності, діяльністю, дією, суспільними відносинами, суспільною та індивідуальною свідомістю, ноосферою, знанням, божественною субстанцією тощо. Але жодна з цих позицій не може нас влаштувати, бо ніщо не вказує на специфіку субстанції підстави, тобто ми не можемо її відрізнити від інших. Як пише К. Маркс, “пояснення, в якому немає вказівки на *differentia specifica* (специфічну відмінність – Ю.Б.), не є поясненням”².

Ми явно потрапили у семантичний глухий кут, і якщо не уточнити сутність поняття “соціальна”, то поза аналізом залишиться природа проблем управління технічними, біологічними і соціальними системами, а відповідно й те ціле, що їх породжує. На практиці це обов’язково загрожує обернутися фрагментарним відтворенням проблем управління та низьким рівнем аналізу, грубими помилками або гострими суперечностями у сфері формування загальної системи управління технічними, біологічними і соціальними системами, що ми сьогодні й спостерігаємо у сфері менеджменту.

На наше глибоке переконання, виходом є аналіз “соціального” як явища, що виникає на основі інтеграції інтелектуальної (органічної) енергії індивідів, що “проявляється в бутті як тотальний процес обміну діяльністю між людьми, що виявляє і утверджує себе на практиці шляхом колективізму”³. Інакше кажучи, поняття “соціальне” віддзеркалює соціальний світ або родове життя людини, яке

¹ Философский энциклопедический словарь / [под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичева и др.]. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – С. 432.

² Маркс К. К критике гегелевской философии права / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1954. – Т. 1. – С. 229.

³ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 139.



розгортається перед нами, як м'яке динамічне соціальне поле квантово-хвильового походження¹.

П. Штомпка його характеризує наступним чином: “Соціальна реальність уявляється міжіндивідуальною (міжособистісною) реальністю, в якій існує мережа зв’язків, прихильностей, обміну, відносин особистої відданості. Інакше кажучи, вона є специфічним суспільним середовищем, що поєднує людей. Таке міжособистісне поле перебуває у постійному русі, воно поширюється і стискається (наприклад, коли індивіди проникають в нього або покидають його), посилюється і послаблюється (коли змінюється якість взаємозв’язків, наприклад, від знайомства до дружби), згущується і розпорошується (наприклад, коли у ньому з’являється лідер або коли лідер поступається своїми позиціями), змішується з іншими сегментами поля або дистанціюється від них (наприклад, коли утворюються коаліції і федерації, або коли просто люди збираються разом)”².

Йдеться про те, що зміст соціального світу – це не сам по собі субстрат соціального, а його внутрішній стан, сукупність процесів, що характеризують взаємодію елементів, які утворюють соціальну цілісність між собою і з середовищем і зумовлюють їхнє існування, розвиток і зміну; в цьому сенсі сам зміст соціального виступає як процес³.

Водночас зміст соціальної реальності неможливо уявити існуючим без специфічної соціальної структури, яка формалізує і зберігає в цілісності потоки речовини, енергії та інформації, доки вони знаходяться в соціальному просторі і здійснюються у вимірі соціального часу. Організаційною формою для забезпечення нормальної течії соціального життя є соціальний організм. У такому вимірі сенс поняття “організм” уявляється тут “як велика

¹ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 106-125.

² Штомпка П. Социология социальных изменений / П. Штомпка ; [пер. с англ. под ред. В. А. Ядова]. – М. : АСПЕКТ ПРЕСС, 1996. – С. 27-28.

³ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 140.



архітектонічна споруда, як ієрогліф розуму, що проявляє себе в дійсності”¹.

Тому системні характеристики управління кожного складового чинника загальної системи управління – технічними, біологічними і соціальними системами – варто аналізувати тільки на рівні: а) соціального організму країни; б) глокальних утворень, наприклад, ОБСЄ, СЕП; в) на глобальному – планетарному рівні. На думку науковців, добре відомо, що явище управління варто розглядати, з одного боку, як відносно самостійний орган у структурі родового життя будь-якого народу, а з другого, – як складову частину у структурі соціального організму будь-якої країни.

Отже, цілковито мав рацію Ф. Шеллінг, який писав: “Організм є не шлях матеріальної субстанції, що постійно змінюється, він є організмом тільки завдяки вигляду або формі свого матеріального буття. Життя залежить від форми субстанції, інакше кажучи, істотною для життя стала форма. Тому мета діяльності організму – не безпосереднє збереження своєї субстанції, але збереження субстанції у тій формі, у якій вона є формою існування вищої потенції. Організм тому так і називається, що всупереч тому, як здавалось спочатку, він існує не сам для себе, в ньому є лише знаряддя, орган більш високого”².

Підхід, що викладений вище, вимагає уважніше розглянути управління саме як складову частину соціального організму країни. Це означає, що настав час дати визначення соціальному організму країни для того, щоб у ході подальшого аналізу можна було розглядати його, як таке соціальне ціле, що обумовлює розвиток загальної системи управління. На наш погляд, соціальний організм країни є складним утворенням особистості й соціуму, який виник на мікрорівні завдяки здатності соціального світу до самоорганізації та подальшої еволюції залежно від рівня зрілості людини та зміни зовнішнього середовища. Тому соціальний організм на макрорівні постає як органічна єдність особистості й суспільства, суб’єктивних і

¹ Гегель Г. Философия права / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1990. – С. 322.

² Шеллинг Ф. В. Й. Сочинения [в 2 т.] / Ф. В. Й. Шеллинг ; [пер. с нем.]. – М. : Мысль, 1987. – Т. 2. – С. 482.



об'єктивних суспільних відносин у момент їхньої діалектичної взаємодії між собою¹.

Таке визначення соціального організму збігається з висновком В. Храмової, яка писала, що “соціальний організм являє собою структурну єдність суспільних відносин (економічних, соціальних, політичних, культурних, сімейно-шлюбних), яка об'єднує його елементи (реальних діючих людей) в органічне ціле, що протистоїть як природному середовищу, так і аналогічним соціальним утворенням”².

Оскільки “закон і сутність поняття однорідні”, що виражають поглиблення пізнання людиною явищ і світу, у нас є всі підстави вважати основним законом саморозгортання планетарного соціального організму, як і соціального організму країни, появу принципово нових видів діяльності людини та інтенсифікацію процесу обміну діяльністю між людьми, а підсилення кооперативних начал у житті планетарного людства розглядати як його закономірний практичний результат. Це зауваження є суттєвим з огляду на необхідність теоретичного вивчення та практичного урегулювання соціальних проблем формування загальної системи управління технічними, біологічними і соціальними системами.

При такому підході до визначення суті явища “соціального” система управління є специфічним продуктом органоценозу в соціальному організмі країни. На основі закономірностей генетичного зв'язку між соціальним організмом країни і системою (органом) управління виникають залежності, як між цілим та частиною. Водночас прикметник “соціальна” чітко вказує на те, що проблеми формування системи управління потрібно розглядати у найширшому вимірі, оскільки вони виникають у соціальному світі, пов'язані з характером та змістом організаційного спілкування людей, модернізують особистість на придатність її здійснювати організаційну роботу у структурах його соціального управління.

¹ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 190.

² Храмова В. Л. Целостность духовной культуры / В. Л. Храмова. – К. : Феникс, 1995. – С. 196.



Вважаємо за необхідне надати робоче визначення поняттю “формування загальної теорії управління як соціальна проблема”. Якщо за вихідний пункт взяти зв’язок необхідності та протиріччя, то її визначення матиме, на нашу думку, наступну форму: соціальна проблема – це форма існування та вираження протиріччя між уже назрілою необхідністю визначених суспільних дій – суспільної потреби мати зрілу загальну теорію управління щодо внутрішнього та зовнішнього стану сучасної системи управління технічними, біологічними і соціальними системами – та недостатніми ще умовами назрілої потреби її реалізації у складі саморозгортання планетарного соціального організму.

Щоб глибше і ґрунтовніше характеризувати формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами як соціальної проблеми варто з’ясувати детальніше її елементну основу. Вона має оригінальний вимір, оскільки проблема є продуктом мислення особистості дослідника. У цьому випадку елементна база існує у вигляді системи форм логічних конструкцій. Це означає, що проблема являє собою рух субстанції за рівнями логічних форм, зміну стану субстанції, з якої формується система управління як відносно самостійний орган у структурі соціального організму планети.

Отже, проблема – це форма оцінки дослідником стану загальної теорії управління. Саме тому в окремих випадках одні стверджують, що проблеми існують, а інші – їх ніби не помічають. Водночас існує певний стан речей, як правило, кризовий, коли система управління настільки очевидно не виконує своїх функцій у житті країни, що ніхто вже не може заперечувати їхню наявність, наприклад, як це сьогодні відбувається в Україні, багатьох інших країнах СНД, на теренах Європи і, особливо, Азії і Африки.

Наповнення проблемної конструкції здійснюється за рахунок змісту процесу, що притаманний системі управління, типу та характеру сучасної цивілізації, етапу, який проходить у своєму саморозгортанні соціальний організм конкретної країни, умов розвитку країни та деяких інших чинників. Вирішенням проблеми є



зняття протиріч між соціальним організмом країни, з одного боку, та структурними і функціональними характеристиками системи управління – з другого.

До елементів, сукупність яких вибудовує кістяк соціальної проблеми, відносяться: соціальна необхідність, соціальна потреба, соціальний інтерес, зрештою, соціальне протиріччя. Саме перелічені елементи складають архітектуру формування загальної теорії управління як соціальної проблеми і “надають” їй такого фундаментального атрибута, як об’єктивний характер. І це справедливо, оскільки соціальна проблема становлення системи управління зароджується у глибинах соціального життя, визріває зі складного комплексу соціальних умов та зв’язків і, як така, не залежить від волі та свідомості людей, а навпаки, детермінує стан свідомості людини. Завершеного гносеологічного образу вона може набути за умов онтологічного визрівання і буття як соціальної реальності. У іншому випадку – це будуть тільки її прогностичні модифікації.

Наразі послідовно розглянемо елементи, що складають конструкцію створення соціальної проблеми формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами, а саме: необхідність – потребу – інтерес – протиріччя.

Найбільш глибокою внутрішньою основою проблеми є соціальна (суспільна, історична) необхідність, в порівнянні з якою проблема управління технічними, біологічними і соціальними системами виступає як специфічна для соціального життя форма її існування та вираження. На цьому етапі явище, або проблема, торкається водночас як соціального організму країни, так і його органа – системи управління соціальним цілим. Тобто необхідність являє собою одну із форм існування та відтворення загального зв’язку явищ соціального світу. Як пише М. Пилипенко, “необхідність за визначених умов – це річ, явище, предмет у їхньому загальному зв’язку, вираз переважно внутрішніх, стійких, повторюваних, загальних відносин дійсності, основного напрямку її розвитку”¹.

¹ Пилипенко Н. В. Диалектика необходимости и случайности / Н. В. Пилипенко. – М. : Мысль, 1980. – С. 82.



Необхідність співвідносна не тільки з випадковістю. Вона співвідносна і з законом, неминучістю, потребою, інтересом, проблемою, метою, задачею, можливістю, умовами, свободою і т. ін. Так, необхідність – основа всякого об’єктивного закону і у той же час його невід’ємна, сутнісна ознака.

Саме необхідність є те загальне, що водночас є внутрішньою основою як закону, так і соціальної проблеми. Вона притаманна як цілому, так і усім його частинам. Це означає, що механізм вирішення проблеми є складовою частиною механізму здійснення соціальних законів, насамперед управління соціального цілого. Тут варто підкреслити, що йдеться про закони саморозгортання соціального організму країни або навіть ширше – соціального світу.

Але неминучість є лише одним із видів існування необхідності. Є й інший її вид – потреба. В. Тугарінов писав: “Поняття необхідності має два сенси: сенс неминучості і сенс потреби”¹. Для нас це зауваження має важливе методологічне значення, оскільки тим самим соціальна потреба у системі управління соціальним цілим “прив’язується” до соціального організму країни. Бо потреби притаманні саме біологічним та соціальним системам. Це ще одне підтвердження того, що систему управління варто розглядати, як утворення функціонального походження у складі цілого – соціального організму країни, тобто його орган.

У соціальному житті потреба виражає відносини управління, професійних груп викладачів та вчених, зрештою, особистості до середовища свого існування. Але між необхідністю та потребою системи управління існує розмежування, оскільки категорія “потреба” фіксує не будь-яке, а необхідне ставлення до середовища.

Крім того, соціальна потреба, що виражає відносини системи управління до соціального організму країни як середовища свого існування, виражає тим самим і своє ставлення до інших його елементів, які слід розглядати умовами її існування. Тут мається на увазі економічна, соціальна, у вузькому сенсі слова, політична та

¹ Тугарінов В. П. Соотношение категорий диалектического материализма / В. П. Тугарінов. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1956. – С. 105.



ідеологічна підсистема соціального організму країни. Останнє слугує джерелом формування, розвитку та перебудови тієї чи іншої системи потреб; фактором, що зумовлює зміст та характер розвитку потреб, детермінує засоби, способи та методи їхнього задоволення. “Наші потреби, – слушно писав К. Маркс, – породжуються суспільством, мають суспільний характер”¹.

Як будь-яке самодостатнє соціальне утворення, яке існує в рамках соціального організму країни, система управління як провідна потреба має забезпечення своєї онтологічної цілісності та функціонального благополуччя, які гарантуються на етапі сталого розвитку гомеостазом, а на етапі трансформації до якісно нового стану цілого – гомеорезом соціального цілого. Для аналізу системи управління ці категорії ще, як відомо, широко не використовувались, тому подамо їх більш розгорнуто.

З сучасної наукової літератури відомо, що Г. Югай у праці “Общая теория жизни” розмежовує названі поняття наступним 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”². І далі він продовжує: “Гомеорез від гомеостазу можна відрізнити за багатьма ознаками. Гомеорезу притаманний, по-перше, більш динамічний, функціональний характер; 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 появи новоутворень, гомеорез веде до них. По-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Наемный труд и капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1957. – Т. 6. – С. 446.

² Югай Г. А. Общая теория жизни / Г. А. Югай. – М. : Мысль, 1985. – С. 137.



третє, гомеорез означає зміни упродовж процесу розвитку системи, спрямовані на досягнення кінцевого результату”¹.

Для нас тут важливо підкреслити, що поняття гомеорезу соціального організму характеризує не саморегулювання, а більш високий рівень пристосовності живої системи – автономізацію, яка для інтеграції до соціального організму країни має першорядне значення і яка в повному розумінні є синергетичною самоорганізацією. За змістом, поняття “гомеорезу” дуже близьке поняттям “системогенезу” П. Анохіна та “стабілізуючого відбору” І. Шмальгаузена. На нашу думку, Г. Югай має рацію, коли підкреслює різницю між гомеорезом і системогенезом, вбачаючи її в тому, що системогенез швидше акцентує увагу на кінцевому стані, а гомеорез – на всьому об’ємі процесу розвитку.

Отже, потреби системи управління – це конкретні моменти її стану, які на практиці передусім пов’язують її із соціальним організмом країни, а згодом і з більш віддаленим докільям – планетарним утворенням, що створюється світовою спільнотою.

На наступній стадії свого руху явище “соціальна проблема” ніби відривається від свого носія – соціального організму країни – й знаходить своє безпосереднє втілення у зовнішньому середовищі. Існування потреби системи управління у навколишньому середовищі відоме нам як її соціальний інтерес. Інтерес фіксує відношення системи управління щодо умов свого існування, але це відношення таке, за якого суб’єкт вимагає саме таких, а не інших умов свого існування та розвитку. Соціальний інтерес системи управління формалізується як її вимоги до соціального цілого або до соціального організму країни.

Як і потреба, її інтерес є складовою частиною, об’єктивним компонентом проблеми, а це означає, що і елементом складного механізму дії соціальних законів. Тут варто зазначити, що потреба та інтерес є такими компонентами соціальної проблеми управління соціального цілого, які визначають її об’єктивну природу, структуру, головні її характеристики.

¹ Югай Г. А. Общая теория жизни / Г. А. Югай. – М. : Мысль, 1985. – С. 137-138.



Соціальна проблема має вже досить складний устрій, бо соціальна необхідність, яка складає її іманентну основу, шляхом своєї актуалізації “обростає” потребами, створюючи у тілі системи управління специфічний стан внутрішнього напруження або незадоволення, переходить, зрештою, у зовнішнє середовище, відшуковуючи в ньому елементи, завдяки яким можна задовольняти її нагальні потреби.

Як і потреба, інтерес системи управління обумовлений різноманітними суспільними відносинами. При цьому цілком ясно, що соціальний інтерес системи управління є, з одного боку, наслідком стану суспільних відносин, а з другого, – вимагає іншого стану цих відносин. Він, інтерес, формується на сукупності суспільних відносин, що склалися в суспільстві, бо й сама система управління – це соціальне утворення, що є похідним від сукупності об’єктивних та суб’єктивних відносин суспільства. У ній виражається, тобто проявляється, насамперед, інтерес суспільства. Навіть коли система управління потребує якісно нових соціальних відносин, вони є логічним продовженням вже існуючих, що відкидаються нею у минуле.

З другого боку, соціальний організм країни, виходячи з потреб цілого, теж має своє бачення системи управління. У такому вигляді потреби соціального цілого оформлені як його, соціального цілого, інтерес. І цим вони, соціальний організм країни та його система управління, поєднуються. Таке поєднання є нічим іншим, як загальним соціальним інтересом. Тут важливо підкреслити, що: “загальний інтерес існує, – як писали К. Маркс та Ф. Енгельс у “Німецькій ідеології”, – не тільки в уявленні, як “загальне”, але понад усе він існує в дійсності як взаємна залежність індивідів, між якими поділена праця”¹.

Отже, іманентний зв’язок між системою управління і соціальним організмом країни має діяльнісну основу, бо кожен з них має отримати діяльність від іншого і повинен сам надати іншому

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология / К. Маркс, Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1955. – Т. 3. – С. 31.



діяльність певної якості. Взаємозв'язок шляхом діяльності є сталим процесом, за допомогою якого відбувається відтворення системи сталих суспільних відносин.

Крім загального інтересу, є багато інших типів соціальних інтересів, і далеко не кожен із них фіксує саме поділ праці між людьми або соціальними конструкціями. Інакше кажучи, взаємозалежність індивідів, що є основою інтересу, може бути детермінована не тільки поділом праці. Найбільш перспективним видом інтересу системи управління є, з огляду на інформаційний характер ХХІ століття, підготовка особистості до необмеженої продуктивної творчості у соціальному світі.

Крім того, інтерес як вираз зв'язків фіксує не тільки взаємозалежність людей, але й їхні зв'язки із зовнішнім світом: ставлення людини до природи, до речей, до своїх потреб тощо. Інтерес – об'єктивний фактор, який виражає спрямованість позиції та поведінки системи управління при виборі або створенні умов для задоволення своїх потреб. Будучи безпосереднім виразником потреби, інтерес, насамперед, одним із своїх безпосередніх виразів має зацікавленість системи управління у конкретних умовах свого існування та розвитку.

З другого боку, саме взаємозалежність індивідів, виробничих фірм та об'єднань різних форм власності, зрештою, галузей народного господарства є не тільки основою інтересу суспільства до системи управління, але й навпаки, саме збереження та обслуговування цього загального інтересу є головною функцією системи управління, її соціальним інтересом.

Таким чином, соціальна проблема з'являється й визнається майже одностайно саме у той момент, коли система управління перестає обслуговувати загальні інтереси населення країни. Наразі – це відтворення на більш високій семантичній основі громадянського суспільства, наукове та кадрове забезпечення державотворчого процесу та розбудова соціально орієнтованої економіки України. І впливає вона із розходження між змістом, спрямованістю та



характером діяльності головних верств населення країни і якістю функціонування системи управління.

Підкреслюємо, що не особистий інтерес у набутті рис процвітаючого окремого соціального утворення, яке може набути навіть гіперболізованих форм, а суспільний інтерес детермінує виробничі функції національної системи управління. Змінюється поділ праці, змінюється соціальний інтерес, який обслуговує система управління, змінюється зміст її головної функції.

Якщо розкрити соціальний інтерес системи управління, то стане зрозуміло, яких саме змін соціальних умов, дій вона вимагає для забезпечення свого сталого функціонування та розвитку. Буває так, що залежно від конкретних умов вимоги інтересу настільки сильно домінують над іншими елементами проблеми, що проблема та інтерес практично збігаються. При цьому підкреслимо, що соціальному інтересу, як і соціальній потребі, притаманний об'єктивний характер.

Водночас, треба зауважити, що між соціальними потребами та соціальним інтересом системи управління існують відмінності. Відомо, що потреба – фактор життєдіяльності системи управління загалом. Вона торкається відтворення морфологічної цілісності та функціональної досконалості певної системи. Інтерес, насамперед, – фактор життєдіяльності вищезгаданого соціального органу, головним, вихідним пунктом якого є організаційна (трудова) діяльність, яка протікає в галузі духовного виробництва. Інтерес – це саме практична спрямованість поведінки суб'єкта на довколишні умови. Він більш безпосередній, ніж потреба, рушійна сила до дії.

Соціальна проблема, після того як потреба системи управління “загострила” у структурі соціального організму країни певну сукупність організаційних відносин, які потребують змін задля підвищення ефективності її функціонування, визріла й перейшла в заключну стадію свого розвитку.

Це означає, що визрівання проблеми у соціальному тілі системи управління стимулюється за рахунок того, що суб'єктивована потреба організму країни або системи управління не може “зустрітися” з об'єктивованим інтересом. На цьому підґрунті формується соціальне



протиріччя, яке ми розглядаємо як онтологічну основу проблеми системи управління. Це натуральна, або природна, форма існування проблеми в соціальному тілі системи управління.

Отже, протиріччя – це особливий, розчленований на дві протилежності, стан соціальної проблеми. Протиріччя включене у весь процес руху проблеми – від зародження до її вирішення. Тому про протиріччя, що лежить в її основі, можна говорити, як про стрижень та таємницю соціальної проблеми.

Різноманіття типів протиріччя детермінує різноманіття типів проблем. Наразі ми наближаємося до питання про можливість трактування соціальної проблеми системи управління у широкому та вузькому сенсі. Коли ми визначаємо проблему як форму існування та вираження необхідності для системи управління здійснити певний вид діяльності, то ми говоримо про суспільну проблему в широкому сенсі слова.

У вузькому сенсі поняття проблеми системи управління також віддзеркалює назрілу суспільну необхідність. Остання розглядається вже як одна сторона розвитку суспільного протиріччя. Другою стороною виступають суспільні умови. Причому, умови реалізації об'єктивної необхідності, що виникла й розвивається, можуть бути ще недостатніми. Саме це ми сьогодні і спостерігаємо у горизонті формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Протиріччя при цьому може виникнути і з ініціативи соціального організму країни, якому буде конче потрібна функція або послуга з боку системи управління, а та її не може задовольнити або не забезпечує певної якості, наприклад, запобігти екологічним і соціальним конфліктам, що постійно зіштовхує соціальні організми країн зі сталого розвитку у стан кризового розвитку і протистояння один одному.

Як висновок, з огляду на розглянуте нами вище, можна стверджувати, що розвиток або саморозгортання соціальної проблеми системи управління здійснюється по лінії: необхідність – потреба – інтерес – протиріччя. При цьому важливо зазначити, що гострота



останньої стадії, тобто протиріччя, яке притаманне системі управління соціального цілого, прямо свідчить про зрілість соціальної проблеми.

Окрім викладеного вище, варто звернути увагу на деякі інші ознаки, або характеристики соціальної проблеми системи управління соціального цілого. Це – сфера дії; масштаб, обсяг; тип; носій та виконавець; новизна; складність, трудність; зрілість; гострота; регулятивні функції; формування та вирішення проблеми; способи, термін, темпи цього формування та вирішення. Особливе місце, зрозуміло, займає управлінська діяльність людей, що спрямована на вирішення проблеми та результати діяльності у сфері матеріального і духовного виробництва.

Соціальна проблема системи управління на початок ХХІ століття дозріла онтологічно, бо має суб'єктивну та об'єктивну складові в соціальному організмі країни. Всі метаморфози, які має соціальна проблема системи управління, пояснюються системою суспільних відносин, що сформувалась і функціонує в країні, наприклад, в Україні.

При цьому спостерігається залежність між рівнем онтологічної зрілості соціальних проблем системи управління й рівнем зрілості системи відносин в країні. Накопичення соціальних проблем за кількісними та якісними показниками свідчить про те, що з системою суспільних відносин теж відбуваються негаразди. У разі формування протиріч високого порядку у системі суспільних відносин, тобто соціальному організмі країни, проблеми системи управління, як його органу, ніби завмирають та відходять на задній план.

Тепер постало питання про зміст соціальної проблеми системи управління соціального цілого. Специфіка його змісту полягає у тому, що система управління – це не морфологічно відокремлений від середовища об'єкт, а функціональний орган у структурі соціального організму країни. Тому система управління – це сукупність процесів організації і активації діяльності суб'єктів управління та організаційних структур.



Як впливає з процесуальної природи цього явища, зміст соціальних проблем пов'язується з процесами деформації та саморозпаду, дисфункціями, аритмією та дисгармонією, які спостерігаються на етапі функціонування системи управління у складі соціального організму країни. Це з одного боку, а з другого – тут не можна забувати про те, що предметом дослідження виступає система логічних конструкцій. Тому зміст явища варто вбачати відповідно у бажаних формах або в певному стані суспільних відносин, які забезпечують простір для сталого функціонування або подальшого розвитку системи управління.

Зміст соціальної проблеми системи управління своїми визначеннями, характеристиками, структурою, рухом, висловлюючись мовою Г. Гегеля, зобов'язаний умовам. Умови немовби трансформують свій зміст у соціальну проблему. Проблема виступає як таке, що обумовлене.

При цьому аналіз практики свідчить, що різні умови при впливі на проблему системи управління мають свою специфіку. Одні з них впливають на проблему активно, інші – пасивно. Але у комплексі вони конструюють проблему, визначають її зміст, який, завдяки формі, набуває індивідуальних рис. Проблема – не кристал, а палаючий вогонь, який готує собі паливо – умови. Згорає паливо – згасає й сама проблема, перетворившись у практичні результати діяльності людей.

Умови, водночас, формують поведінку системи управління. Трансформація змісту зовнішніх умов у соціальну проблему веде до видозміни або збагачення функцій системи управління. Цей процес має два типи прояву. Перший тип – видозміна тих, що вже є, а другий – поява принципово нових видів організаційної діяльності.

Якщо у першому випадку має місце часткове відмирання існуючих морфологічних органів системи управління, що її раніше забезпечували змінені види організаційної діяльності, то у другому випадку – мова повинна йти про розширення функціонального прояву окремих її морфологічних підрозділів, або прояву принципово нових



морфологічних одиниць у її структурі, на які покладається забезпечення виконання нових обов'язків.

Водночас, тут треба підкреслити, що умови виступають засобами вирішення соціальних проблем системи управління. Більш детально ми це розглянемо далі.

Отже, зміст соціальної проблеми розкривається як сукупність вимог системи управління до себе або до соціального організму країни та окремих його підрозділів, наприклад, економіки, соціальної сфери, політики, ідеології або їхні якості функціонування, спрямованості, характеру та масштабу.

Кожен з елементів соціальної проблеми має такий атрибут, як вимоги. Термін “вимоги” – антропоморфний. Але він добре віддзеркалює ті чи інші форми вираження змісту соціальної потреби, що ґрунтуються на необхідності її в різних умовах. Цей термін, мається на увазі “вимоги”, в науці використовують, як відомо, при характеристиці соціальної проблеми як однієї з ознак закону. Тому тут правомірно говорити “вимоги закону”.

Отже, вимоги складають каркас змісту соціальної проблеми, є її онтологічною основою. По-перше, така основа має соціальну природу, по-друге, безпосередньо пов'язана з системою управління, по-третє, має морфологічний та функціональний вимір, по-четверте, виходить на формування особистості та суспільства, по-п'яте, відповідає вищому або організменому рівню складності взаємозв'язків між особистістю та суспільством.

Водночас варто зауважити, що до цього ми розглядали “соціальну проблему” як гносеологічну категорію, а тепер, при формалізації вимог такого функціонального утворення в структурі соціального організму країни, ми маємо справу з її морфологічним виміром. Аналіз вивчення змісту соціальної проблеми системи управління дає змогу подати такі важливі її характеристики, як: форму, буття, рух, енергетичний потенціал, методологічні підходи до вивчення та деякі ін.

Зміст соціальної проблеми тісно пов'язаний, як відомо, з формою, до якої належить усе певне. Форма соціальної проблеми,



таким чином, – це зміст, що просто утримується у фіксованому вигляді і завдяки цьому стає доступним для спостереження дослідником.

Отже, визначенням форми соціальної проблеми як рефлексивної визначеності є тотожність і відмінність. Тотожність – як певна невиразна діяльність, яка має задовольнити її вимоги (зміст – Ю. Б.), а відмінність – як різниця чи як протилежність видів діяльності, що становить сутність різновидів організаційної діяльності й матеріалізується у різноманітті технологій управління.

Окрім того, варто зауважити, що оскільки форма соціальної проблеми визначає субстанцію, з якої створена система управління, а субстанція, насамперед, визначається формою, то цим визначаються параметри системи управління, як соціального утворення. З огляду на соціальну природу системи управління, особливо її квантово-хвильовий характер, така субстанція є ніщо інше, як інтелігібельна матерія¹.

Форма соціальної проблеми з'являється, як відомо, перед дослідником у бутті. Саме ж буття соціальної проблеми складається з взаємовідносин комплексу логічних форм, у межах якого виникає, розгортається, існує й задовольняється протиріччя. На фазі виникнення соціальна проблема може постати як у системі управління, так і в соціальному організмі країни.

На етапі розгортання вона обов'язково “захопить” протилежну частину й викличе до життя відповідну суб'єктивну або об'єктивну форму.

На етапі функціонування буття соціальної проблеми протікає як динамічна рівновага між протилежностями, поки одна з них не почне домінувати над іншою.

На етапі розвитку буття соціальної проблеми набуває однієї з форм “зняття” протиріччя. Це три фази саморуху поняття “проблема”, до якого ми ще змушені будемо повернутись.

¹ Бех В. П. *Філософія соціального мира: гносеологический анализ* / В. П. Бех. – Запорозьє : Тандем-У, 1999. – 284 с.; Бех В. П. *Генезис соціального організму країни : монографія* / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.



Тому форма соціальної проблеми – це форми існування протиріч. На думку дослідників, вони тісно пов'язані з рівнем, на якому проблема формується. Зрозуміло, що йдеться про тотожність, відмінність, протилежність, конфлікт, компроміс, згоду, інтегративність.

На початковому етапі форма існування соціальної проблеми “м'яка”. Вона сприймається більш інтуїтивно, ніж апаратом логічного мислення. На другому етапі форми соціальної проблеми придбали суб'єктивний та об'єктивний вигляд і тому сприймаються нами чіткіше. Вимоги протилежностей конкретні, але, незважаючи на їх конкретність, існує складність у поєднанні в органічну цілісність суб'єктивної та об'єктивної модифікацій форм однієї й тієї самої соціальної проблеми.

Вищий ступінь загострення протиріч фіксується поняттями “конфлікт”, “колізія”, “криза”, “катастрофа”, яким притаманні певні відмінності. Коли Ф. Енгельс говорив про трагічне протиріччя, конфлікти, колізії “поміж історично необхідною вимогою і практичною неможливістю його здійснення”¹, то він характеризував одну із форм суспільної проблеми, що загострилася.

Відповідно до типів суспільних відносин можна спостерігати модифікацію форм існування проблем системи управління. Це так звані економічні, соціальні (у вузькому сенсі слова), політичні, національні, ідеологічні, міжнародні і інші різновиди форми існування соціальної проблеми системи управління.

Рух соціальної проблеми системи управління складається з руху протиріччя за рівнями існування соціального світу. На практиці вже давно створився певний стереотип сприймання лінії руху розвитку протиріч: тотожність, відмінність, протилежність, конфлікт. З цим важко не погодитись, бо вона системно охоплює усі рівні визрівання соціальної проблеми системи управління.

Таким чином, рух соціальної проблеми охоплює усі три рівні буття соціального світу. На мікрорівні соціальна проблема виглядає

¹ Письмо Ф. Энгельс – Фердинанду Лассалю, 18 мая 1859 г. // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1955. – Т. 29. – С. 495.



як необхідність, яка глухо дає знати про себе. Однією з форм існування необхідності, вищою стадією її розвитку є, як відомо, неминучість. За наявності визначених умов, необхідність здійснюється з неминучістю, невідворотністю, обов'язковістю. Неминучість є такою мірою розвитку необхідності, здійснення якої приводить до одного визначеного наслідку. Тільки за наявності відповідних умов неминучість у своєму розвитку реалізується в одній із можливих форм свого існування, коли її протікання не може бути зупинене іншими необхідними процесами.

На макрорівні він, рух, спостерігається як оновлення системи потреб та “перебір” потенційних засобів їхнього задоволення. Функціональна активність комплексу суб'єктивних потреб та об'єктивних умов дає змогу вичерпно охарактеризувати сутність соціальної проблеми системи управління, дати її функціональне визначення. Рух, активність соціальної проблеми є її таємниця, завдяки якій вона виступає назовні, тобто переходить із потенційної у реальну форму свого існування. Цей момент виступу назовні та існування соціальної проблеми на макрорівні ми фіксуємо завдяки її атрибуту, яким є, згідно із вченням про науку логіку, ніщо інше, як протиріччя. Тому на практиці соціальна проблема системи управління досліджується, як правило, у зрілому стані, тобто на фазі протиріччя, а інколи, навіть у перезрілому стані, тобто на етапі загострення протиріччя або кризи.

На мегарівні рух соціальної проблеми набуває логічної форми, яка “закладає” нову необхідність, але вищого ґатунку. Цей момент є менш висвітлений у теорії розвитку системи управління, але вплив його на систему управління, що штучно “виокремлює” людина у ході соціально-історичної практики у специфічну сферу і обслуговує власною організаційною діяльністю, важко переоцінити. Далі це варто розглянути детальніше.

Системний підхід до вивчення руху соціальних проблем полягає у тому, щоб вивчати увесь спектр їхніх перетворень, тобто перехід від необхідності до потреби та інтересу, зрештою, до протиріччя.



Водночас рух уваги дослідників до осягнення сутності соціальної проблеми на практиці здійснюється у зворотному напрямку. Спершу вивчається протиріччя, згодом інтерес, потреби та необхідність. Саме такий алгоритм, порядок та глибина забезпечують цілеспрямований перехід у дослідженні і використанні теорії управління: від “гарячого” тактичного до поміркованого оперативного та ефективного стратегічного вивчення системи управління технічними, біологічними і соціальними системами, у структурі інтегрованого цілого – системи управління соціального організму країни, що, крім управління, утримує ще й алгоритми самоорганізації і регуляції.

Соціальна проблема системи управління має свою структуру, оскільки зміст, що складається з елементів, не може перебувати в неструктурованому вигляді. Але структура має специфіку, оскільки ми маємо справу з логічними конструкціями. Це означає, що структура соціальної проблеми складається з сукупності зв’язків та відносин між елементами соціальної проблеми. Головними зв’язками цієї структури є взаємовідносини: внутрішніх основ, вимог, умов виникнення, умов вирішення, результату діяльності людей з вирішення соціальної проблеми вищої школи. При цьому головними відносинами структури проблеми є відношення між її вимогами, умовами виникнення та умовами вирішення.

Структура соціальної проблеми завжди забезпечує її головну функцію, яка полягає у регулятивному впливові на поведінку людей. Оскільки соціальна проблема є певною системою, то вона є системою регуляторів. Зрозуміло, що регулятивними властивостями володіє тією чи іншою мірою кожен з елементів проблеми. Зрозуміло, що сила та роль кожного з регуляторів різні.

Регулюючі впливи проблеми на соціальні процеси здійснюються у комплексі з її умовами. Здійснення регулятивної функції соціальної проблеми, що виникла, збігається з вирішенням самої проблеми. Власне, проблеми впливають на суспільні процеси тільки шляхом свого вирішення. Питання про регулюючі функції соціальних проблем системи управління ускладнюється ще й тим, що ці функції в певних умовах можуть бути діаметрально протилежними.



Саморегуляція, наприклад, потребує одного, а штучно створена людиною система управління – принципово протилежного. Мета організації може полягати у одному, а дія системи управління – у протилежному і т. ін.

Соціальна проблема системи управління здійснює свої вимоги до соціального організму й через такі форми вираження соціальної необхідності, як: соціальна норма, принцип, повинність, обов'язок, місія, зобов'язання. Послідовність регулятивної дії соціальних законів наступна: вимоги соціальних законів проявляються через вимоги проблем, вимоги проблем через вимоги соціальних норм тощо.

Спочатку розглянемо соціальну норму як форму вираження вимог суспільства й ланку механізму вирішення соціальної проблеми системи управління. У залежності від характеру вимог і реальних можливостей їхнього задоволення соціальні норми поділяються на: зобов'язальні, дозвільні та заборонні.

Норма, що зафіксована у законі або у галузевому/корпоративному стандарті, вимагає не просто дії, а дії певного типу. Соціальна норма – це вимога до всіх членів суспільства або до окремих груп людей та підприємств, організацій та установ, зрештою, галузей народного господарства здійснювати у визначених умовах дії установленого типу, зразка. Соціальні норми можуть вимагати як нових, так і стереотипних, репродуктивних дій, як пошуку ще невідомих шляхів організаційної діяльності, так і здійснення звичних дій, що повторюються. Але вони завжди фіксують необхідність дій саме певного типу.

При цьому норма завжди пов'язана з принципом, який є безпосереднім регулятором поведінки людей на практиці і ґрунтується на законі. Він є загальною вимогою до системи, здійснення якого поєднує різні елементи в одну структурну організацію, інтегруючи різні процеси в одну головну тенденцію розвитку. Принципи притаманні усім системам, що самоорганізуються. Головні атрибути потреби, що здійснюють організацію розрізнених процесів у дещо єдине, є водночас головним



принципом генезису структури, функціонування та розвитку системи управління соціального цілого.

Категорія обов'язку вказує на те, що вимагає не система управління, а вимагають інші суб'єкти від неї визначених дій в інтересах інших суб'єктів. Виконувати свої обов'язки для системи управління – значить діяти так, щоб сприяти задоволенню потреб соціального організму загалом та його підсистем – економічної, соціальної, політичної, ідеологічної. Інакше кажучи, задовольняти потреби тих, перед ким система управління має обов'язки.

Після цього можна визначити соціальний обов'язок системи управління як таку форму соціальної повинності, що фіксує необхідність: вирішення проблеми певним суб'єктом – системою управління; підпорядкування дій останнього інтересам інших суб'єктів, що діють у структурі соціального організму країни.

Можливість такої реалізації виступає у формі прав системи управління. Зафіксована обов'язком необхідність підкорення дій системи управління інтересам цілого – соціального організму країни – не звільняє останнього від створення умов для реалізації інтересів системи управління. Можливість такої реалізації виступає у формі прав останньої. Права, які є у певному сенсі протилежністю її обов'язкам, є, водночас, виразом обов'язків соціального цілого щодо системи управління. Права системи управління є можливістю здійснення її особистих або соціальних інтересів.

Соціальний обов'язок – це форма вираження вимог, яка фіксує: необхідність виконання вимог системою управління; необхідність підкорення дій останнього інтересам других підсистем соціального організму країни; детермінованість цих дій також внутрішнім збудженням системи управління/управління, як виконавця суспільних вимог.

Таким чином, у залежності від конкретно-історичних умов виникнення та існування, соціальні проблеми системи управління можуть проявитися через вимоги соціальної норми, принципу, прав, обов'язку, зобов'язань та інших форм вираження суспільного закону, які регулюють організаційну діяльність людей.



Окрім викладеного вище, варто додати ще один важливий висновок про те, що наявність такого розвиненого інструментарію впливу на людей – це не випадковість, а закономірність. Система управління, як орган соціального тіла, входить до системи управління соціального організму країни. Вона створює так званий зворотний зв'язок позитивного типу. Механізм його діяльності ґрунтується на потоці семантичної реальності (смилогенезі), що розгортається на планетарному рівні.

Характерно, що у сучасних гуманітарних науках значно зростає увага дослідників до смилогенезу. Він не випадково розглядається як онтологічна основа – відповідна онтологічна матриця, на якій ґрунтується інформаційна цивілізація.

Коротко пояснимо, що ми розуміємо під термінами: “онтологічна єдність”, “онтологічна матриця” і “онтологічна єдність світової спільноти”, оскільки впродовж дослідження ми не раз будемо до неї апелювати. І, головне, чому ми про неї заговорили тільки на початку ХХІ століття. На нашу думку, причина полягає у тому, що вона тільки зараз почала формуватись. Це пов'язано, як ми вважаємо, з рівнем цивілізаційного розвитку світової спільноти.

У якості головного аргументу наведемо думку Г. Гегеля, що подана ним у праці “Философия права”. Аналізуючи цивілізацію як форму соціального порядку, він писав: “Цивілізація – це штучна, багатоцільова соціальна система, що прагне перебувати у рівноважно-динамічному стані, здатна до саморегуляції і самоудосконалення, що робить постійні зусилля із блокування існуючих небезпек деструкції і хаосу. Напрями її організаційно-регулятивних зусиль різноманітні, оскільки джерелом небезпеки для неї можуть виступати різні сили – від деструктивних процесів в економічних і політико-ідеологічних сферах до окремих людей, одержимих руйнівними афектами і пристрастями.

Ключовим принципом цивілізації як системи є принцип соціального порядку, а головна її вимога до власних підсистем і елементів – це підкорятися існуючим нормам і законам, наслідувати задані зразки. Цивілізаційній системі потрібне регулярне, ритмічно



педантичне відтворення готівкового порядку для того, щоб успішно виконувати свою репродуктивну функцію, що підтримує соціальний порядок, – система. З цією метою створюється низка соціальних інститутів, що не допускають безладу, підтримують соціальний порядок, система державної влади, правові інститути, політичні організації. На це ж спрямована діяльність традиційних виховно-регулятивних засобів – звичаїв, традицій, моральних норм, а також засобів психолого-педагогічної дії сугестії (що навіює) старших поколінь на молодші”¹.

Тож, онтологічна єдність це сумісне буття у межах певної системи, наприклад, Всесвіту, соціального світу або певної цивілізації. Це впливає з визначення терміну “онтологія” (від грецького – суще, буття і вчення) і його атрибутивних характеристик, оскільки її головними поняттями є категорії буття і небуття, які вбирають у себе воістину невичерпний зміст, що охоплює космос, природу, соціум, людину, культуру.

Г. Гегель у праці “Философия права” у розділі, присвяченому онтології права при аналізі онтологічної основи соціально-правової реальності, писав: “Буття є загальною властивістю усіх речей, а поняття буття фіксує цю їх властивість як первинну, фундаментальну ознаку, не торкаючись інших, приватних, особливих якостей. Бути або перебувати у бутті означає для речі, організму, суб’єкта, будь-якої реалії:

– по-перше, просто існувати, перебувати окремо від усього іншого;

– по-друге, існувати разом з усім іншим;

– по-третє, існувати у взаємодії з іншими реаліями;

– по-четверте, існувати в єдності з універсумом, світовим цілим”².

Бути – означає перебувати не в стані абсолютного спокою, а в динаміці безперервних, малих або значних змін. Світ в цілому і усі його окремі частини і елементи безперервно змінюються. Вічний

¹ Гегель Г. Философия права / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.

² Гегель Г. Философия права / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.



універсум складається з кінцевих, виникаючих і зникаючих, таких, що з'являються з небуття і ідуть у небуття, речей, предметів, живих істот. Із смертних елементів складається безсмертний всесвіт, з кінцевих часток складається нескінченний Всесвіт, з різноманіття окремих явищ складається гармонія єдиного світопорядку, де буття і небуття безперервно перетікають одне в одного.

Буття підкоряється певній логіці, яка задається початковими підставами, що перебувають у ньому самому. Основа – це те, що є для речі або феномена генетично первинним і беззаперечним, що зумовлює характер і межі їх просторово-тимчасового перебування, що забезпечує стійку динамічну єдність їх як цілісностей. Універсальною онтологічною основою різноманітних форм суцього є взаємодія протилежних начал або протиріччя. Існує незліченна множина пар протилежностей – світло і п'ятьма, верх і низ, тверде і м'яке, чоловіче і жіноче, добро і зло, істина і брехня і т. ін.

Протиріччя з'являються і вирішуються, щоб знову виникнути і шукати можливості вирішення. Логіка цих появ і вирішень складає внутрішній пульс буття. Саме ж протиріччя є універсальною онтологічною структурою, присутньою в усіх сферах космічного, природного, соціального і духовного буття.

За логікою Г. Гегеля: “У будь-якій цілісності воно (протиріччя – Ю. Б.) виступає як структуротворне або структуроруйнівне начало. Характер взаємодії протилежностей зумовлює існування трьох головних буттєвих форм організації: 1. Хаосу (ентропії). 2. Порядку. 3. Гармонії.

Хаос. Оскільки у бутті завжди є присутньою можливість небуття і будь-яка конкретна структура рано чи пізно розпадається, можна стверджувати, що порядок багатий хаосом, подібний до того, як і життя завжди багате смертю. Хаос – це відсутність структурності, неухважність, безмірність. У міфології хаосом здавна заведено іменувати щось невиразне у собі, внутрішньо недиференційована, неструктурована першооснова буття, що виступає як аморфна, нестійка стихія. Хаос або передує порядку, або виникає в результаті руйнування існуючого порядку. У зіткненнях своїх стихій він несе



величезну потенційну енергію, здатну за певних умов утілитися, оформитися в конкретні структури.

Порядок є способом і формою існування організованих структур, внутрішньо урівноважених цілісностей. З них складається онтологічна надсистема, що перебуває в динамічно рівноважному стані. Вона здатна упродовж періоду, достатнього для виявлення і реалізації її можливостей, ефективно функціонувати, зберігати себе в стані життєздатності, репродукувати необхідні для себе форми, генерувати нові, гасити і блокувати деструктивні імпульси і тенденції, що виникають, не дозволяючи їм руйнувати надсистему як цілісність.

Будучи станом, в якому перебуває система, порядок припускає нескінченну безліч своїх ступенів свободи. Кожен цей стан, кожна міра впорядкованості знаходиться на певному віддаленні від протилежних полюсів хаосу і гармонії.

Гармонія – цей стан цілого, коли усі його елементи приходять в таке співвідношення, при якому система досягає високого ступеня досконалості, функціональної ефективності і продуктивності. В умовах гармонії усі частини системи існують максимально повноцінно, коли кожен елемент, чим більше віддає, тим більше отримує. Гармонія – це не зовнішнє поєднання протилежностей, а їх злиття в конкретну, органічну тотожність, коли усуваються різкі відмінності і контрасти між ними, налагоджується вражаюча узгодженість взаємодій”¹.

Це цілком слушне зауваження, оскільки смисл об’єктів та явищ дійсності є, по суті, системною якістю, якої вони набувають у контексті життєвого світу суб’єкта. При цьому культура аналізується як поле колективних смислів, а мистецтво, освіта, засоби масової інформації – як механізми їхньої трансляції. У соціальному житті особливою сферою, що спеціально культивує гармонію, є мистецтво. Воно начебто для того і призначене, щоб нагадувати людям, що, окрім хаосу, що лякає, і розміреного, але порою бездушного порядку, існує вищий світ прекрасних гармоній. До речі, освіта, на

¹ Гегель Г. Философия права / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.



переконання дослідників, належить до найбільш ефективно спрямованої трансляції смислів у структуру особистості¹.

На цьому фоні вихід в онтологічний план аналізу смислогенезу є необхідною передумовою адекватного розуміння будь-якого окремо взятого смислового феномена як елемента єдиної системно організованої смислової реальності, а також його емпіричного дослідження і впливу на смислову сферу особистості під час освітянського процесу у вищому закладі освіти.

Тільки за цих умов, як доводить дослідження Д. Леонт'єва, особистість може перейти у недалекому майбутньому “від життєдіяльності до життєтворчості, від смислової регуляції до регуляції смислів, від психології “особистості, яка змінюється у світі, що змінюється” – до психології особистості, яка творить та оновлює себе і свій життєвий світ”².

При цьому сила впливу соціальної проблеми системи управління на соціальний організм країни визначається енергетикою одиниць смислогенезу, які залучені до її проблемного поля. Кількісно енергетичний потенціал соціальної проблеми системи управління вимірюється енергією людини або колективу людей, яку треба затратити на її вирішення.

Виходячи з щойно розглянутого, можна дати більш розширене визначення сутності поняття “соціальна проблема системи управління”. На наш погляд, соціальна проблема системи управління – це форма існування та вираження необхідності для національної системи управління тривало здійснювати специфічну регуляційну діяльність, без якої неможливо забезпечити творення та відтворення органічної сукупності суспільних відносин на кожному з етапів саморозгортання соціального організму країни.

На перший погляд, таке визначення відрізняється від робочого формулювання, що було наведене нами раніше. Але це тільки на перший погляд. У кінцевому варіанті, соціальна проблема системи

¹ Леонт'єв Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонт'єв. – М. : Смысл, 1999. – 487 с.

² Леонт'єв Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонт'єв. – М. : Смысл, 1999. – С. 444.



управління визначена в широкому сенсі, а в першому – у вузькому. Перший тип проблеми є формою прояву другого. Можливість різних модифікацій та варіацій визначення соціальної проблеми підкреслює високий рівень її складності.

Таким чином, арсенал соціальних проблем системи управління обумовлюється, як вище доведено, станом та специфікою наступного етапу саморозгортання соціального організму країни. Для України, наприклад, йдеться про породження громадянського суспільства у період породження соціального цілого, забезпечення гомеорезу, у ході якого формується система управління соціального тіла на етапі становлення соціального організму країни, зберігання гомеостазу на етапі його зрілого функціонування та трансформацію або модифікацію структури та функціональних властивостей соціального цілого в нову якість на етапі еволюційного (революційного) розвитку соціального світу.

Зрозуміло, що на кожному з цих етапів систему управління чекає “свій” набір соціальних проблем. І вона має бути готовою розробляти заходи для їхнього подолання. “Історично неможливо, – підкреслював Ф. Енгельс, – щоб суспільству, що стоїть на більш низькому ступені економічного розвитку, довелось вирішувати задачі та конфлікти, які виникли і могли виникнути лише в суспільстві, що стоїть на більш високому ступені розвитку”¹.

Оскільки від соціальних проблем системи управління нікуди подітись, вони будуть супроводжувати її, поки буде культивуватись існуюча форма організації соціального життя людей. При цьому, як свідчить їх теоретичний аналіз, варто детальніше дослідити умови виникнення та умови вирішення.

Водночас підкреслимо, що умови формування та умови вирішення проблеми різняться між собою не тільки в часі, а й тим, що перші є можливістю других, що перші – необхідні і недостатні умови, а другі – необхідні і достатні. Окрім того, умови виникнення проблем – не вибираються, а деякі умови вирішення можуть вибиратися, тому

¹ *Енгельс Ф.* Послесловие к работе “О социальном вопросе в России” / *Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения.* – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1962. – Т. 22. – С. 445.



що одну й ту саму проблему можна вирішити за допомогою різних засобів. Через це їх варто розглянути окремо. Спершу розглянемо алгоритм походження соціальних проблем системи управління.

1.2. Генезис соціальних проблем системи управління соціальним розвитком

Щоб пояснити генезис соціальних проблем, необхідно показати походження, виникнення, а у більш широкому значенні – зародження та наступний процес їхнього розвитку у структурі системи управління.

Вивчаючи генезис соціальної проблеми управління, потрібно виходити з того, що вона, як соціальне явище, детермінується двома чинниками: підставою та умовами. При цьому підстава породжує зміст соціального органу, який є відносно самостійним агентом соціального процесу, умови квантують його у специфічні вузли – згустки соціального змісту – інтелігібельної матерії. Інакше кажучи, це означатиме, що сама проблема виникає за рахунок руху підстави, а розмір проблеми – за рахунок умов, що склались на певний момент і у певному місці. Тут є і зворотний рух. Якщо умови потребують від системи вищої школи певних змін, то вона може здійснити їх тільки спираючись на можливості підстави.

З огляду на це, у ході генетичного аналізу варто бути гранично уважним при розведенні підстави і умов, бо це дуже складне завдання, оскільки діалектичне “перетворення” умови на зумовлене, причини – на наслідок, загального – на особливе, підстави – на результат є загальним законом формування цілісних систем – від космологічних до соціальних.

Під підставою формування соціальних проблем управління треба розглядати науку як сферу духовного виробництва, теоретичної діяльності людини, функція якої полягає у виробленні та



систематизації знань про дійсність, доведення їхнього розуміння до законів, а у практичному вимірі – до формулювання принципів організаційної поведінки особистості відповідно до логіки саморозгортання родового життя людей.

При цьому треба зазначити, що умови формування соціальних проблем управління повинні виникнути у соціальному організмі країни і поза ним. Якщо підстава – соціальний організм, що породжує систему управління, то такий продукт не здатний виводити ціле за його межі. Тут діє принцип зовнішнього доповнення. Тому необхідно розглянути іншу робочу гіпотезу. Вирішенням цієї проблеми є, на нашу думку, визнання смислогенезу як субстанційної основи формування соціальних проблем управління, тобто процесу космічного походження, масштабу, потужності та спрямованості.

Наша позиція ґрунтується на трьох припущеннях. По-перше, на тому, що система управління є невід’ємною частиною більш складного соціального цілого – організму країни, і в такому разі вона сама по собі не є дійсне ціле. Такою вона стає лише в діалектичному зв’язку із загальною структурою еволюції соціального організму країни, тобто в єдності з космологічним процесом свого становлення і саморегуляції. Це означає, що, будучи конкретно-структурованим об’єктом, система управління відтворює у собі внутрішню суперечливість субстанціонального відношення соціального світу. У цьому сенсі вона містить “космічний код”, який у разі фундаментального підходу до вивчення соціальних проблем управління належить розшифрувати.

По-друге, на тому, що система управління, з одного боку, працює на основі здобутків науки, яка постійно зайнята розшифровкою різних, а точніше локальних, семантичних полів смислогенезу, а з другого, – сама є активним агентом у галузі теоретичного осягнення сучасного життя. Останнє є ніщо інше, як розпаковка сенсів із загальносемантичного поля Всесвіту. Цьому сприяє діяльність наукового сектора, що живить теорією систему управління.

По-третє, зрештою, людина, яка задіяна у системі управління, бере безпосередню й активну участь у збагаченні загального



сміслового поля планети. Наслідком цього процесу є виникнення й стале функціонування енерго-інформаційного поля планети, що дістало, з уст В. Вернадського, назву “ноосфера” та існує у формі продуктів духовного виробництва.

Отже, виходячи з цих посилань, ми вважаємо, що саме смислогенез, як процес космологічного походження, є тією підставою, яка детермінує зміну змісту управління шляхом породження у неї проблем і одразу ж надаючи їй засоби їхнього вирішення. Цей висновок випливає з того, що організаційна діяльність ґрунтується на здобутках усього комплексу фундаментальних наук. Все, що є у скарбниці фундаментальної науки і освіти, притаманне і організаційній сфері.

Саме наука, як специфічний соціальний інститут у структурі соціального організму країни, збуджує семантичне поле Всесвіту, тому спонукальною причиною розбудови вищої школи, як, до речі, і соціального організму країни, є смислогенез.

Саме тому він, смислогенез, визначає усі морфологічні та функціональні параметри системи управління, як частини у структурі цілого. Тому не випадково, що одним із ключових понять категоріального статусу філософії управління, що розгортається у специфічну концепцію, може стати, на нашу думку, поняття “організаційної раціональності” на відміну від “соціальної раціональності” В. Додонової¹.

Сутність її полягає в освоєнні смислів людської діяльності, яка проявляється через те, які саме способи і методи опису організаційної реальності вибираються, як формулюються управлінські теорії, які саме норми, стандарти, принципи фіксації, канонізації і передачі знань, навичок та вмінь стають пріоритетними на тому чи іншому етапі розвитку світової спільноти. На нашу думку, загальна структура організаційної раціональності має включати: по-перше, найглибинніший пласт, своєрідне ядро, що складають механізми розуміння смислів організаційної діяльності; по-друге, цей спосіб

¹ Додонова В. І. Постнекласичний дискурс соціальної раціональності: монографія / В. І. Додонова; ДонГУ. – Донецьк: Вид-во ДонГУ, 2011. – 340 с.



розуміння смислів загального семантичного поля світової спільноти визначає, насамперед, середній пласт в її структурі – способи обґрунтування, доведення, пояснення організаційних ідей, теорій, концепцій, схем організаційної діяльності, управлінських технологій, що діють у цій сфері і сприймаються як стандарти управління спільнотою; по-третє, “верхній поверх” цієї структури як сутнісна форма існування організаційної раціональності. Це способи опису, а також передачі і закріплення знань, умінь, навичок, організаційних впливів, технологій і т. ін. Саме третій виділений компонент несе в собі навантаження “озовнішнення” першого та другого рівнів організаційної раціональності, які водночас інакше і не подані, окрім відображення в цих особливих формах.

У ході наукової революції, що розпочалась у другій половині ХХ століття, світовою спільнотою збуджені нові ділянки Всесвітнього Розуму. І в цьому у неї була нагальна потреба. Аналізуючи ситуацію, ми переконалися, що вибух масового інтересу світової спільноти до системного відтворення категоріальних структур, або так званих “фігур логіки”, обумовлюється тим, що напередодні ХХІ століття гостро постало питання про відтворення єдиної категоріальної основи культурно-історичного прогресу. При цьому слід зазначити, що створення єдиної категоріальної основи на планетарному рівні є об’єктивною умовою переходу світової спільноти до інформаційної фази розвитку і становлення її інформаційної і організаційної єдності.

З одного боку, створення категоріального каркасу інформаційної цивілізації філософськи обґрунтовує неминучість повороту у свідомості світової спільноти до нового мислення з його пріоритетом загальнолюдських цінностей, переходом від політичної конфронтації до співробітництва, розумінням соціокультурної інтеграції людства. А нове мислення, водночас, – умова створення цілісного погляду на світ у повноті його реальних протиріч та визначальних тенденцій.

З другого боку, це усвідомлення дає змогу цілеспрямовано використовувати категоріальний “каркас” сучасної культури у єдності його світоглядних та логіко-гносеологічних функцій для



продуктивного досягнення дійсності в усіх сферах діяльності людини. Отже, робимо висновок, що так працює механізм саморегуляції соціального світу, який ґрунтується на знакових системах.

Теоретичний аналіз генезису соціальної проблеми буде не повним, якщо не визначити співвідношення між соціальним організмом, системою управління і освітою. Це суттєве вихідне посилення для вивчення походження соціальних проблем управління, як невід’ємної складової частини організму будь-якої країни. Адже освіта в соціальному організмі країни відіграє роль соціального інституту, тобто є силою, яка живить ціле – соціальний організм і його невід’ємну частину – систему управління.

З огляду на те, що онтологічною основою явища освіти є смислогенез, термін “освіта” виглядає в українському варіанті багато вдалішим від англійського “education” та російського “образование” (створити людську особистість згідно з певною моделлю, образом), тому що поняття “освіта” у цьому випадку – це вістря, вісь життя (“ось” + “vita”)¹.

Саме смислогенез через освіту, як механізм самовиявлення, самовиразу, створює на макрорівні те, що дістало назву “дух епохи”, на якому базується певний тип культури, виробництва, спілкування і який “делегується” у систему вищої школи, як суспільно визначена вимога, норма, стандарт чи ідеал.

Практика підтверджує: підвищення якості та потужності процесу смислогенезу на планетарному рівні привело до того, що наприкінці ХХ століття “дух епохи” піднявся на якісно інший ступінь розвитку, розбурхавши ментальні засади етносу, сформувавши при цьому специфічний “дух народу”.

Оскільки зміни відбувались не в матеріальній сфері, а у сфері духовного виробництва, то світова соціальна криза “закономірно” захопила нас зненацька. Ми не зрозуміли своєчасно, або не сприйняли серйозно, попередження Гегеля про те, що “якщо тільки дух народу піднімається на більш високий рівень, всі моменти

¹ Кудін В. О. Освіта в інформаційному суспільстві / В. О. Кудін. – К. : Телекорпорація “Республіка”, 1998. – С. 17.



державного устрою, пов'язані з попередніми рівнями його розвитку, втрачають свою усталеність, вони повинні занепасти, і не існує сили, здатної їх утримати”¹.

Але можна зауважити й протилежне, а саме: якщо дух народу треба підняти у ході розбудови української держави на вищій щабель, то він може бути забезпечений тільки створенням якісно іншої системи управління і насамперед – державного управління.

Завершуючи аналіз формування соціальних проблем управління з погляду науки, як підстави формування її проблем, слід зазначити: по-перше, наукова революція, що нині охопила світ, потребує особливої уваги до стану та перспектив розвитку управління соціальним розвитком з наданням йому рис сталості; по-друге, поєднання під егідою національної системи управління науки та освіти є позитивним організаційним кроком, який наближає її, систему управління, до першоджерела своєї сили та могутності; зрештою, по-третє, оскільки смислогенез наразі перебуває у надто збудженому стані, є усі підстави прогнозувати подальше зростання обсягу та складності соціальних проблем управління у структурі соціального організму будь-якої держави взагалі і України – конкретно.

На цьому можна завершити аналіз підстави соціального світу і перейти до стислої характеристики умов, як чинника детермінації соціальних проблем або змін у системі управління.

Оцінюючи умови детермінації соціальних проблем управління, ми виходимо з того, що явище, яке розгортається у соціальному організмі країни або його складових – особистості та суспільстві, ще має набути функцію, визначення (властивість) умови щодо проблеми управління. Це значить, що одне соціальне явище, наприклад, розбудова соціально орієнтованої економіки, має властивість слугувати іншому явищу – системі управління, здійснювати функцію умов виникнення соціальної проблеми, а друге – не має такої властивості. З цього приводу Г. Гегель писав: “Коли ми говоримо про умови існування якоїсь речі, то під цим розуміємо двоїстість: по-

¹ Гегель Г. Политические произведения / Г. Гегель. – М. : Наука, 1978. – С. 379.



перше, певне наявне буття, певне існування цього безпосереднього і, по-друге, призначення цього безпосереднього бути знятим і слугувати для здійснення другого”¹.

Наразі варто зробити два принципових зауваження. Перше пов’язане з тим, що оскільки нас цікавлять умови формування соціальних проблем, то залишимо поки що поза увагою появу умов вирішення соціальних проблем управління. Друге торкається того, що умови мають ще одну важливу обставину в долі соціальних проблем управління – створюють середовище для її існування. Водночас останнє зауваження означає, що у соціальному організмі країни є “нейтральні” явища, які, формально будучи умовами, не формують соціальні проблеми управління та не слугують засобами їхнього вирішення. Будучи чимось зовнішнім до соціального розвитку, вони являють собою середовище існування організаційних проблем. Отже, середовище існування соціальної проблеми є якимсь зовнішнім для неї комплексом умов.

Для ґрунтовного висвітлення механізму походження проблем управління необхідно не тільки охарактеризувати їхні вимоги, а й виявити сутність умов породження проблеми та механізм їхньої дії. При цьому треба підкреслити, що “свої” умови виникнення мають усі структурні елементи та форми вираження проблеми: потреби, інтереси, норми, обов’язки, цілі, ідеали тощо. Отже, умови формування – необхідний атрибут соціальної проблеми та її складових елементів.

У першому наближенні умови формування соціальної проблеми управління можна охарактеризувати як соціальне явище, що впливає на її виникнення, існування, розвиток та вирішення. Насамперед, вони тлумачаться у широкому та вузькому смислах. У широкому смислі воно означає явище (процес, річ, відношення, діяльність і т. ін.), що веде до появи проблем у системі управління. У вузькому – явище, що необхідне для виникнення, існування або зміни управління суспільством.

¹ Гегель Г. Энциклопедия философских наук / Г. Гегель // Гегель Г. В. Ф. Сочинения : в 14 т. – М. ; Л. : Государственное издательство, 1929. – Том 1. Ч. 1. – С. 245.



У широкому сенсі слова умова має багато форм самовираження. До них відносяться: умови у вузькому сенсі слова, фактор, причина, основа, можливість, спосіб, необхідність, закон, протиріччя тощо. Одним словом, термін “умова” у широкому сенсі слова є концентрованим висловом системи категорій соціального детермінізму аналогічно тому, як поняття сутності являє собою концентрований вираз усієї системи категорій діалектики.

Між умовою, що веде до формування соціальної проблеми, та самою проблемою необхідно: по-перше, щоб соціальна проблема управління була обумовленою щодо явища. Явище, що виступає умовою, через свої властивості виявляє власні можливості слугувати потребам системи управління. Це означає, що у процесі перетворення соціального явища на умову проблеми відбувається обмеження, звуження змісту, що передається від явища до умов, а від них до проблеми. Тут має місце подвійне збіднення змісту явища у процесах детермінації: явище – умови та умови – проблема. Водночас проблема поповнює свій зміст за рахунок зв’язків з іншими явищами-умовами. Насамперед, кожне явище-умова може “обслуговувати” багато інших проблем.

Відомо, що якості явища не виникають з його відношення до інших явищ. Вони притаманні самому явищу, що у цьому випадку детерміноване смислогенезом. Але без таких відношень неможливо їх виявити. Кожне явище являє собою комплекс відношень його елементів, який вступає, насамперед, у відносини з системою управління, завдяки чому здійснюється функція слугувати проблемі. Поняття “умова проблеми” диктує саме цю службову роль явища щодо проблеми.

По-друге, якщо певний процес у соціальному організмі країни стає умовою для появи проблеми у системі управління, це означає, що між ними сформувався цілий комплекс зв’язків та стосунків. Зв’язок явища та проблеми проявляється у системі зв’язків їхніх елементів. Умова є формою вираження цього зв’язку, причому негативного або руйнівного за характером.



По-третє, варто зауважити, що не весь зміст соціальних умов, тобто умов життєдіяльності соціального організму країни, включається у зміст умов проблеми. “Умови, – пише Гегель, – являють собою певний розкиданий матеріал, що чекає і вимагає свого застосування”¹.

Умови, які формують соціальні проблеми управління, – це не звичайні соціальні процеси у структурі соціального організму країни, а такі, що поводять себе агресивно щодо цієї системи-органу. Вони втручаються в її структуру або здійснюють зовнішній тиск на систему управління, обмежуючи при цьому прояв його функціональних властивостей або навіть деформуючи його структуру.

Ми вважаємо, що умови, які детермінують появу соціальних проблем у системі управління, можуть бути, як мінімум, двох видів, а саме: первинні та вторинні.

Оскільки йдеться про соціальні проблеми управління, то до первинних умов варто віднести, на нашу думку, все те, що пов’язане з соціальним організмом країни. Саме ансамбль суспільних відносин країни є тим середовищем, з якого виникає й розвивається вся сукупність проблем управління. Зі зміною цієї системи змінюється й сукупність проблем управління. Виникнення нині соціальних проблем у системі управління означає, що соціальне ціле – організм України – набуває органічної цілісності і тому потребує якісно нового морфологічного стану свого функціонального органу – системи управління і якісно нового функціонування, що має забезпечувати його сталий розвиток. У подальшому викладі ми розгорнемо цю тезу ширше.

Зі зміною системи суспільних відносин змінюється й онтологія соціальних проблем управління. Розглянемо цю тезу на прикладі впливу головних типів суспільних факторів, а саме: техніко-економічного, соціально-психологічного (у вузькому сенсі слова), організаційно-політичного та духовно-ідеологічного.

¹ Гегель Г. Феноменология духа / Г. Гегель // Гегель Г. В. Ф. Сочинения: в 14 т. – М. : Изд-во социально-политической литературы, 1959. – Том 4. – С. 150.



Так, наприклад, очевидним фактом є виникнення проблем у системі управління під впливом техніко-економічного фактора або відносин. Технічний фактор створює умови, які суттєво (ми тут не говоримо негативно) впливають на існуючу систему управління в Україні. Показовим прикладом позитивного впливу технічного фактора на процес управління може бути комп'ютеризація цієї сфери. Сучасні комп'ютери та особливо міжнародні інформаційні мережі типу Інтернет створюють оригінальний простір або інформаційне середовище, яке виконує функцію умов формування нових проблем у національній системі управління.

Саме під впливом зміни індустріальної соціосистеми на інформаційну наразі у національній системі управління відбуваються зрушення кардинального характеру. Тому одним із головних інструментів в управлінні, що відкриває шлях у новий світ, є сучасні інформаційні технології. Вони дають змогу змінити системні властивості багатьох найважливіших компонентів нашого буття. Розробка стратегії використання інформаційних технологій у сфері управління – одна із ключових проблем стратегічного планування, як на національному, так і на глобальному рівнях¹. Потреба суспільства у кваліфікованих спеціалістах, які володіють арсеналом засобів і методів інформатики, перетворюється на провідний фактор внутрішньої і зовнішньої освітньої політики².

Водночас відомо, що стан інформаційного середовища вирішальною мірою залежить від ступеня розвитку освіти у конкретній країні. Наразі, завдяки підвищенню рівня освіти населення, розвинуті країни світу мають майже половину валового національного продукту³.

¹ Тихонов А. Н. Национальная система образования при переходе к информационному обществу / А. Н. Тихонов // Бюллетень “Проблемы информатизации высшей школы”. – № 1-2. – М., 1998. – С. 11-26.

² Концепция информатизации сферы образования Российской Федерации // Бюллетень “Проблемы информатизации высшей школы”. – 1998. – № 3-4 (13-14). – 322 с.

³ Кинелев В. Г. Объективная необходимость. История, проблемы, перспективы реформирования высшего образования России / В. Г. Кинелев. – М. : Республика, 1995. – 328 с.



Іншою складовою техніко-економічного походження, що породжує, а чим далі, тим більше буде впливати на сукупність та гостроту соціальних проблем у системі управління, є новий поділ праці. Вихід на передній план засобів духовного виробництва (йдеться про знакові системи та якісно нові технічні засоби пошуку, опрацювання інформації, а зрештою, накопичення та використання наукових знань) у майбутньому кардинально змінить лице управлінської галузі.

Економічні фактори, що діють стихійно, або нехтування ними з боку системи управління країною, веде до її власної деформації. Усім відомі негативні наслідки для управління від зменшення прямих асигнувань з державного бюджету країни на її розвиток. Підкреслимо, що сталий розвиток має тільки та країна, яка не менше ніж 5-7 % ВВП спрямовує у сферу освіти. За часи СРСР, наприклад, на розвиток освіти спрямовувалось, незважаючи на залишковий принцип фінансування галузі, 12-17 % бюджету держави. Але останні десятиліття значно поглиблювався розрив між США та СРСР за розміром асигнувань в освіту управлінських кадрів нової генерації. Про це свідчать такі дані: на кінець 80-х років ХХ століття витрати на освіту на одного жителя США складали 486, а у колишньому СРСР – 19 американських доларів. Різниця майже у 25 разів!

Використовуючи історичний аналіз, можна оцінити перспективи змін у системі управління. Це досягається завдяки відтворенню логіки саморозгортання організаційних процесів і віддзеркалення їх у філософській і науковій думці. На основі сучасної літератури можна відтворити етапи розвитку організаційної сфери. І. Макашов і Н. Овчиннікова, автори короткого курсу “Всемирной истории управленческой мысли”¹, що вийшла друком у Російській Федерації у 2007 році, докладно подали огляд історії управління, але, за їх власним визнанням, вони: “...не ставили за мету вичерпно детально відслідковувати рух управлінської думки, а намагалися намітити

¹ Макашов И. Н. Всемирная история управленческой мысли : краткий курс / И. Н. Макашов, Н. В. Овчинникова. – М. : Российск. гос. гуманит. ун-т, 2007. – 672 с.



лише загальний контур і тенденції формування і виокремлення управлінських знань у самостійну науку”¹.

Принципово іншу методологічну позицію у періодизації розвитку управління, або мовою авторів – менеджменту, займають сучасні французькі дослідники Люк Болтанські і Ев. Кьяпелло у праці “Новый дух капитализма”² (2011). Вони пишуть наступне: “Ми датуємо менеджмент не часом виникнення відповідних практик (у цьому випадку, у пошуках витоків менеджменту можна було б дійти до глибокої старовини, в чому і не відмовляють собі інші автори, знаходячи його елементи, приміром, в організації будівництва єгипетських пірамід), але моментом їх кодифікації. Починаючи з цього часу, дійсно йдеться про дисципліну “менеджмент”; перші кроки цієї дисципліни зазвичай пов’язують з працями Ф. Тейлора (1856-1915) і А. Файоля (1841-1925). Засадничі праці обох авторів припадають на 10-і роки ХХ століття”³.

Автори вважають, що найбільш суттєві зміни у світоглядному плані відбулись впродовж 1960-1990 років ХХ століття. Саме у цей час відбувся, на їхню думку, перехід від цільового управління до моделі мережевої організації. “У цьому зв’язку для авторів є показовим те, що “неоменеджмент націлений понад усе на те, щоб задовольнити потребу у істинності існування і потребу “бути”, у протилежності до просто “знань” і “вмінь” ... такі стратегії неоменеджменту часто інтерпретуються як спроба повернути світ праці у бік “більшої людяності”⁴.

Тейлоризація праці зводиться, як відомо, до того, що “з людьми поводяться як з машинами, проте якості, що притаманні саме людям, – емоції, мораль, честь, творче начало – не задіюються тут безпосередньо для досягнення прибутку через занадто примітивний

¹ Макашов И. Н. Всемирная история управленческой мысли: краткий курс / И. Н. Макашов, Н. В. Овчинникова. – М.: Российск. гос. гуманит. ун-т, 2007. – С. 9.

² Болтански Л. Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло; пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. – М.: Новое литературное обозрение, 2011. – 976 с.

³ Болтански Л. Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло; пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. – М.: Новое литературное обозрение, 2011. – С. 194.

⁴ Болтански Л. Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло; пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. – М.: Новое литературное обозрение, 2011. – С. 191-192.



характер методів, що використовуються. Навпаки, нові механізми, що вимагають від працівників більшої самовіддачі, спираються на витончену ергономіку, що включає досягнення постбіхевіористської психології і когнітивних наук. Завдяки своїй більшій “людяності”, вони набагато глибше проникають у внутрішній світ особи, від якої потрібно, щоб вона – як мовиться – цілком “віддавала” себе роботі, що і обумовлює можливість маніпуляції найлюдянішими якостями працівників”¹.

Таким чином, “неоменеджмент пропонує низку своїх відповідей на критику, закликаючи до виробництва товарів, більше адаптованих до попиту, більше персоніфікованих, намагаючись задовольнити “істинні потреби”, розвиваючи людяніші, більш особистісні форми організації. У той же самий час відповідає запитам на звільнення від влади бюрократії, пов’язаним з критикою духу капіталізму. Саме ці два виміри надають йому привабливих рис”².

Російські дослідники А. Кравченко і І. Тюріна у навчальному посібнику для вищої школи “Социология управления”³ (2008) також наводять п’ять революцій у сфері управління. При цьому вони окремо подають революційні стрибки у Росії, що пережила лише два етапи. Дослідники вказують на те, що революційні перетворення в Росії відрізняються від перетворень на Заході військовим характером процесу переходу на відміну від мирного характеру у американському суспільстві⁴.

Головний висновок цих дослідників полягає у тому, що “ні перша, ні друга революції в Росії не привели до створення ринкового суспільства західного типу. Незважаючи на те, що їх результатом є оновлення 70-80 % кадрового складу управлінської еліти, принципи і

¹ Болтански Л. Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло ; пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. – М. : Новое литературное обозрение, 2011. – С. 192.

² Болтански Л. Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло ; пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. – М. : Новое литературное обозрение, 2011. – С. 193.

³ Кравченко А. И. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект; Деловая книга, 2008. – С. 197-214.

⁴ Кравченко А. И. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект; Деловая книга, 2008. – С.213.



методи керівництва економікою і людьми залишились старими”¹. На нашу думку, аналогічно можна сказати й про стан та зміни управління в Україні.

Вітчизняний дослідник М. Туленков, наприклад, у монографічній праці “Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні”² виокремлює зміну шести управлінських парадигм. Перша з них зароджується, на його думку, уже в стародавніх суспільствах V-III ст. до н.д. – Шумері, Єгипті, Аккаді, – де спостерігалась організаційна трансформація вищої касті жерців на релігійних функціонерів (по суті, на менеджерів) завдяки переформулюванню ними філософії та принципів організації релігійного життя: якщо раніше боги вимагали людських жертв, то згодом (як заявляли жерці) їм потрібна була символічна жертва, наприклад, достатнім було підношення вірянами грошей, худоби, ремісничих і художніх виробів тощо.

Вважається, що саме звідси бере початок перша організаційно-управлінська парадигма в історії людства, внаслідок якої у світі з’явився новий тип ділових людей, ще не підприємців і не менеджерів, але вже й не релігійних діячів. Заповзятливі жерці стали незабаром багатим і впливовим соціальним класом, для них гроші були не самоціллю, а лише побічним результатом релігійної та організаційно-управлінської діяльності, оскільки вони, окрім виконання ритуальних процедур, організовували збирання податків, керували державною скарбницею, планували державний бюджет, управляли майном тощо. Поряд з цим вони ретельно вели ділову документацію, бухгалтерські розрахунки, юридичні записи, а також здійснювали збутові, контрольні, планові й інші організаційно-управлінські функції. Побічним результатом різноманітної діяльності жерців стало виникнення писемності, якою згодом оволоділи й інші верстви населення.

¹ *Кравченко А. И.* Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект; Деловая книга, 2008. — С. 213.

² *Туленков М. В.* Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2009. – С. 10-23.



Унаслідок цієї організаційно-управлінської парадигми (яка отримала назву релігійно-комерційної) соціальне управління сформувалося як головний інструмент організації комерційної та релігійно-державницької діяльності, який з часом перетворився на окремий соціальний інститут і сферу професійної діяльності привілейованого прошарку людей.

Друга організаційно-управлінська парадигма відбулася близько півтори тисячі років потому і пов'язана була з іменем вавилонського правителя Хаммурапі (1790-1750 рр. до н.д.). Під його керівництвом було створене відоме зведення законів, що містило більше 280 законодавчих актів, спрямованих на організаційне встановлення різноманітних аспектів управління державою. Унікальне значення цього організаційно-управлінського кодексу, який забезпечував регулювання всього розмаїття суспільних відносин, полягає в тому, що він став керівництвом до дії для адміністраторів усієї великої імперії. Крім того, Хаммурапі запровадив оригінальний лідерський стиль управління, завдяки якому він постійно підтримував соціальний образ опікуна й захисника своїх підлеглих. З погляду на традиційні тоталітарні методи управління, що характеризували організаційну поведінку попередніх династій вавилонських правителів, це було дуже цінним нововведенням.

Суть другої організаційно-управлінської парадигми (її називають світсько-адміністративною) полягає насамперед у виникненні суто світського способу організації державного управління, а також у формуванні першої формальної структури організації відносин між людьми і, зрештою, у зародженні перших паростків лідерського стилю керівництва і методів організаційно-управлінського впливу на мотивацію поведінки людей заради досягнення визначеної мети.

Через тисячу років після смерті Хаммурапі Вавилон знову нагадує про себе як про інноваційний центр розвитку організаційно-управлінської практики. Цар Навуходоносор II (605-562 рр. до н. д.) був ініціатором запровадження потужної системи організації виробничого контролю, що поєднувала у собі державні методи управління з організацією контролю за діяльністю працівників у



сфері виробництва й будівництва. Зокрема, він першим застосував кольорові смуги на текстильних фабриках і зерносховищах, за допомогою яких здійснювалося маркування й контроль за продукцією, що потрапляла до сховищ. Досягнення Навуходоносора II характеризують, таким чином, третю організаційно-управлінську парадигму, яку називають виробничо-будівничою.

Четверта організаційно-управлінська парадигма за своїми хронологічними рамками практично збігається з індустріальною західною революцією (XVII-XVIII ст.), яка не тільки стимулювала розвиток європейського капіталізму, але й мала найбільш істотний вплив (ніж попередні парадигми) на розвиток теорії і практики соціального управління.

У міру того, як індустрія долала кордони фабричної системи (тобто мануфактури), визрівала сучасна система організації акціонерного капіталу, власники якого дедалі більше відходили від безпосередньої управлінської праці як сфери організації економічної й виробничої діяльності. Унаслідок цього на підприємствах замість одноосібного керівника-власника з'явилося кілька найманих менеджерів (організаторів виробництва), які були вихідцями не лише з привілейованих прошарків населення. Нова система організації управління власністю значно прискорила розвиток промислового виробництва, що зумовило відокремлення організаційно-управлінської діяльності від виробництва й капіталу, а згодом сприяло перетворенню адміністративно-управлінської діяльності на самостійну професійну й впливову сферу суспільного життя.

Поштовхом до четвертої організаційно-управлінської парадигми стала західна буржуазно-демократична революція, що символізувала вихід на історичну арену нових соціальних акторів – спочатку капіталіста, а згодом найманого професійного організатора – менеджера. У цей час відбулися значні перетворення не тільки в соціально-економічній, але й в соціально-політичній сфері суспільства, що спонукало багатьох вчених до вивчення важливих організаційно-управлінських проблем, зокрема таких, як поділ функцій між державою і суспільством, владою та управлінням тощо.



Необхідно підкреслити, що новий клас професійних керівників (менеджерів) одразу відокремився від класу капіталістів, що спричинило новий радикальний переворот у сфері організації суспільного життя, який вважається п'ятою організаційно-управлінською парадигмою в історії людства, яка хронологічно припадає на кінець ХІХ – середину ХХ ст. Ця парадигма отримала назву бюрократичної, оскільки її теоретична платформа ґрунтувалася, головним чином, на концепції бюрократизації організаційних систем соціального управління. Це дало змогу не тільки сформувати потужні ієрархічні організаційні структури управління, але й здійснити спеціалізацію управлінської праці, сформувати відповідні організаційні норми й стандарти, а також визначити посадові обов'язки, права і відповідальність всього управлінського персоналу.

Шоста організаційно-управлінська парадигма, що бере свій початок приблизно з 90-х років ХХ ст., отримала назву тихої, або самоврядної парадигми. Головні її теоретичні положення полягають у широкому використанні системного й ситуаційного підходів до організації ефективного управління соціальними утвореннями. Ці підходи не потребують негайного руйнування тих організаційних структур соціального управління, а також тих систем, механізмів і методів організації управління суспільними та виробничими процесами, що склалися, їх поступово пристосовують до нових соціально-економічних умов на основі запровадження новітніх моделей і принципів самоврядування та самоорганізації спільної діяльності.

Крім цього, дедалі більшого застосування на сучасному етапі суспільних перетворень набувають системи, моделі й методи організації управлінської діяльності, в основі яких лежать ефективні механізми налагодження дієвої організаційної взаємодії суб'єктів і об'єктів соціального управління на всіх рівнях суспільної організації, а також передбачення змін, які постійно виникають, шляхом прийняття гнучких і нестандартних управлінських рішень.

Механізм впливу первинних умов системи суспільних відносин, які складають соціальний організм країни, на систему управління



можна розкрити, спираючись на праці К. Маркса, в яких обґрунтовано діалектику перетворення системи у цілісність. “Нові виробничі сили і виробничі відносини, – писав К. Маркс, – не виникають із нічого, з повітря або із лона самої себе покладаючої ідеї; вони розвиваються всередині і у боротьбі з наявним розвинутим виробництвом та з успадкованими відносинами власності. Якщо у завершеній буржуазній системі кожне економічне відношення передбачає інше в буржуазно-економічній формі і, таким чином, кожне положення є разом з тим і передумовою, то це має місце у будь-якій (...) органічній системі. Сама ця органічна система як сукупне ціле має свої передумови, і її розвиток у напрямку цілісності полягає саме у тому, щоб підкорити собі всі елементи суспільства або створити з нього ще органи, яких їй не вистачає. Таким шляхом система у ході історичного розвитку перетворюється у цілісність. Становлення системи такою цілісністю утворює момент її, системи, процесу, її розвитку”¹.

Безумовно, що саме цим шляхом розвивається система управління, бо у структурі одного й того самого соціального організму країни не може бути виключень для однакових за походженням органів. У цьому контексті система управління має аналогічні характеристики з економічною, політичною та ідеологічною системами.

Нарешті, розглянемо вплив вторинних умов на формування соціальних проблем управління. Вони пов’язані зі станом планетарного соціального середовища, що слугує полем можливого розвитку уже тепер соціального організму будь-якої країни. Процеси глобалізації, що спостерігаються у розвитку світової спільноти, становлення єдиного організаційного простору, універсалізація технологій та створення інформаційних систем типу Інтернету формують сукупність проблем для управління не стільки матеріального, технічного або фінансового плану, скільки кадрового та психологічного походження. Наразі уже стало вочевидь, що

¹ Маркс К. Критика политической экономии (черновой набросок 1857-1858) / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1968. – Т. 46. Ч. 1. – С. 229.



національна система управління, передусім її корпус державних службовців, тобто її кадри, не підготовлена до праці в умовах інформатизації організаційного простору в міжнародному вимірі як професійно, так і психологічно. Головна перепона тут – інформатизація управлінської сфери і мовна підготовка особистості. Перед системою управління постала дилема: або розробляти синтетичну мову, або надавати перевагу одній з уже існуючих, наприклад, англійській.

Механізм впливу вторинних умов на формування проблем діє у фоновому режимі. Це означає, що він змінює первинні умови, надаючи їм певного характеру та швидкості течії процесів, що згодом впливає на систему управління. Тому, в одному випадку, вони, вторинні умови, уповільнюють хід задоволення потреб управління, і на цьому підґрунті додатково виникають проблеми, у другому – пред'являють принципово нові вимоги до неї і та, намагаючись виконати їх, формує у собі потреби, які нічим задовольнити, оскільки умови вирішення ще відсутні або тільки складаються.

Отже, варто зауважити, що вторинні умови можна було б і не розглядати під таким кутом зору, якби не одна обставина. Вона полягає у тому, що сучасна світова спільнота, тобто захід і схід водночас, живе у транзитних соціумах. Це означає, по-перше, що розбудова національної системи управління без урахування світової тенденції в осягненні смислогенезу має великий ризик знову опинитись на узбіччі загальнореволюційного процесу, а по-друге, копіювати закордонний досвід без урахування логіки розгортання національної системи управління неприпустимо.

Сформувані соціальну проблему системи управління – означає сформувати головне відношення її структури, а саме: формалізувати вимоги або потреби системи управління, умови їхнього формування та умови вирішення. При цьому структура проблеми – це така складова частина системи численних характеристик проблеми, яка являє собою інваріантний аспект проблеми, стійке у ній і тому дещо відокремлене від явищ, що детермінують проблему. При цьому зміни у проблемі відбуваються як під впливом довкілля, так і під впливом



автономних вимог проблеми. Аналогічна справа з явищами, які стають умовами вирішення проблем.

Формування проблеми відбувається, як відомо, у три етапи. Алгоритм саморозгортання поняття “проблема”, як рух сутності цілого, проаналізовано у гегелівському вченні про науку логіки¹.

Отож, ми вважаємо, що саме час розкрити сутність цього поняття відповідно до логічної схеми: існування – явище або буття – дійсність. Щоб відтворити засобами теоретичного аналізу алгоритм руху сутності поняття “соціальна проблема управління”, треба розглянути рух сутності цього поняття як самостійного цілого. На першому етапі проблема існує на мікрорівні й подає про себе сигнал у вигляді необхідності, яка є сутнісною ознакою соціальних законів.

На другому етапі, на макрорівні, вона поступово визріває. Цей процес може розпочатися на макрорівні з видозміни старої потреби у структурі управління, або активізації умов на боці соціального організму країни. Це означає, що проблема може вийти на поверхню як з ініціативи суспільства, так і з потреб системи управління або навіть її окремого учасника – особистості. Тут потреба набуває суб’єктивованої або об’єктивованої форми.

На третьому, завершальному, етапі суб’єктивована потреба та об’єктивовані умови формування “знаходять” один одного й створюють протиріччя, яке має декілька рівнів зрілості.

Цей момент визрівання будь-якої проблеми управління в науковій літературі характеризується як виникнення комплексу явищ, що впливають на формування та вирішення проблеми. Він є результатом складної взаємодії цих явищ. Різні соціальні фактори діють з різною силою в різних напрямках. Складаються різноманітні комбінації дії об’єктивних та суб’єктивних факторів. Збіг факторів приводить або до взаємного посилення, або до послаблення, взаємної компенсації, нейтралізації. Одні фактори перетворюються на домінуючі, інші – на підлеглі, одні стають висхідними, інші – спадними і т.ін.

¹ Гегель Г. Наука логіки : [в 3 т.] / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – 248 с.

Отже, з усього викладеного вище випливає, що поняття “соціальна проблема системи управління” має такий вигляд (рис. 1.1):

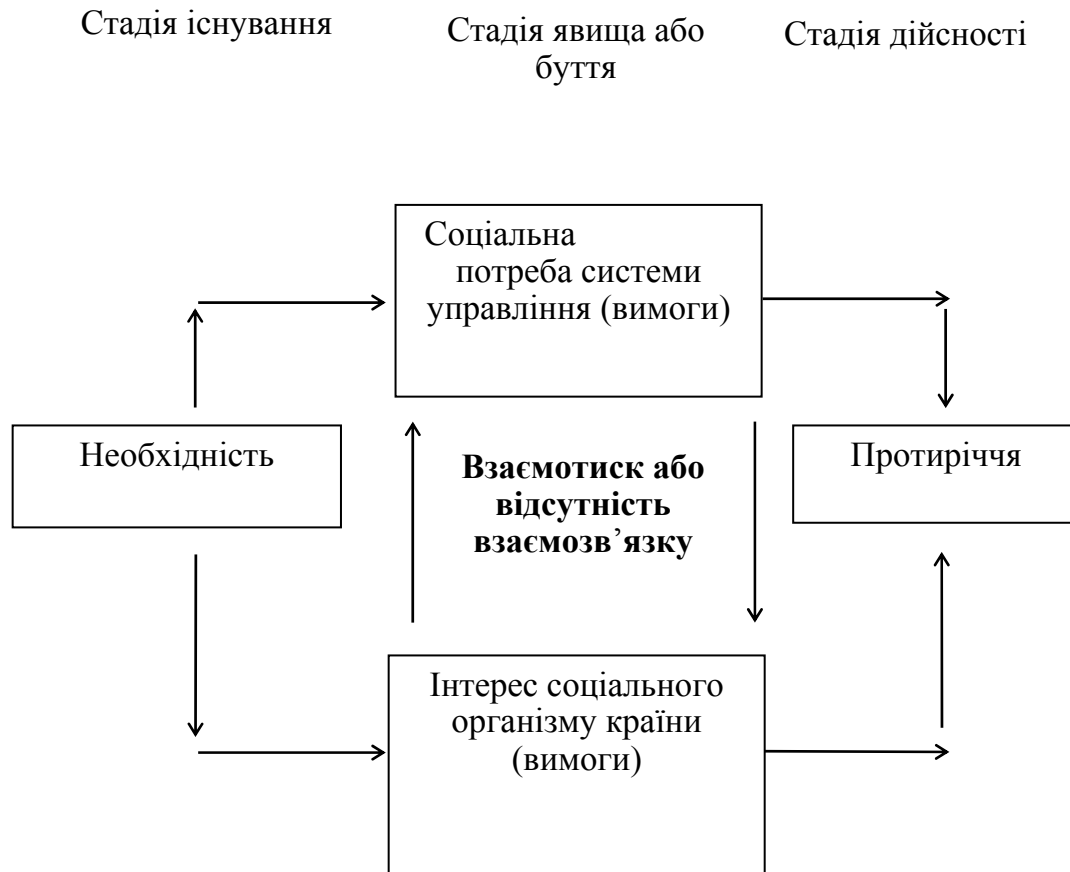


Рис 1.1. Структура поняття “соціальна проблема системи управління”

Сукупність різних умов часто фіксується нами у термінах “обстановка”, “обставини”, “ситуація”. Їхнє застосування є найбільш виправданими, коли необхідно підкреслити комплекс умов місця і умов часу, або, інакше кажучи, просторово-часову характеристику сукупності умов, що детермінує той чи інший спосіб існування системи управління.

Саме формування, утворення проблеми із соціальних явищ означає становлення якісно нового явища (проблеми). А становлення означає, що проблема, як явище, набуває самостійності. При цьому



вона ніби свідомо “відбирає” із середовища свого формування елементи, яких їй не вистачає.

Підкреслимо, що взаємна обумовленість проблеми та її умов відносна. Перебільшення ізольованості того чи іншого з цих трьох факторів спотворює картину процесу виникнення та існування соціальної проблеми. Таким чином, викривлює цю картину перебільшення ролі кожного фактора. Перебільшення ролі умов виникнення (особливо зовнішніх) призводить до ігнорування відомої відособленості проблеми, недооцінки ролі структури проблеми у процесі її формування.

Заслуговує на увагу думка Ч. Дарвіна, який застерігав від абсолютизації ролі умов середовища у розвитку організму: “Природа умов має у визначенні кожної даної зміни підлегле значення у порівнянні з природою самого організму; можливо, вона має не більше значення, ніж має природа тієї іскри, що підпалює масу горючого матеріалу, у визначенні властивостей (полум’я, що спалахує)”¹.

При цьому Г. Клаус довів помилковість твердження про те, що “система визначається своїм середовищем”. Саме такою мірою система визначається і своєю внутрішньою структурою. Різні “входи”, що створюються середовищем, можуть викликати різні способи поведінки систем. При цьому різні системи по-різному переробляють один і той самий вхід. Засіб, яким відповідний вхід опрацьовується системою, залежить від структури системи”². Соціальні протиріччя, що виникають, насамперед, у системі управління, теж бувають різними.

Отже, логічно розглядати момент формування проблеми як динамічний процес, що відбувається за участю, з одного боку, системи управління з її прагненням зберегти або забезпечити свою цілісність, а з другого, – особистості та суспільства. При цьому треба

¹ Дарвин Ч. Происхождение видов путем естественного отбора / Ч. Дарвин // Сочинения : [в 3 т.]. – М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1939. – Т. 3. – С. 277.

² Клаус Г. Кибернетика и философия / Г. Клаус. – М. : Изд-во иностранной литературы, 1963. – С. 145, 146.



постійно враховувати, що особистість тут може протистояти як системі управління, так і суспільству.

Найсуттєвішою проблемою є відтворення на сучасному семантичному матеріалі полімеханізму саморозгортання соціального організму країни. Вона розпадається на проблеми меншого масштабу. Щоб класифікувати соціальні потреби, треба обґрунтувати критерій, за яким оцінити проблемні новоутворення в системі управління.

Це можливо зробити за багатьма ознаками. Наведемо типові підходи, які наразі використовуються на практиці для класифікації соціальних проблем управління.

Першим кроком тут буде класифікувати їх за критерієм збереження цим органом особистої цілісності та функціональної вичерпності. Тобто вибрати критерієм гомеостаз системи управління, як самодостатнього соціального утворення в соціальному організмі країни. Тоді проблеми, що виникають у системі управління, можна поділити на дві принципово різні групи, а саме: морфологічні та функціональні.

До морфологічних проблем системи управління відносяться ті проблеми, що стосуються структури або “устрою” її як відносно самостійного утворення. Так, наприклад, морфологічні деформації мають місце у випадку недостатнього фінансування системи управління. Наприклад, органів місцевого самоврядування в Україні. Це добре відомо. Крім того, треба згадати, скільки проблем у нас виникло при введенні у дію нових законодавчих актів, наприклад, податкового, кримінального кодексів. До того ж, практика підтверджує, що є і залишаються такі сили, які значно впливають на структуру системи управління, але які, на жаль, не є предметом теоретичного аналізу сучасних дослідників.

На формування соціальних проблем морфологічного походження впливає специфіка стану соціокультурного простору або моделей устрою соціального життя українського народу. І якщо ми сьогодні ще не визначились остаточно з моделлю устрою суспільного ладу в Україні, то це майже автоматично свідчить про те, що ми не маємо відповідної моделі для розбудови системи управління. Як це



відбивається на її стані, видно з практики західних країн. В англосаксонських країнах, наприклад, де домінує ліберальний ідеал, система управління має вигляд ліберальної, а в Німеччині та Франції – моделі, що побудовані за якісно іншим ідеалом устрою суспільного життя нації.

В умовах спокійної модернізації, уявляється, більш значний потенціал має концепція професійної підготовки, яка підтримує та розбудовує новий соціокультурний простір. В умовах же радикальних перетворень життя суспільства, які притаманні нині Україні, переваги такої моделі стають її недоліками, бо консервують старий соціокультурний простір, тому що цьому періоду притаманне руйнування всього устрою суспільного життя.

До зростання напруги у морфологічному вимірі веде функціонування системи управління України в технологічному режимі, який склався за часи існування СРСР. Територіальний розподіл праці в рамках СРСР, який майже не ліквідовано (він скоріше завмер на певний час), наразі продовжує створювати напругу в системі соціального управління.

Водночас, нова регіональна політика, що ґрунтується на якісно іншій, ніж була, ідеології адміністративно-правової реформи в Україні та активно підтримується системою місцевого самоврядування, веде до формування якісно нової напруги у морфологічних конструкціях системи місцевого самоврядування, вводить її у протистояння з державою.

Назріла термінова необхідність наукового обґрунтування нових явищ, що виникають у системі управління у процесі адміністративної реформи. Вони пов'язані з новими напруженнями у системі управління і починати вивчати їх варто шляхом визначення базових понять “державне управління”, “державна політика”, “регіональна політика”, “місцеве самоврядування” та ін.

Недооцінка саме проблем морфологічного походження пояснюється, на нашу думку, невдачами в галузі адміністративної реформи, які реалізуються, як правило, шляхом модернізації вже існуючих систем управління замість диверсифікації існуючої системи



регіонального управління, що передбачає дещо інший територіальний устрій України.

Отже, можна з впевненістю констатувати, що протиріччя морфологічного походження полягають у наявності або відсутності елементів у структурі системи управління. Вирішення їх лежить у руслі створення нових організаційних новоутворень у її структурі або розширення функціональної палітри вже існуючих елементів. Наприклад, Німеччина у травні 2012 року вводить нові державні органи для більш повного впливу держави на ринок торгівлі бензином.

До функціональних проблем системи управління відносяться ті проблеми, що стосуються її функціональних властивостей. Їх ми можемо спостерігати та вимірювати через розбалансування якісних та кількісних показників розвитку галузей народного господарства, аритмію, дисфункції та диспропорції у соціальному організмі країни.

Сукупність протиріч, які є “гарячими проблемами” функціонального походження у системі управління, просто вражаюча. Можна тільки дивом дивуватися – як вона ще їх витримує. За прикладами далеко ходити не треба. Досить, здається, вказати на соціальні катаклізми, у яких зав’язли навіть такі розвинені країни, як Великобританія і Франція, не торкаючись країн Північної Африки, системи управління яких взагалі випустили з рук управління країнами.

За джерелами походження такі протиріччя виникають: по-перше, між якісно тотожними елементами системи управління; по-друге, між функціонально диференційованими її елементами; по-третє, між функціонально протилежними елементами системи.

Отже, функціональні розлади у багатьох випадках є продуктом діяльності самої системи управління. Це відбувається завдяки її процесуальній природі, яка постійно у собі відтворює загрозу морфологічної незбалансованості системи і тому сама здатна породжувати проблеми. У системі управління дуже важко забезпечити пропорційність функціонування її елементів, або підсистем. З огляду на те, що вона має тенденцію посилювати свою



наукову спрямованість, то управління нею щораз більше повинно тяжіти до збереження генеральної лінії напрямку розвитку та виконання нормативного, як правило, консервативного або, точніше, традиційно притаманного країні рівня управління.

Проблема функціонального походження має, як відомо, стадії своєї зрілості: відмінність – протилежність – конфлікт. У ході розвитку протиріччя одна форма єдності протилежностей змінюється іншою. Кожна нова єдність протилежностей має певну своєрідність, від якої залежить специфіка проблеми, що виникає. Це означає, що характер проблеми, що зароджується, залежить від характеру єдності протилежностей.

У свою чергу, зміна однієї єдності іншою супроводжується боротьбою протилежностей. Відомо, що єдність протилежностей є необхідною умовою та результатом їхньої боротьби. Своєрідність єдності конкретних протилежностей обумовлює характер розвитку протиріч. Протиріччя, в одних випадках, можуть постійно відтворюватись і розширяти сферу своїх дій, в інших – звужувати, в одних умовах – загострюватися, в інших – згладжуватися, стиратися. Якщо соціальне протиріччя на попередніх фазах не вирішувалось, воно максимально загострюється і піднімається на ступінь відкритого зіткнення інтересів сторін, що борються, – на ступінь конфлікту.

Наразі практика стверджує, що найбільш поширеним підходом до класифікації протиріч, що накопичуються в системі управління, є устрій соціального організму країни. Відповідно до типів суспільних відносин можна розрізняти і типи конфліктів: так звані економічні, соціальні (у вузькому сенсі слова), політичні, ідеологічні, організаційні, психологічні, міжнародні тощо.

Функціональний розлад у системі управління можна усунути шляхом активної та цілераціональної діяльності системи управління країни. Але тут є дві умови, які суттєво впливають на якість вирішення розладу. Перша з них – це наявність розвиненого зворотного зв'язку в системі управління організаційною діяльністю. Друга – це бюрократизація системи управління, бо, як будь-яке



самостійне ціле, вона може поставити особисті інтереси вище суспільних і бути глухою до вимог суспільства.

Соціальні проблеми як морфологічного, так і функціонального походження водночас можна класифікувати у загальноєволюційному процесі як співвідношення між старим та новим. Протиріччя типу “старе – нове” – це протиріччя поступального розвитку, протиріччя росту. Їхнє вирішення означає виникнення нових можливостей, нових стимулів та рушійних сил. Тому логічно, що саме вони складають основу аналізу при пошуку джерел подальшого розвитку системи управління.

Таким чином, проблеми у системі управління виникають двома шляхами. Один з яких пов’язується нами із смислогенезом як явищем космічного походження і незалежним від суб’єкта історичної дії. Наука, що спочатку нами розглядалась як підстава формування проблем управління, у недалекому майбутньому може інтегруватись не тільки з навчанням та вихованням у єдиний освітянський процес, про що сьогодні йде мова, а й захопити у свій вир систему управління. Це варто вважати закономірністю глобалізаційного походження.

Другий шлях – це тиск на систему управління з боку громадянського суспільства, яке нині інтенсивно трансформується в континентальну та планетарну цілісність. Саме ці соціальні структури створюють умови, що формують проблеми у структурі та функціонуванні системи управління, визначають морфологічні та функціональні її характеристики.

1.3. Умови вирішення соціальних проблем системи управління

Підсумовуючи вищевикладене, робимо висновок, що соціальна проблема у структурі системи управління остаточно сформована,



коли викристалізувалось головне її структурне протиріччя, а саме: вимоги, умови виникнення та умови вирішення. Дві складові ми вже розглянули, а наразі розглянемо умови вирішення соціальних проблем системи управління.

Щоб розглянути специфіку умов вирішення соціальних проблем управління, необхідно зазначити два моменти: по-перше, провести більш глибоку лінію між умовами виникнення та умовами вирішення соціальних проблем управління, а по-друге, уточнити світоглядно-методологічні та ідеологічні передумови вирішення соціальних проблем управління.

Отже, розглянемо спочатку різницю між умовами виникнення та умовами вирішення проблем управління. Очевидною відмінністю є їхня різниця у часі. Перші передують другим. Але дослідження цих відмінностей значно ускладнюється тим, що одне й те саме явище може водночас виконувати функцію першої й другої умови. Це можна подолати, розглядаючи проблему в розвитку.

Одні явища можуть детермінувати виникнення проблеми, а у подальшому слугувати умовою її вирішення. Інші явища, утворивши проблему, закінчують своє існування загалом або як умова проблеми зокрема. Це означає, що умови вирішення проблем складаються з двох частин: з частини попередніх умов, тобто умов, які детермінують проблему, і нових умов, що забезпечують їхнє вирішення.

Умови формування і умови вирішення проблеми відрізняються одна від одної ще й тим, що перші є можливістю других, що перші є необхідні і недостатні умови, а другі – необхідні і достатні. У ході перетворення перших у другі виникають недостатні додаткові умови, посилюється детермінація проблеми.

Відмінність умов виникнення проблеми від умов її вирішення полягає також у тому, що перші – не вибираються, а деякі умови вирішення можуть вибиратись на альтернативній основі. За певних обставин для вирішення однієї й тієї самої проблеми можуть бути корисними різні умови, які водночас розглядаються у філософсько-соціологічній та політологічній і правовій науці і як засоби їхнього



вирішення. Буває й так, що для вирішення проблеми можна використати не чітко визначені, а різні, взаємозамінні матеріали. Інакше кажучи, існує певний діапазон використання різних засобів для вирішення проблем. У той же час щодо умов формування проблеми, то тут вільного вибору немає, вольової заміни одних умов іншими просто не існує.

Термін умови формування проблеми прямо вказує на вплив умови на проблему. Поняття ж умови вирішення проблеми фіксує вплив умов на це здійснення і вплив проблеми на таку умову. І ще одна принципова різниця між цими типами умов. Умови формування проблеми виникають раніше, ніж сама проблема, тому тримають її у собі вже у потенційній формі.

І, зрештою, ще одне. На відміну від умов виникнення проблем, які поводять себе агресивно щодо управління, умови вирішення проблем поводять себе пасивно. Тому активність починають проявляти соціальні проблеми, які організують, об'єднують цей неупорядкований матеріал, використовуючи його та його властивості відповідно до своїх вимог, перетворюють на свої умови.

Соціальна проблема формує новий зміст, який наповнює систему управління позитивним матеріалом на підставі створеного ідеалу. При цьому негативний матеріал, що деформував процеси, відносини, зв'язки в соціальному органі, зменшується в обсязі та впливі на ціле. Орган оживає, починається фаза оздоровлення та підйому в розвитку.

Тепер проаналізуємо світоглядні, ідеологічні та методологічні передумови вирішення проблем управління. Тут найважливішим моментом, без якого принципово неможливо вирішити жодну з проблем управління, яка формується на певному етапі її визрівання та розвитку, є усвідомлення цієї проблеми особистостями, партіями, парламентаріями, керівництвом галузі та держави, зрештою, населенням країни. Без такого усвідомлення вона не може здійснити своїх вимог, регулятивних функцій, привести в рух сили, які здатні її задовольнити. І це – безперечно, оскільки добре відомо, що усе, що



збуджує людину до дії, обов'язково повинно пройти через її свідомість¹.

Важко заперечувати проти того, що для вирішення соціальних проблем управління на сучасному етапі треба вибудувати світоглядну платформу, яка була б співзвучна інформаційній фазі розвитку світової спільноти. Саме вона забезпечує доступ до нової культури. Вона це робить, як впливає з психології, завдяки спеціальному когнітивному засобу – мостику-медіатору. Саме завдяки йому відбувається поєднання у часі внутрішнього психічного досвіду особистості й духовного досвіду людства. Як доводять дослідження Л. Виготського та О. Леонтьєва, ним є образ світу як вища психічна функція.

Відповідаючи на виклик часу, в Україні поживавішала робота з філософського опрацювання явища управління². Це дуже обнадійливо, бо саме філософія управління покликана розкрити смислогенез як його субстанційну основу та впелести його, а відповідно й соціальний організм країни, і вищу школу, в еволюцію соціального світу та саморух Всесвіту. Для цього треба освоїти смислоутворюючу функцію Розуму як головного засобу формування людини.

Водночас очевидним є той факт, що змінюється погляд на місце людини у цьому процесі. Якщо раніше людина прагнула “ліпити світ за своїм образом і подобою”, то нині вона формує, дякуючи ідеям синергетики, інший світоглядний підхід: людина повинна “ліпити себе за образом та подобою світу”, не перебудовувати впорядкований Всесвіт, а вбудовувати себе в нього.

І завдання філософії управління полягає у тому, щоб виявити управління у системі саморегуляції, як орган соціального світу, “у

¹ *Энгельс Ф.* Людвиг Фейербах и конец классической немецкой философии / Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1961. – Т. 21. – С. 290.

² *Філософія освіти XXI століття: проблеми і перспективи: методол. семінар, 22 листопад 2000 р.:* зб. наук. праць. – Вип. 3 / за заг. ред. В. Андрущенко. – К.: Знання, 2000. – 520 с.; *Кудін В. О.* Освіта в інформаційному суспільстві / В. О. Кудін. – К.: Телекорпорація “Республіка”, 1998. – 151 с.; *Лутай В. С.* Філософія сучасної освіти: навч. посібник / В. С. Лутай. – К.: Центр “Магістр-S”, 1996. – 256 с. та ін.



зовнішньому існуванні”, і не просто виявити, а показати його “діяльність” у соціальному організмі країни, тобто простежити перетворення наявного буття, яке існує у специфічній організаційній формі і видозмінюється під впливом процесу спонтанного саморозгортання соціального світу на етапі інформаційної цивілізації.

Наступним кроком або передумовою тепер, тобто після встановлення субстанціональної єдності системи управління з соціальним організмом країни та світу, є вибір ідеології вирішення соціальних проблем системи управління, наприклад, в Україні.

Вибір ідеології дослідження та вирішення проблем управління, як і вибір світоглядної позиції, є суто особистою справою дослідників та його керівництва. При цьому зазначимо, що під ідеологією тут варто розглядати сукупність ідей (семантичних фільтрів), на основі яких ми налаштовані переосмислити місце та роль управління у розбудові соціального організму будь-якої країни, зокрема України.

Стан справ у вітчизняній філософській думці ускладнюється тим, що нині на ідеологічному обрії немає жодної ідеології, яка б прогресувала. На жаль, відсутня чітко сформульована ідеологія державного будівництва в Україні. Тому ми поки що не маємо ідеальної моделі системи управління. Наразі навіть не можемо визначитись з її характером. Тут вкрай негативно дається взнаки відсутність філософії управління, як наукового інструментарію розробки світоглядно-ідеологічних засад розбудови систем управління, корегентних з системою саморегуляції соціального життя.

Врешті-решт ми підійшли до аналізу передумов методологічного характеру. На основі наукового світогляду та ідеології розбудови національної системи управління оновлюється методологія наукового пізнання її проблем. І якщо виходити з того, що методологія – це система принципів формування та практичного застосування методів пізнання проблем управління та їхнє вирішення на практиці, то передумовою вивчення умов вирішення соціальних проблем є дослідження вимірів та інструментарію, які треба застосувати до



вивчення управління як складової системи саморегуляції соціального світу.

Велика складність вивчення проблем управління полягає у тому, що майже не розробляються її методологічні основи. Відомим є факт, що на 1000 опублікованих статей лише 5-8 можна віднести до розряду методологічних. Окрім цього, дослідження нових методологічних питань у галузі управління значно відстає від відповідних досліджень у галузі природничих та технічних наук.

За прикладами далеко ходити не треба. Наразі всім відомо, що без апарату синергетики нині неможливо пояснити, що саме відбувається на мікрорівні, а фактично детермінує зміни у стані речей та напрямках еволюції соціального світу. У системі управління, на жаль, сам принцип синергетики ще не вивчається у такому обсязі, як того потребує практика розбудови системи управління. Тому неможливо обійтись без розбудови методологічних засад вивчення соціальних проблем управління.

Синергетика розглядається як сучасна наукова парадигма, що може об'єднати наші знання про природу і людину, матерію і дух, на методологічних засадах якої створюється суттєво нова картина світу. Саме ця постнеокласична наука спрямована на розкриття складних механізмів виживання соціального світу. Як цілком слушно зауважив В. Лутай, “атрибутивною для всіх складних відкритих систем є взаємодія двох протилежних начал – креативного, тобто того, що створює певні структури, впорядковує хаос, і деструктивного, дисипативного (латинське – “те, що розмиває”), тобто яке спрямоване на ліквідацію будь-якої упорядкованості, структури. Саме взаємодія цих двох протилежних начал визначає створення, розвиток і ліквідацію усіх синергетичних систем”¹.

Отже, у методологічному вимірі соціальна проблема – це форма усвідомлення назрілої необхідності здобуття нового, визначеного знання за допомогою невідомих ще засобів його отримання. Інакше

¹ *Лутай В. С.* Синергетична парадигма як філософсько-методологічна основа формування світоглядів ХХІ століття / В. С. Лутай // *Філософія освіти ХХІ століття: проблеми і перспективи* : методол. семінар, 22 листоп. 2000 р. : зб. наук. праць. Вип. 3 / за заг. ред. В. Андрущенко. – К. : Знання, 2000. – С. 100.



кажучи, оскільки причинні чинники розбудови системи управління “лежать” так глибоко, то постає питання про вибір методологічного інструменту, за допомогою якого можна тільки розкрити поняття “соціальна проблема системи управління”.

Як свідчить сучасна дослідницька практика, вивчення проблем такого рівня повинно, з одного боку, спиратись на синергетичний метод, який розкриває специфіку поведінки явища на мікрорівні, а з другого, – при аналізі функціонування та розвитку управління на макрорівні застосовувати інструментарій діалектики. Водночас, досліджуючи еволюцію управління, не можна відкидати засоби ірраціонального походження, оскільки соціальний світ має логічне продовження на мегарівні.

Підсумовуючи викладене вище, констатуємо, що синергетика, разом із системою діалектичних законів, принципів та категорій, є методологічним інструментом пояснення головних характеристик, окремих рис, атрибутів соціальної проблеми управління. Але головну роль у процесі осягнення цього явища відіграє такий “зріз”, як соціальний детермінізм, серед категорій якого поняття суспільного закону, суспільної необхідності, суспільної потреби, суспільного інтересу, суспільного протиріччя, суспільних умов тощо. Тільки за допомогою категорій соціального детермінізму можливо здійснити теоретичний аналіз усього багатства характеристик соціальних проблем управління. Ірраціональне відтворення проблем управління теж є багатим за технологічними новинками та практичними наслідками. Але ми не маємо нині навіть категоріального апарату для дослідження соціальних проблем управління.

Своє слово у вирішенні соціальних проблем управління повинен сказати комплекс фундаментальних та спеціальних наук про соціальний світ. Насамперед, маємо вести мову про теорію систем, теорію інформатики, теорію організації, політологію, право, соціологію, соціологію управління та інші.

Вони повинні допомогти усвідомити сукупність соціальних проблем, якими обтяжений кістяк коробка системи управління, спочатку великих, а потім дрібних. Більше того, науці про управління



настав час зазирнути у глибини соціальної стихії і уважніше вивчати рух глибинних пластів соціального життя, оскільки перехід від індустріальної до інформаційної цивілізації веде до нового поділу праці. За цим рухом першооснови соціального світу неодмінно настане докорінна зміна організації не тільки управління, а й принципове оновлення всього соціального організму світу. Оскільки соціальний організм України буде трансформуватись відповідно до руху цілого – соціального світу.

Розгляньте вище, як вторинні умови виникнення проблем у галузі управління, за таких умов виходить на перший план. Це означає, що головні проблеми управління ще попереду. Вони наразі перебувають у стані необхідності, яка, з огляду на недосконалість методології та теорії управління, ще досить неясно усвідомлюється нами. Ясно, що при такому стані значно підвищується значення для вивчення умов вирішення соціальних проблем філософського знання та інструменту соціально-наукової діагностики і прогнозування.

Отже, умови формування проблеми доводять її зрілість до протиріччя, яке набуває зрілої форми і починає загострюватись, переходити до протилежного стану, тобто починає вирішуватись. У свою чергу, умови вирішення проблеми не є складовими елементами її структури, вони – дещо зовнішнє щодо цієї структури. Хоча проблема управління немислима без умов свого вирішення, останні є необхідним фактором її вирішення, але вони не входять до її складу.

З позицій умов вирішення, соціальна проблема управління – це форма існування і вираження протиріччя між уже назрілою необхідністю здійснення певних суспільних змін та ще недостатніми умовами, можливостями її реалізації.

І якщо лінія розвитку протиріч має таку логіку: тотожність, відмінність, протилежність, конфлікт, то лінія вирішення їх іде у зворотному напрямку – зняття конфлікту, вивчення протилежностей, діагностика відмінностей, аналіз тотожності. Ця робоча гіпотеза про порядок вирішення соціальних проблем у системі управління вказує на дві ознаки умов їхнього вирішення. Перша з них пов'язана з існуванням певної ієрархії соціальних проблем управління, і вона



визначається рівнем їхнього існування. На підставі цього можна побудувати так зване “дерево проблем” і відповідно – відпрацювати “дерево цілей”.

Друга пов’язана з тим, що гострота проблем визначає першочерговість їхнього вирішення. Із загостренням проблеми загострюється протиріччя між назрілою необхідністю та умовами її реалізації; посилюється відчуття, усвідомлення недостатності засобів для її реалізації; наростають (при використанні тільки наявних засобів) дезорганізуючі процеси у системі, яка повинна вирішити проблему; посилюється необхідність пошуку та створення нових засобів, способів подолання протиріч суспільного життя, виявлення нових можливостей вирішення проблеми; зростають труднощі здійснення такої необхідності.

Гострота соціальних проблем визначається через умови місця та часу. Тому існує просторово-часова характеристика сукупності умов. Умови місця і умови часу – невід’ємні характеристики соціальної проблеми управління; у залежності від цих умов соціальна проблема набуває різних форм свого вираження, способів та методів формування та вирішення.

Ієрархія проблем може бути побудована за різними критеріями. Наприклад, за фінансовою ознакою, марно усі відомі нам адміністративні реформи відбуваються саме за показниками скорочення витрат на управління; за ознаками часу існування, місця у структурі управління, ступенем впливу на людину або суспільство тощо. Однак, виходячи з рівня методологічного підходу, що покладено в основу нашого аналізу, ми класифікуємо їх відповідно до рівня їхньої зрілості. У такому випадку етапами визрівання соціальних проблем ми беремо три рівні їхнього самовиявлення, а саме: мега-, макро- та мікрорівень.

Отже, найбільш зрілими, або навіть перезрілими, є проблеми, які набули статусу протиріччя і які функціонують на мегарівні. До соціальних проблем, які існують у формі протилежностей, і, як такі, шукають одне одного на макрорівні. На найнижчому, або мікрорівні,



проблеми існують у потенційному вигляді, тому ми розглядаємо їх як необхідність.

Умови вирішення проблем вищої школи водночас виконують роль засобів їхнього вирішення. Під засобами людської діяльності нерідко розуміються саме її умови. К. Маркс, аналізуючи структуру процесу праці, писав: “Крім тих речей, завдяки яким праця впливає на предмет праці і які тому так чи інакше слугують провідниками її діяльності, у більш широкому сенсі до засобів процесу праці відносяться усі матеріальні умови, необхідні загалом для того, щоб процес міг здійснюватись”¹.

Г. Гегель визнавав “засіб” як визначеність об’єкта через мету. Специфічним видом умов соціальної проблеми є засіб її формування та існування. Категорію “засіб” співвідносять з категорією “мета”. Цілком слушно при цьому підкреслюється, що річ тільки тоді може бути визначена як засіб, коли вона слугує меті. Водночас специфікою засобу вирішення проблеми є те, що його, у випадку досягнення мети, відкидають у зовнішнє середовище як непотрібний матеріал.

Отже, ми повинні розпізнавати подвійну природу засобу: як засіб реалізації мети та як засіб визначення мети, бо надто жорстким є розчленування функцій засобу на ідеальну та реальну. Річ у тім, що формування мети спершу відбувається як формування реальних передумов виникнення цілей. Тобто засоби вирішення соціальної проблеми уже самим своїм саморухом формують мету реально, а згодом, на другому етапі, мета завершується ідеальною операцією, а саме: “логічним визначенням цілі”.

Проблема разом з умовами становлення і реалізації детермінує результати діяльності людей з вирішення проблеми. Результат же виступає як обумовлене щодо усіх трьох факторів життєдіяльності: проблеми та двох типів її умов. Види відношень детермінізму між цими чотирма факторами різні: відношення умов і обумовленого (у вузькому сенсі), основи та заснованого, причини і слідства,

¹ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый. Книга 1: Процесс производства капитала / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1960. – Т. 23. – С. 191.



можливості і дійсності. Результат, таким чином, виступає як обумовлена, заснована дійсність.

Саме завдяки цій подвійній властивості засобу вирішення проблеми, мається на увазі бути водночас засобом формування мети і засобом реалізації мети, можна пояснити механізм вирішення проблем вищої школи.

Умови вирішення проблем є нічим іншим як матеріалом, на підставі якого формується ідеальний образ майбутнього результату діяльності, або мета. Мета вирішення проблем управління формується під впливом двох видів чинників, а саме: внутрішнього та зовнішнього походження. Якщо за основу беруться внутрішні чинники, мета відтворюється у структурі соціального організму країни у вигляді змін, які повинні торкатися певної сукупності суспільних відносин. У протилежному випадку – змінитись мають функції або навіть структура системи управління.

Мета, у свою чергу, розкладається на задачі. Форма соціальної проблеми теоретично існує у вигляді ідеалів, практично – у вигляді суспільної мети та суспільної задачі, умов існування та умов (засобів) вирішення. Якщо соціальна проблема має об'єктивний характер, то мета і задача – об'єктивно-суб'єктивний характер.

Тепер можна відтворити алгоритм вирішення соціальних проблем. Він хоча й диктується станом та змістом самої соціальної проблеми, але має свою логічну послідовність дій, яку можна назвати механізмом вирішення соціальних проблем управління.

Незважаючи на те, що умови виникнення проблеми виступають як детермінанти по відношенню як до самої проблеми, так і до умов її вирішення, детермінантою щодо умов вирішення проблеми є її особиста дія. Вирішення проблеми починається з того моменту, коли вона набула критичного обсягу змісту, що можна спостерігати у вигляді спотворення механізму гомеостазу або тиску з боку соціального організму країни. На основі цього вона набуває критичного стану, який матеріалізується у вигляді вимог.

Якщо умови виникнення причин та самі причини формуються за законами синергетики, то вирішення проблем – цілеспрямований



процес. Тому вирішення проблем управління має управлінське обличчя. Тут має бути розглянутим цілий букет проблем управління організаційною діяльністю. Система управління замикається сама на себе і функціонує у режимі самоуправління. У позитивному алгоритмі вона самоудосконалюється, а у негативному – бюрократизується.

Найболючішими питаннями, звичайно, є кадри та похідні від них – методи та технологія управління. Керівні кадри завжди потребують постійної уваги з боку вищого керівництва фірмою, галуззю, країною, міжнародною громадськістю.

Похідним елементом, що, природно, притаманний старим кадрам і негативно впливає на вирішення проблем управління, є застарілі методи управління. Тому існує багато проблем, з якими керівники “звикли” або “не помічають” з висоти прожитого та набутого досвіду керівництва трудовими колективами за часи патерналістської моделі розвитку суспільної системи. А проблеми мають властивість накопичуватися. За всіма ознаками, нині у національній системі управління саме такий період, коли йде процес накопичення проблем.

Водночас з використанням старих методів управління існує питання вирішення проблем у системі управління. Йдеться про технологію управління вирішенням соціальних проблем управління, яка має здійснюватись на основі аналізу боротьби між новим та старим в освіті. Це досить складна проблема, оскільки на перехідному етапі визначитись однозначно, що наразі нове, а що вже віджило, нелегко. Тоді краще використати такий підхід, при якому б старе менше руйнувалось, а використовувалося б в інтересах нового.

Головними моментами технологічного процесу управління розвитком нового є:

- теоретичне, або емпіричне, відкриття нового;
- оцінка інформації про це відкриття;
- практичні поради та рекомендації науки;
- їх експериментальна перевірка;
- аналіз результатів експерименту;
- всебічна оцінка нового;



- підготовка, прийняття та здійснення управлінських рішень;
- пропаганда нового;
- підготовка умов до переходу до нового;
- усунення перешкод розвитку нового;
- масове втілення нового у життя;
- аналіз пошуку та освоєння нового;
- коригування прийнятих рішень або практичних дій.

Відомо, що у житті цей процес більш складний, але вивчення його етапів має величезне методологічне та практичне значення для розуміння засобів вирішення соціальних проблем управління.

Критерій якості вирішення соціальних проблем управління – розвиток соціального організму країни. Причому штучно створений в Україні розрив між системою управління, особливо з вищим керівництвом країни як органом та соціальним організмом країни як цілим, приводить до спотвореної форми контролю. У той час, як світова спільнота контролює якість її розвитку та функціонування шляхом безпосередньої інтеграції управління у соціальний організм країни. Тим самим розвиток управління потрапляє під дію механізму соціального контролю.

Аналізуючи розвиток управління як безперервну зміну проблем, ми спостерігаємо й інші залежності. Так, наприклад, результат вирішення попередньої проблеми входить до умов наступної проблеми. Під впливом конкретних соціальних умов, що змінюються, може мінятися й зміст самої проблеми. А це значить, що виявляються нові умови формування проблем, які можуть бути похідними від умов її вирішення. Так, на основі дії механізму зворотного зв'язку в системі управління формується й функціонує механізм самовідтворення соціальних потреб системи управління, який є запорукою її саморозвитку, як самодостатнього соціального органу в складі соціального організму країни та відповідний йому за морфологією і функціональними можливостями.

Розділ II



ІСТОРИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФІЛОСОФСЬКИХ ЗАСАД ЗАГАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ

2.1. Детермінанти і праксеологічні підходи до формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами

Завданням цього підрозділу є уточнення суспільної потреби у розробці загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами, аналіз існуючих наукових підходів до її розробки, а також оцінка інших ідей, що можуть бути корисними для створення світоглядно-ідеологічних підстав для нашої подальшої аналітичної роботи.

Підстав для вивчення світоглядних і ідеологічних основ кібернетики, або загальної теорії управління, достатньо. “Людство



повинне навчитися керувати своїми справами, щоб уникнути хаосу і загибелі – такий непорушний імператив прийдешньої епохи”¹.

Водночас, на думку О. Тихонова та його прибічників, головною причиною кризової ситуації в пізнанні явища управління, що склалося на початок ХХІ століття, є “методологічно помилкове тлумачення управління як всезагальної або універсальної категорії, що одночасно має відношення до природи, до техніки і до суспільства”². І він пояснює це наступним чином: “Управління, яке не виконує у суспільстві гуманістичної функції, перетворюється на маніпулювання людьми: на технологію досягнення будь-якої, зокрема аморальної і асоціальної мети (на тероризм, наприклад).

Таке “управління” стає небезпечним джерелом соціальних деформацій. Тому для визначення того, що є управління в соціальних системах, недостатньо природничо-наукових і техніко-технологічних уявлень. Управління в суспільстві не знаходиться поза моральними ідеалами і критеріями, які тільки і визначають його соціальне призначення. Тому “цільова дія”, на якій будуються моделі управління, дуже проблематична.

На відміну від природних і технічних систем, в системах соціального управління принципово недосяжна і повнота інформаційної різноманітності суб’єкта управління відносно керованого об’єкта, як цього вимагає кібернетика.

Вона заповнюється тільки шляхом наслідування певного морального ідеалу (що не піддається уніфікації і алгоритмізації) у підході до управління, що використовує природничо-наукову методологію системного аналізу”³.

Дійсно, абсолютизація технократичних ідей, як цілераціонального методу управління суспільством, привела нас у ХХ столітті до технократизму і загнала соціальний розвиток у глухий кут, але це зовсім не означає, що ми повинні кинутись у іншу

¹ Вебер А. Что стоит за так называемым антиглобализмом? / А. Вебер // МЭ и МО. – 2001. – № 12. – С. 50-56.

² Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 127.

³ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 128.



крайність і відмовитись від раціоналізму і системного підходу в управлінні суспільством.

Сьогодні наявні концепції у сфері соціального управління вступили у гостре протистояння між собою. У той же час усі вони можуть бути пояснені, тобто “зняті”, у філософському сенсі слова, філософією загальної теорії управління, філософією кібернетики, філософією систем управління, філософією інформатики або філософією управління. Для нас це однопорядкові терміни і у подальшому, для зручності, ми будемо використовувати термін “філософія управління”, вживаючи його як синонім щойно наведених специфічних понять, що обслуговують управлінську галузь.

На нашу думку, необхідно насамперед вказати головні причини невідкладної розробки концепції філософії управління.

По-перше, існують гострі праксеологічні причини, оскільки масштабні організаційно-структурні трансформації у горизонті глобалізації і глокалізації сучасного соціального світу, зокрема й в українському суспільстві, істотно актуалізують проблему філософського обґрунтування найбільш результативних форм і способів організаційної взаємодії в системах управління різних сфер і ієрархічних рівнів, які охоплюють своїм організаційним впливом усі сфери життєдіяльності індивідів, соціальних груп і суспільства в цілому.

Це є свідченням того, що на сучасному етапі суспільних трансформацій особливого значення набуває комплексне вивчення різноманітних аспектів організаційної взаємодії в соціальному управлінні, під якою розуміється взаємоузгоджений зв’язок елементів організаційної системи соціального управління при одночасному узгодженому взаємозв’язку з подібними системами сполучених соціальних утворень. І саме наявність сталої організаційної взаємодії усередині будь-якого соціального утворення, а також між взаємопов’язаними і взаємозалежними соціальними утвореннями, власне, й забезпечує ефективне функціонування системи соціального управління в сучасному суспільстві.



По-друге, екологічні причини, що нині загрожують масштабними катастрофами існуванню світової спільноти – результат неякісного управління біологічними системами, на які ми перенесли принципи технічного управління, або людина не сумірна природним і технічним системам, як це було у Японії і в Україні на Чорнобильській атомній станції. “Там, де втручається людина, природа не припиняє робити свою справу. Доля комплексу, який вона прагне зберегти або усунути, визначається, як і раніше, усією сумою умов, усіма діями середовища, а зусилля людини – тільки один з доданків цієї суми”¹. Ця різниця є результатом невідповідності прояву світоглядної спрямованості дії людини і різниці між ідеологією соціального менеджменту і ідеологіями управління технічними і біологічними системами. Тому завдання соціальної філософії – зрозуміти характер зміни, що відбувається, для того, щоб виробити адекватний їм характер мислення і поведінки суб’єкта історичної дії. Цією ж обставиною визначається рівень абстракції, який потрібен для пояснення процесу оптимізації планетарного життя.

Виснаження природних ресурсів, що катастрофічно насувається на нас, стало результатом того, що суспільство, формулюючи свої цілі, розглядало себе як ізольовану множину, не пов’язану з біосферою. Навряд чи проблема планетарної екології могла б виникнути, якби пануючим світоглядом активної частини суспільства було вчення, стурбоване розвитком не суспільства як певної самостійної категорії, а біосфери або, ще ширше, – біокосмогонічної системи.

Отже, для глибшого розуміння суті того, що відбувається з нами нині, необхідно вийти за межі другої природи і подивитися на загальноцивілізаційний процес з боку мегаеволюції Всесвіту, визначивши місце в ньому земного людства. Ми надто зосередилися на сфері управління соціальними системами і не помічаємо, що з погляду філософського знання краще видно, за якими єдиними

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 166.



законами живе Природа, Людина і Світ. Відкрити нам очі на їх організаційну взаємодію може тільки філософія управління.

По-третє, онтологічні причини дослідження філософії управління полягають у тому, що сучасна наука достеменно доводить, що технічний, біологічний і соціальний світи тісно взаємопов'язані і що тут діють одні закономірності у сфері управління. “Природа одна, – пише П. Енгельмейер, – вона починається у царстві мінералів і закінчується у дусі генія”¹. Сьогодні в науці чітко зафіксовано, що технічні, біологічні і соціальні системи володіють оригінальними тілами, що обумовлені косою, живою і розумною речовиною і мають загальні закономірності розвитку і функціонування, що пояснюються і підкоряються законам і закономірностям техно-, біо- і соціоценозів². Р. Акофф визначає, як відомо фахівцям, такий ряд: розуміння корпорації як машини, як організму і як організації, причому, із його погляду, останнє поняття виключає два попередніх. Потреба у “збіганні організаційних форм” (за О. Богдановим) є “результат схоже спрямованого підбору з боку схожого середовища”³. Наразі цього вимагає становлення планетарного соціального організму – результат дії енерго-інформаційного середовища або ноосфери.

По-четверте, когнітивні причини полягають у тому, що теорію управління як незалежну науку принципово не можливо створити, порушивши загальні рівні теорії пізнання, оскільки існують три види рефлексії: елементарна, наукова і філософська.

На користь філософського погляду на формування загальної теорії управління діє постановка питання про неї в узагальненій формі. На це прямо вказував О. Богданов. “Досвід усіх наук показує, – писав він, – що вирішення приватних питань зазвичай досягається лише тоді, коли їм заздалегідь нададуть узагальнених форм; і при цьому разом із тим, що поставлене спочатку, вирішується маса інших

¹ Цит. за Энгельмейер П. Технический итог XIX века / П. К. Энгельмейер. – М. : Типография К. А. Казначеева, 1898. – С. 93.

² Самоорганизация: психо- и социогенез / [под ред. В. Н. Келасьева]. – СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1996. – 200 с.

³ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 2. – С. 90.



однорідних питань. Основне значення тектології – в найзагальнішій постановці питань”¹.

По-п’яте, формаційні причини. В основі дезорганізованого капіталізму і соціалізму/комунізму типу СРСР лежить криза управління як одного із наслідків глобалізації, викликаного непристосуванням управлінських систем до умов хаотичного існування суспільства, в результаті чого виникають загрози для всього людства:

1) самопрограмування є першою загрозою, пов’язаною із спрямуванням формування свідомості на найбільш ефективний бізнес, так як керовані системи просто можуть втратити адекватність у масштабах всього розвинутого світу, що може привести до непередбачуваних, але і сумних наслідків для всього людства;

2) зниження персональної відповідальності керованих систем за все, що відбувається у світі;

3) спотворення чи звуження дії самої демократії, яка перетворюється на квазідемократію, варварську демократію чи взагалі на її відсутність як такої, пов’язаної з послабленням функцій держави, яка є несучою конструкцією сучасних демократій;

4) відривом еліти від маси, яка розвивається за своїми власними законами і замикається сама на собі, так як спосіб мислення і світогляду еліти істотно відрізняється від поширених у суспільстві, в результаті чого вона втрачає свою ефективність;

5) ідеї і уявлення, що народжені в низах суспільства, вже не дифундують доверху по капілярних системах суспільства і не приймаються елітою.

В результаті потенціал демократії зменшується до надзвичайно обмежених розмірів самої еліти, так як еліта інформаційного суспільства значно вужча від еліти традиційного суспільства, що викликане її мобільністю і концентрацією ресурсів в її руках (наприклад, фінансова еліта здатна за короткий проміжок часу змінити фінансову ситуацію у світі).

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 140.



По-шосте, загальноцивілізаційні причини, що охопили наше життя з усіх боків і спрямовують його у єдине еволюційне русло соціального розвитку. Тут діє декілька чинників. По-перше, значне посилення ролі раціональності у житті планетарної цивілізації, що охоплює її і класичне, і некласичне, і постнекласичне розуміння і відображає світ в абстрактно-ідеальних сутностях і моделях. Раціональність – як абстрактно-логічний і, водночас, соціокультурний феномен, що може бути застосований як до форм і способів мислення, так і до людської діяльності і поведінки. Універсальну роль сьогодні відіграє соціальна раціональність, яка характеризує діяльнісний аспект проблеми, що визначає зміст і спрямованість соціальних, зокрема й організаційних, відносин в єдності кількісних і якісних вимірів, і може розглядатися як норматив, основа гармонії і доцільності людської діяльності. По-друге, становлення інформаційної єдності світової спільноти веде до того, що потоки інформації з усіх куточків нашої життєдіяльності потужними ІТ-технологіями спрямовуються у сферу управління, яка повинна їх опрацювати і прийняти відповідні управлінські рішення. По-третє, наростає організаційна єдність світової спільноти, що супроводжується модернізацією структури планетарного життя і формуванням нових центрів планетарного тяжіння відцентрових сил, а саме: Об'єднаної Європи, Китаю і Індії, США, зрештою, ісламського світу. По-четверте, втрата простором своєї ролі домінування в організації нашого буття, і на чільне місце виходить час, а він уже задає інші – нелінійні параметри нашого життя.

По-сьоме, причини національного походження, оскільки актуальність вивчення цієї проблеми для сучасного українського суспільства додатково зумовлена й такими обставинами. По-перше, системна трансформація українського суспільства та його інтеграція в європейський і світовий простір потребує відповідного наукового забезпечення процесу скасування ряду старих та створення низки нових організаційних структур управління в різних сферах суспільного життя. По-друге, недостатній науковий супровід процесу реформування вітчизняної системи соціального управління веде до



неузгоджених дій взаємозалежних соціальних утворень, а також до протистояння законодавчих і виконавчих владних структур, центральних, регіональних і місцевих органів управління, що зумовлює виникнення та загострення кризових явищ у суспільстві. По-третє, наукова необґрунтованість процесу переорієнтації старої адміністративно-командної системи соціального управління на нові ринкові механізми, демократичні принципи й моделі, які не мають у нашій країні сталих традицій та відповідного організаційного досвіду, призводить у цілому ряді випадків не тільки до дезорганізації самих систем соціального управління, але й до руйнування організаційних і господарських зв'язків, відносин і взаємодій між керуючими суб'єктами та керованими об'єктами.

По-восьме, конкуренція у сфері розробки загальної теорії управління, що пов'язана з втратою кібернетикою, з середини 50-х років ХХ століття, своєї ролі / місії як науки про управління, завдяки нерозумінню або ігноруванню фундаментальних праць Норберта Вінера і його соратників (Богданов¹, Вінер², Клаус³, Бір⁴, Друкер⁵).

Надалі провідним терміном став “менеджмент”, позначивши як саме управління в якості певних дій суб'єкта-керівника, так і теоретичне відображення цієї реальності – науку управління. Кібернетика, як наукова дисципліна, зрозуміло, залишилася, але зникли її претензії на роль певної усеосяжної науки управління, а пізнавальні інтереси були зрушені у сферу поведінкового дослідження біологічних систем, результати якого успішно

¹ *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 1. – 304 с.; *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 2. – 351 с.

² *Винер Н.* Кибернетика или управление и связь в животном и машине / Н. Винер. – 2-е изд. – М.: Сов. радио, 1968. – 326 с.

³ *Клаус Г.* Кибернетика и общество / Г. Клаус; [пер. с нем.]. – М.: Прогресс, 1968. – 432 с.

⁴ *Бир Ст.* Кибернетика и управление производством / Ст. Бир. – М.: Наука, 1965. – 391 с.

⁵ *Друкер П. Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке: учебн. пособие / П. Ф. Друкер; [пер. с англ.]. – М.: Издательский дом “Вильямс”, 2000. – 272 с.; *Друкер П. Ф.* Практика менеджмента: учеб. пособие / П. Ф. Друкер; [пер. с англ.]. – М.: Издательский дом “Вильямс”, 2000. – 398 с.



застосовуються при розробці самокерованих технічних систем. Важливо зрозуміти, що це – зовсім не термінологічна “зміна влади”: при ретроспективному аналізі очевидно, що авторитетні кібернетики переоцінювали її пізнавальне охоплення, стверджуючи зокрема, що “кібернетика – це наука про загальні принципи управління, про засоби управління і про використання їх у техніці, в людському суспільстві і в живих організмах”¹.

Це твердження виявилось вищим за силу кібернетики, оскільки її теоретики недостатньо повно з’ясували найбільш сутнісну характеристику управління як взаємовідносини “суб’єкт – об’єкт”. Подібною недооцінкою вирішальної ланки усієї системи управління вони мимоволі віддали данину технократичному редукціонізму, наприклад, наступною заявою: “Взаємозв’язки систем, що управляють, і керованих в кібернетиці вивчаються лише тією мірою, якою вони допускають вираження засобами математики і логіки”².

Між тим, “менеджмент”, що етимологічно означає “господарювання” (корінь – англійське слово “manage”, від латинського “manus” – рука), і у своїх витоках, тобто в роботах Фредеріка Тейлора і його послідовників, був фактично націлений на досягнення найбільш ефективного способу господарювання на наукових основах (“Scientific management”), поступово розширив свої пізнавальні претензії, ставши синонімом “науки управління” (“Science of management”). І нині стали звичними не лише терміни “фінансовий менеджмент”, “кадровий менеджмент”, але також “політичний менеджмент”, “державний менеджмент” (“адміністративний менеджмент”), “соціальний менеджмент”, “комунікаційний менеджмент”, “репутаційний менеджмент” (паблік рілейшнз) і т. ін. Так, на практиці активна частина – соціальний менеджмент – затьмарила ціле – кібернетику, і дослідники заговорили про необхідність створення загальної теорії управління.

¹ Кібернетика // Философская энциклопедия. – М. : Сов. энциклопедия, 1962. – Т. 2. – С. 496.

² Кібернетика // Философская энциклопедия. – М. : Сов. энциклопедия, 1962. – Т. 2. – С. 496.



По-дев'яте, кадрові причини, оскільки теорії реформування сфери управління і відповідні програми підготовки фахівців у цій галузі поки не розроблені, варто перепрофілювати програми підготовки політиків і менеджерів до системного використання управління гомеостазом, гомеорезом і гомеоклазом (ризиками) у алгоритмі стійкої нерівноважності, до якої трансформується світова економіка, і при цьому має високу динаміку і інноваційний характер. Тому професійна освіта менеджерів вимагає докорінного оновлення за усіма системоутворюючими чинниками, а саме: світоглядом, ідеологією, методологією, організаційною свідомістю, організаційною культурою, практичною діяльністю і оцінками якості управлінської праці. Світогляд менеджера є найглибиннішим пластом цих перетворень. Уміння мислити глобально означає: а) мислити в термінах процесів, а не структур; б) мислити в термінах динамічного цілого, а не статичних частин; в) бачити не лише безпосереднє сьогодні, але і набути перспективи, причому бажано віддаленої, довгострокової; г) вбудувати у свій спосіб мислення ідею коеволюції як “мистецтва жити разом”.

При цьому найбільш експлуатованою властивістю структури самоорганізації є її здатність підтримувати соціальну спільність, що виникає, у високоінтегрованому і водночас внутрішньо напруженому стані. Для того, щоб творчо вирішувати складні завдання, потрібне особливе творче мислення. Синергійне поєднання у свідомості образів минулого, сьогодні і майбутнього формує образ процесу руху цілого до можливих для нього майбутніх станів. У цьому образі і визначаються можливі цілі соціального управління.

Однією з причин обмеження ролі традиційної теорії організації є зміна акцентів діяльності управлінців у корпораціях, дедалі менша їх частина зайнята технічними питаннями, а більшість – виконує ролі командних гравців, внутрішніх підприємців, експертів, консультантів, віртуальних працівників. Це тенденція відходу від технічного до соціального і згодом до концептуального професіоналізму.

Крім того, філософський аналіз проблем теорії і практики менеджменту обумовлений тим, що управління, будучи синтезом



науки і мистецтва, знання і досвіду, є широким дослідницьким полем для вивчення інноваційного потенціалу особистості людини-менеджера, її поведінки у різних ситуаціях.

По-десяте, різні аспекти соціальної взаємодії, у рамках осмислення соціальних стосунків, залишаються у фокусі філософського аналізу, починаючи з класичного періоду, і до наших днів. Однією з особливостей сучасної соціальної філософії є концептуалізація питання про співвідношення соціальної взаємодії і соціокультурного простору, в якому розгортається взаємодія соціальних акторів. Аналіз джерел дозволяє зробити висновок про те, що, як і раніше, не вироблена єдина цілісна концепція соціальної взаємодії, відсутнє його змістовне визначення, яке могло б стати не лише початковим пунктом розуміння, але і основою для систематизації типів соціальних стосунків. Не вирішене питання і про те, які з існуючих характеристик соціальної взаємодії залишаються інваріантними на усіх етапах розвитку соціуму і не залежать від числа взаємодіючих соціальних суб'єктів, а які міняються і, отже, немає визначальних. Слабо досліджені дистанційовані соціальні взаємодії у рамках структурно-функціональних систем суспільства на соціетальному рівні і міжпоколінні взаємодії. Головна ж проблема полягає у відсутності єдиних теоретико-методологічних підстав для опису і пояснення цих різнорівневих соціальних взаємодій. А управління технічними, біологічними і соціальними системами є саме такими, що розташовані, як мінімум, на трьох рівнях структури Всесвіту – у так званій першій, другій і третій природі.

По-одинадцяте, зрештою, освітянські причини, оскільки сьогодні потрібна принципово інша професійна освіта, в центрі якої – не фактологія, а методологія освоєння нових знань, що відповідає новій логіці соціальної поведінки в інноваційній економіці. Інтерес філософії до управління обумовлюється тим, що нині складається ціла низка управлінських дисциплін: теорія менеджменту, соціологія управління, управлінська логіка і епістемологія, філософія управління, створюються програми викладання управлінських дисциплін.



При цьому постають традиційні філософські і методологічні проблеми, але вже конкретно відносно управління: визначення предмета і меж управлінських дисциплін, суті і поняття управління, типології і осмислення різних напрямів концептуалізації управління, вибору і обґрунтування найбільш ефективних стратегій дослідження управління і інші. Регулюючу роль самої філософії, як активної форми суспільної свідомості, найбільш коротко і всеосяжно висловив Г. Гегель: “Філософія керує уявленнями, а вони керують світом”¹.

Отже, причини, викладені вище, спонукають нас до спеціального аналізу генезису і світоглядно-ідеологічних засад феномена управління як геологічної цілісності, що охоплює своїм впливом технічні, біологічні і соціальні системи, і на кожному організаційному рівні світоустрою, модифікуючись у просторі і часі, має одиничні, особливі, загальні і всезагальні властивості. Це стосується, передусім, змісту, форм, елементів управління, структури управлінських систем, управлінських технологій, компетенції управлінських кадрів, теорії прийняття управлінських рішень на трьох рівнях: а) на рівні повсякденної діяльності, коли ми оцінюємо логічність, рефлексивність, цільовідповідність повсякденної поведінки людей; б) на інституціональному рівні, коли йдеться про узгодженість, упорядкованість, ефективність функціонування соціальних інститутів; в) на соціетальному рівні, коли оцінюється розумність суспільного устрою, адекватність та відповідність розвитку соціуму законам історичного процесу та природі людини.

Ускладнення глобальної інституціональної структури, її незбалансованість породжують глибоке напруження між глобальним та національним рівнями світової системи, спричиняючи кризові тенденції. На думку О. Білоруса, наростання “кризи глобалізму”, одним з показників якої він вважає “відсутність або неефективність глобальних інститутів управління (глобальну кризу управління)”, непрозорість процесу прийняття глобальних рішень та їх відірваність

¹ Гегель Г. Афоризмы / Г. Гегель // Работы разных лет : в 2 т. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – С. 554.



від реальних інтересів людей¹. За його словами, “криза і конфлікт глобалізму базуються на соціальному протесті проти анонімного глобального управління світом”². Тобто криза системи глобалізму – це насамперед криза управління.

Віртуалізація формується в процесі саморозвитку техносфери глобального віртуального світу. Перетворення науки у безпосередню виробничу силу породило стрімкі зміни у цьому напрямку. Вчені стали оперувати 10-11 – вимірними просторами, створюючи їх за допомогою комп’ютерів. Були винайдені віртуальні реальності, перебуваючи в яких, людина відчужує свою свідомість від тіла. У цьому абсолютно штучному середовищі людина непомітно для себе перетворюється на компонент більш загальної технічної цілісності. Осмислюючи цю віртуальну реальність, породжену розвитком техносфери, І. Василенко робить висновок, що “в умовах, коли сила техніки набуває онтологічної самостійності і власної раціональності, це стає небезпечним насамперед для самої людини”. Вона відзначає, що “справжня боротьба світів розгорнулася серед самих земель: як боротьба технократів і гуманітаріїв, боротьба штучного і природного”³.

Ми, звісно, згодні з тим, що чинник людської свідомості в принципі відрізняє управління в суспільстві від процесів регуляції і самоорганізації у природі завдяки його унікальній здатності проектувати майбутнє. Як пише К. Поппер, “нас змушують не поштовхи ззаду, а привабливість, спокусливість майбутнього і його конкуруючих можливостей, вони заманюють нас. І саме це тримає і життя, і світ у стані розгортання”⁴.

Наведений перелік детермінантів, що підштовхують нас до узагальнення алгоритмів управління технічними, біологічними і

¹ *Белорус О. Г. Экономическая система глобализма / О. Г. Белорус. – К. : КНЭУ, 2003. – С. 219.*

² *Белорус О. Г. Экономическая система глобализма / О. Г. Белорус. – К. : КНЭУ, 2003. – С. 220.*

³ *Василенко И. А. Политическая глоба листика / И. А. Василенко. – М. : Логос, 2000. – С. 296.*

⁴ *Popper K. World of Propensities / K. Popper. – Bristol, 1990. – P. 20-21.*



соціальними системами, можна доповнювати і доповнювати, але для нас існує серед них декілька головних чинників, а саме:

а) становлення інформаційної і організаційної єдності світової спільноти, що є наслідком геологічного розвитку, потребують у взаємозалежному світі її узгодженої з ним організаційної поведінки;

б) управління обумовлюється процесами самоорганізації і регуляції природних процесів і тому має геологічний характер і не залежить, як не парадоксально, від свавілля людини, а, навпаки, ставить її у певні рамки організаційної поведінки. На нашу думку, ситуація має аналогічний характер як у співвідношенні інформації і знання: будь-яке знання це інформація, але не будь-яка інформація – це знання;

в) субстанційна єдність технічних, біологічних і соціальних систем, оскільки усі вони є продуктом життєдіяльності особистості людини і, будучи однією і тією ж субстанцією, вони лише перебувають у різних формах буття;

г) особистість і надалі буде синхронно планувати і розбудовувати не тільки власний розвиток, але й обслуговуючі її системи техніки і організаційного забезпечення, мається на увазі – соціальні організації, у яких вона самореалізується, оскільки їх головна функція – задовольняти потреби людини у нових умовах соціального розвитку.

Висновок з наведеної аргументації можна сформулювати таким чином: управління є соціальним інститутом, як і релігія, освіта, право і інші атрибути цивілізаційного розвитку, і тому потребує власного теоретичного забезпечення. Пізня поява його на цивілізаційній арені пояснюється специфікою притаманних йому функцій. На це звертає увагу американський енциклопедичний словник з управління, у якому зазначається, що “незважаючи на те, що управління існує тисячоліття (бюрократичні організації у Китаї і Римі, релігійні організації на зразок католицької Церкви, військові організації), теорія управління і навчання управлінню як професійній діяльності з’явилися відносно недавно – у кінці ХІХ – початку ХХ ст.”¹

¹ Марш Дон Е. Теория и практика управления / Дон Е. Марш // Современное управление. Энциклопедический справочник американской ассоциации управления. – М.: Издатцентр, 1997. – Т. 1. – С. 1-10.



Отже, управління спочатку не виділялось з низки інших механізмів соціальної регуляції, утворюючи разом з ними синкретний комплекс табуйованих норм і правил. Тільки у потестарних (від лат. *potestas* – влада, система владно-управлінських інститутів у докласовому або дополітичному суспільстві; додержавна організація влади)¹ суспільствах почала виділятися владно-управлінська вертикаль².

У науковому плані ця проблема залишилася нам у спадок від мислителів епохи раннього капіталізму Т. Гоббса і А. Сміта. Якщо Т. Гоббс бачив соціальний порядок як штучне (організоване) соціальне тіло (держава), то А. Сміт встановлював генезис порядку від взаємодій (обмінів) громадян в процесах їх природної життєдіяльності, або, кажучи сучасною мовою, їх спонтанної самоорганізації. Місця управлінню не знаходилося, тому що в державі воно не грало самостійної ролі (“старий” синкретизм), а для ринкового господарства, що самоорганізується, було просто неприйнятним. Проблема управління стала виникати тільки після його інституціонального “відбрунькування” від власності як способу отримання більш високих результатів; передусім в економічній діяльності за рахунок кращої організації використання ресурсів.

У класовому суспільстві, у зв’язку з появою держави, влада і багатство склали основу синкретичного регулятивного механізму пануючого прошарку. Це особливо наочно простежується на прикладі монархічної форми правління. Ідея розподілу влади була відома ще з часів полісної демократії, але знайшла своє конкретне втілення тільки у кінці ХІХ – початку ХХ ст., коли держави Західної Європи почали переходити до виборної системи організації влади.

Відокремлення виконавчої влади від представницької і судової ознаменувало особливий історичний момент виокремлення управління в окремий соціальний інститут. Тож якісний стрибок

¹ Потестарная Организация // Исторический словарь [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: http://mirslivarej.com/content_his/potestarnaja-organizacija-85.html. – Заголовок з екрана.

² Куббель Л. Е. Этнические общности и потестарно-политические структуры докласового и раннеклассового общества / Л. Е. Куббель // Этнос в докласовом и раннеклассовом обществе : сб. статей. – М., 1982. – С. 127.



людства від техногенної до інформаційної цивілізації несе багато організаційних несподіванок. І тому ми маємо бути готовими до появи нових соціальних інститутів, що принесе нам інформаційна фаза розвитку. Більше того, це – інноваційні інститути, і ми маємо налаштуватися розбудовувати нові утворення і використовувати їх потенціал у процесі власної життєдіяльності.

Спроби обґрунтувати загальну теорію управління технічними, біологічними і соціальними системами здійснювалися неодноразово впродовж майже усього ХХ століття і не припиняються дотепер, тобто до початку ХХІ століття. Щоб переконатися у правоті цієї тези простежимо долю таких відомих теорій як:

- а) загальна теорія організації (тектологія О. Богданова);
- б) загальна теорія систем (системологія);
- в) загальна теорія управління (кібернетика);
- г) системна соціальна теорія (соціальна системологія Ю. Резніка).

Варто зауважити, що стосунки між цими теоріями і їх представниками виявляються досить заплутаними і неоднозначними. Досить навести суперечливі погляди на структуру своєї науки хоча б однієї із сторін, щоб переконатись у сталому намаганні її представників розглядати власну теорію у якості головної і пріоритетної. Так, автор загальної теорії систем Л. фон Берталанфі вважав кібернетику однією з дисциплін теоретичного розділу загальної теорії систем. Прибічники ж кібернетики зараховували загальну теорію систем до структури управлінських теорій поряд з іншими дисциплінами (теорією інформації, теорією ігор, теорією алгоритмів).

Дозволимо собі не погодитися з Л. фон Берталанфі у тому, що І. Кант ігнорував управління як категорію, оскільки знаходимо “в Таблице категорий группу Отношений, которая включает Присущность и самостоятельное существование (*substantia et accidents*), Причинность и зависимость (причина и действие) и Общение (взаимодействие между действующим и подвергающимся действию), “которые рассудок содержит в себе *a priori*”¹.

¹ Цит. за: Кант И. Критика чистого разума / И. Кант. – М. : Эксмо, 2003. – С. 186.



На наше переконання, поняття “організація”, “система”, “управління” є відповідними і рівноцінними з погляду системного аналізу. Вони привносять у розуміння об’єктів різні смислові акценти і значення. Але вони ж перетинаються за своїм обсягом, якщо ми будемо, наприклад, визначати організацію – як впорядковану систему, а саму систему – як організовану цілісність і, врешті-решт, управління – як організацію взаємодії складних системних об’єктів. Відповідно і науки про ці явища або властивості об’єктів характеризуються в термінах порівнянності і взаємодоповнюваності, а зовсім не як такі, що поглинають одна одну.

На думку Ю. Резніка, наприклад, вищеназвані три інші теорії варто розглядати “у якості найбільш загальних теоретичних передумов розвитку соціальної системології”¹. Ми ж вважаємо, що системна соціальна теорія (соціальна системологія Ю. Резніка) не має концептуального стрижня і тому не може розглядатись у нашому дослідженні. Водночас цей автор виконав достатньо великий обсяг роботи, узагальнюючи погляди інших дослідників на предмет пошуку теоретичних підстав, засобів і механізму розробки загальної теорії систем. Детально з його напрацюваннями можна ознайомитись у книзі “Введение в социальную теорию: Социальная системология”².

Названі праці складають перший рівень найбільш обґрунтованих учень, що здатні сприяти розробці загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. Коротко охарактеризуємо кожне з них, оскільки саме вони створюють загальнотеоретичні передумови до обґрунтування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. Не заперечуючи важливості інших джерел, зазначимо, що вони створюють лише допоміжні можливості у її розробці, і тому матеріал про них буде розглянутий нижче.

Загальна теорія організації ґрунтується на наступних принципах тектології О. О. Богданова: (1) принцип єдності організаційних

¹ Резник Ю. М. Введение в социальную теорию: Социальная системология / Ю. М. Резник ; Ин-т человека. – М. : Наука, 2003. – С. 298.

² Резник Ю. М. Введение в социальную теорию: Социальная системология / Ю. М. Резник ; Ин-т человека. – М. : Наука, 2003. – 525 с.



методів в теорії і практиці; (2) принцип спеціалізації організаційної діяльності, заснованої на практичному розподілі праці; (3) принцип систематизації організаційного досвіду людства; (4) принцип різноманітності організаційних форм живої і неживої природи.

О. Богданов виділяє три основних методи своєї науки: 1) узагальнюючо-описова індукція – метод виявлення загальних організаційних рис явищ природи і суспільства шляхом зібрання і опису організаційних фактів; 2) статистична індукція – метод кількісного обліку фактів і підрахунку їх повторюваності, завдяки якому можна фіксувати регулярність і закономірність у розвитку явищ; 3) метод абстрактно-аналітичної індукції – метод побудови спрощених моделей явищ. Одне з важливих завдань тектології, за О. Богдановим, полягає у виявленні і використанні механізмів організаційного процесу.

Усі організаційні механізми він поділяє на дві групи: ті, що формують, і ті, що регулюють. Перші є причиною виникнення, розвитку і зміни організаційних форм, другі покликані сприяти закономірному їх збереженню або знищенню. До формувальних механізмів відносяться кон'югація (об'єднання комплексів, зокрема спілкування і співпраця людей), інгресія (входження елементів одного комплексу до іншого), дезінгресія (розпад комплексу). Регулюючі механізми охоплюють такі процеси, як консервативний підбір і прогресивний підбір (зростаюча складність і неоднорідність внутрішніх стосунків комплексу).

Принципове значення для розуміння суті тектології мають сформульовані О. Богдановим закони цієї теорії. Приведемо формулювання деяких з них. Закон відносних опорів свідчить, що стійкість цілого залежить від найменших відносних опорів усіх його частин у будь-який момент.

В ідеях О. Богданова передбачені концепції і положення кібернетики, теорії рішень та ін. Особливо вони вплинули на становлення загальної теорії систем – другої передумови системного підходу в соціальному знанні і аналізі соціальних систем, зокрема.



Загальна теорія систем (системологія). Біля її витоків стояли вчені Л. фон Берталанфі, Р. Калман, М. Месерович, В. Глушков, А. Колмогоров, М. Моїсєєв, М. Бусленко, В. Садовський, О. Уємов, І. Блаумберг, Е. Юдін та ін.

За своєю сутністю, “Загальна теорія систем, – писав Л. Берталанфі, – являє собою логіко-математичну область дослідження, завданням якої є формулювання і виведення загальних принципів, що застосовуються до систем загалом”¹. Згодом він увів, як відомо, ще одне найменування власної теорії, що вживається як теорія у вузькому сенсі – абстрактна теорія систем, – що націлена на вивчення різних моделей реальних систем.

Сьогодні абстрактна теорія систем нараховує вісім рівнів: символіко-лінгвістичний, теоретико-множинний, абстрактно-логічний, топологічний, логіко-математичний, теоретико-інформаційний, динамічний і евристичний².

Загальна теорія систем ґрунтується на низці фундаментальних / теоретичних принципів, а саме: 1) цілісності, 2) організованості, 3) функціональності, 4) динамічності.

Принципи ґрунтуються на трьох методологічних підходах: 1) системно-структурному, 2) функціональному, 3) динамічному. Крім них, до методології системного підходу віднесено низку конкретно-наукових методів: логіко-дедуктивні і емпірично-інтуїтивні, а також методи аналогії, логічної гомології і моделювання.

Загальна теорія управління (кібернетика) більш наближена до вирішення проблеми нашого дослідження. Термін “кібернетика” був уперше введений, як відомо, у 1834 році французьким вченим А.-М. Ампером для позначення науки про ідеальне управління державою. Сама ж наука сформувалась у 50-х роках ХХ ст. після виходу відомої книги Н. Вінера “Кибернетика или управление и связь в животном и машине” (1948).

¹ Берталанфи Л. фон. История и статус общей теории систем / Л. фон Берталанфи // Системные исследования : ежегодник. – М. : Наука, 1973. – С. 20-37.

² Див. : Энциклопедия кибернетики : [в 2 т.] / [под ред. Глушкова В. М.] – К. : Высш. школа, 1974. – Т. 1. – С. 440-445.



Кібернетика розвивається сьогодні як наука про складні системи управління (технічні, біологічні і соціальні)¹. Основу цієї теорії склали три принципи, сформульовані Н. Вінером, що дозволяють віднести те або інше явище до управління: 1) наявність процесу передачі, обробки і зберігання інформації; 2) наявність телеологічного ефекту або цілепокладання; 3) наявність зворотного механізму для коригування дій з досягнення цілей. Згідно з цим, в її структурі виділяються такі розділи, як загальна, біологічна, технічна і соціальна кібернетика.

Загальна (теоретична) кібернетика досліджує відповідно загальні закони управління складними системами. Вона має наступні розділи: теорія інформації, алгоритмів, дискретних перетворень, автоматів і ігор².

Разом з виділеними галузями системного знання до складу кібернетики входять також теорія відкритих систем, теорія лінійних систем, теорія великих систем, теорія марківських систем, теорія знакових систем (семіотика) і т. ін.

До загальної теорії кібернетики дотична безпосередньо теорія дослідження операцій. Вона зароджується у 40-их роках ХХ ст. як наука про вивчення масових явищ. Її методологічну основу склали методи математичного програмування, теорії ігор, прикладні розділи теорії вірогідності.

Біологічна кібернетика є напрямом кібернетики, який вивчає закони зберігання, отримання і переробки інформації у біологічних системах. Вона поділяється, у свою чергу, на медичну і психологічну кібернетику, нейрокібернетику і біоніку. Останній розділ отримав найбільше поширення, оскільки намагається розповсюдити принципи побудови і функціонування біологічних систем на процес конструювання нових машин і інших технічних систем.

¹ Зустрічаються й інші визначення. Так, в “Энциклопедии кибернетики” кібернетика розглядається як “наука про загальні закони отримання, зберігання, передачі та перетворення інформації у складних системах, що управляють” (Див. : Энциклопедия кибернетики : [в 2 т.] / [под ред. Глушкова В. М.] – К. : Высш. школа, 1974. – Т. 1. – С. 440).

² Багато розділів, вказаних у структурі кібернетики, наводяться також й у ОТС, що свідчить про їх початкову спорідненість.



Існують також напрями кібернетичних досліджень, які не відносяться до чисто біологічних систем. Наприклад, психологічна кібернетика “моделює психічні функції на базі вивчення цілісної поведінки людини”¹.

Об’єктом вивчення технічної кібернетики виступають технічні системи управління, зокрема автоматизовані комплекси і робототехніка. Вона включає теорію автоматичного управління і деякі інші розділи.

Протягом багатьох років кібернетика в соціальній сфері ототожнювалася переважно з економічною кібернетикою. Проте вона має і соціологічний зміст. Соціологічні питання кібернетики пов’язані з осмисленням вкладу кібернетики і різних кібернетичних пристроїв у розвиток суспільства і науки.

Отже, кібернетика з моменту свого виникнення починає служити головним джерелом математичного моделювання процесів функціонування і розвитку соціальних систем².

Кібернетична система належить до абстрактних систем, тобто систем, що є моделями безлічі взаємопов’язаних елементів, здатних сприймати, зберігати, переробляти інформацію і обмінюватися нею³.

До структури кібернетичної системи входять підсистема (суб’єкт управління), що управляє, керована підсистема (об’єкт управління) і інформаційна підсистема (перетворення інформації в системі).

¹ Энциклопедия кибернетики : [в 2 т.] / [под ред. Глушкова В. М.]. – К. : Высш. школа, 1974. – Т. 1. – С. 446.

² Про це свідчать наукові публікації кінця 50-х – початку 70-х років ХХ ст.: Ауэрхан Я. Автоматизация и общество / Я. Ауэрхан. – М. : Соцэкгиз, 1960. – 170 с.; Берг А. И. Информация и управление / А. И. Берг, Ю. И. Черняк. – М. : Экономика, 1966. – 64 с.; Афанасьев В. Т. Научное управление обществом / В. Т. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1968. – 384 с.; Берг А. И. Кибернетика и прогресс науки и техники / А. И. Берг, Б. В. Бирюков // Ленин и современное естествознание. – М. : Мысль, 1969. – С. 353-354; Кобринский Н. Е. Основы экономической кибернетики / Н. Е. Кобринский. – М. : Экономика, 1969. – 253 с.; Черняк Ю. И. Информация и управление / Ю. И. Черняк. – М. : Наука, 1974. – 184 с.; Энциклопедия кибернетики : [в 2 т.] / [под ред. Глушкова В. М.] – К. : Высш. школа, 1974. – Т. 1. – 607 с.; Математика и кибернетика в экономике : словарь-справочник / И. И. Гортарев, М. Б. Немчинов, А. А. Попов ; [под ред. Н. П. Федоренко]. – 2-е изд. – М. : Экономика, 1975. – 699 с.

³ Див. : Российская социологическая энциклопедия / [под общ. ред. Г. В. Осипова]. – М. : Норма-Инфра – М, 1998. – С. 466.



Кібернетичні системи володіють низкою істотних параметрів, або ознак. Це:

– гомеостаз, гомеорез і гомеоклаз (властивості систем, що мають здатність автоматично вирівнювати рівноважне положення, забезпечувати розвиток або саморозпадатися);

– наявність мети управління (цілеспрямованість);

– негативний зворотний зв'язок (управління покликане зменшити відхилення між заданим параметром управління і його фактичним значенням);

– безперервність потоку інформації про об'єкт і про суб'єкт управління;

– замкнутість контуру управління;

– надійність (здатність зберігати істотні властивості на заданому рівні і впродовж фіксованого проміжку часу);

– стійкість розвитку;

– якість управління (міра якості управління завжди пов'язана з відхиленням реального процесу від відповідної мети).

До числа головних принципів кібернетики як науки про управління відносяться наступні принципові вимоги¹.

1. Принцип зворотного зв'язку (зв'язок між виходом системи і її входом, що дозволяє інформувати вхід про міру досягнення заданого результату на виході і необхідність перебудови системи, якщо результат не досягнутий).

2. Ієрархічність управління (обґрунтоване визначення числа рівнів ієрархії управління залежно від розподілу функції, компетентності і відповідальності працівників).

3. Принцип відповідності керованої і такої, що управляє, підсистем (необхідність дотримання цієї вимоги обумовлена тим, що посилення зовнішньої дії з боку системи, що управляє, призводить до зменшення внутрішньої дії, і навпаки).

4. Принцип зовнішнього доповнення (будь-яка велика система входить складовою частиною до наступної за рівнем великої системи

¹ Див. : Общая теория управления : курс лекций / Г. В. Атаманчук и др. – М. : Луч, 1994. – С. 73-80.



(метасистеми), що визначає цільові функції цієї системи; іншими словами, система кожного ієрархічного рівня повинна мати тільки ті зв'язки з вищестоящою системою, які визначають її суть і основні цілі; усі ж інші функції другорядного характеру система виконує самостійно або у сукупності з системами нижчого порядку).

5. Принцип необхідної різноманітності (різноманітність великої, складної системи обумовлює необхідність в управлінні, яке саме має необхідну різноманітність; іншими словами, різноманітність станів системи, що управляє, має бути не меншою, ніж різноманітність станів керованої системи).

6. Принцип “чорного ящика” (з'ясування співвідношення між інформацією на вході і виході керованої системи в ситуації невизначеності суті і цілей цієї системи і недоступності її для дослідника).

Кібернетика чи не єдина з теорій, що наполегливо займається опануванням обраного предмета науки, пройшла декілька етапів розвитку і на кожному з них набувала нової якості. У науковій літературі виокремлюють три етапи її становлення: докібернетичний, системно-кібернетичний і посткібернетичний або сучасний¹.

Для докібернетичного етапу характерний рівень емпіричних досліджень і прикладних розробок окремих груп явищ, що являють інтерес для управління, і тиражування отриманих результатів на ширше коло явищ (звідси наукові школи, доктрини, концепції).

Головне наукове досягнення цього етапу – представлення об'єкта управління (людини, групи, організації) як об'єкта наукового дослідження, а в прикладному плані – усвідомлення того, що трудова діяльність в організаціях підлягає аналізу, вимірюванню і раціоналізації. Основним досягненням докібернетичного етапу можна вважати створення “класичної” теорії управління на менеджеріально-технічному рівні. У її створення внесли свій вклад такі видатні творці “управлінської думки”, як американець Ф. Тейлор, його послідовники Г. Гантт, Френк і Ліліан Гілбрет, Я. Гамільтон, Г. Грайкунас,

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон+” РООИ “Реабилитация”, 2007. – 472 с.



Дж. Муні, А. Рейлі, а також М. Форд, Х. Емерсон, француз А. Файоль, німець М. Вебер (вчення про ідеальну бюрократичну організацію).

На кібернетичному етапі подальший хід розвитку теорії і практики менеджеріального рівня управління пішов шляхом пошуків поєднання особливостей формальної і неформальної організацій. Цьому сприяла поява двох видатних наукових концепцій: загальної теорії систем і кібернетичної теорії управління. Творцями загальної теорії систем є Л. фон Берталанфі і А. Раппопорт. У соціології системну концепцію структурно-функціонального аналізу розробляли Т. Парсонс, Р. Мертон і їх послідовники Ч. Барнард, Г. Саймон, Дж. Марч; свій вклад внесли А. Гоулднер і А. Етціоні. У вітчизняній науці загальну системну концепцію розробляли І. Блауберг, В. Садовський, Е. Юдін; у застосуванні до суспільства і управління – В. Афанасьєв, Т. Заславська, Н. Лапін, А. Пригожин, Н. Наумова, економісти С. Каменицер, Г. Попов, Ю. Лавриков, Б. Рященко та ін.

Тепер будь-яка сукупність взаємодіючих людей стала розглядатися як організаційна система. З позицій системного підходу вона є комплексом, що складається з ряду підсистем і надсистем: формальною і неформальною організацією відповідних структур, статусів і ролей, внутрішніх і зовнішніх умов і змінних.

На перший план виходить складність організаційних систем і ставиться проблема вивчення взаємодії їх частин, або підсистем. Центральним методологічним поняттям стає поняття єднальних процесів: комунікаційних, балансових і ухвалення рішень.

Тут уперше було з'ясовано, що цілі управління і мета організації автоматично не збігаються. Цілі організації універсальні. Це цілі зростання (розвитку) і виживання. А цілі управління можуть відбивати інтереси організації в цілому, а можуть переслідувати і приватні цілі окремих груп і осіб і бути неадекватними універсальним цілям організації загалом.

Підхід з погляду “соціальних систем” тісно пов’язаний з кібернетичним підходом. У ньому виокремлюється особливий клас систем – цілеспрямовані. Завдяки цьому обидві течії управлінської



думки відносяться нами до кібернетичного етапу. Основоположниками кібернетики, як загальної науки управління, є, як відомо, Н. Вінер і А. Розенблум. Свій значний вклад в основи кібернетики внесли У. Ешбі, Л. Гриневський, С. Бір. Кібернетика має немало попередників. Сам Н. Вінер посилався на російських учених академіків А. Крилова, Н. Богомолова і А. Колмогорова. У системній частині кібернетики в числі попередників був і автор загальної організаційної науки “тектології” О. Богданов. Його “бірегулятори” стали прямим передбаченням поняття “зворотний зв’язок” і мають навіть глибший зміст. Чималу роль для визнання і укорінення кібернетики на вітчизняному ґрунті зіграв і академік А. Берг, який довгий час був головою наукової ради з кібернетики при АН СРСР.

Стаффорд Бір таким чином визначає претензії кібернетики на загальність: “Кібернетика є наука про управління і зв’язок. Прикладні аспекти цієї науки можна віднести до будь-якої галузі досліджень: до техніки або біології, фізики або соціології і т. ін. Теоретичним змістом цієї науки є загальна теорія управління, не пов’язана безпосередньо з жодною прикладною галуззю і водночас застосована до будь-якої з них”¹.

За Ст. Біром, кібернетична теорія управління ґрунтується на п’яти наріжних принципах.

1. Предметом дослідження кібернетики є механізми управління як іманентна властивість будь-яких систем, що різні за мірою складності.

2. Кібернетика вивчає дуже складні імовірнісні системи, що мають гомеостатичну природу.

3. Для імовірнісних систем єдиним дійсним механізмом управління є механізм зворотного зв’язку.

4. Для будь-якого явища, що має визначеність у часі і просторі, існує своя доцільна система (чи “машина”), що реалізовує це явище. Метафора “машина” може бути використана для визначення систем

¹ *Бір Ст.* Кібернетика и управление производством / Ст. Бир. – М. : Наука, 1965. – С. 20, 26-36.



будь-якої природи: механічних, біологічних, соціальних або формальних.

5. Закон необхідної різноманітності: успішно справитися з різноманітністю в керованій системі може пристрій, що тільки управляє, який сам має достатню різноманітність. Як різноманітність тут розуміється інформація про стан елементів системи, число її реальних і можливих станів.

На диво, кібернетична теорія у О. Тихонова викликала непорозуміння у той час, як цей дослідник, чи не єдиний серед сучасників, творчо підійшов до аналізу сфери управління. Він пише наступне: “Можна погодитися, що у неживій і живій природі, а також у технічних системах існують різної складності механізми регуляції, зокрема і регулятори із зворотним зв’язком, що вимагає серйозного вивчення і використання при розробці технологій управління; але більшість цих механізмів не може бути віднесена до управління. На нашу думку, управління з’являється тільки в людському суспільстві. І за своїм генезисом, і за функціями воно є соціальним. Механічне перенесення кібернетичної, як і синергетичної, моделі управління на управління суспільством, його підсистемами і соціальними організаціями загалом – викликає серйозні методологічні заперечення”¹. І продовжує: “Незважаючи на спроби представити кібернетику як найбільш загальну теорію управління в технічних, біологічних і соціальних системах, вона так і не відбулася у цій якості. Кібернетична теорія серйозно вплинула на створення складної електронно-обчислювальної техніки, на розвиток комплексних методів дослідження; наприклад, на дослідження операцій, на лінійне планування і програмування, використаних уперше в США для планування розвитку науки і техніки, особливо у сфері озброєнь”². І пояснює він такий стан речей тим, що принципи кібернетики були розповсюджені далеко за межі її компетенції.

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 48.

² Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 48.



І. Фролов також вважає, що управління без спрямування в майбутнє, без сформульованого або змодельованого людиною бажаного результату і схеми, плану його досягнення і, звичайно, без свідомої побудови механізму зворотного зв'язку втрачає свою засадничу якість. На його думку, “застосування поняття мети до об'єктів живої природи нічим не виправдане і створює лише видимість наукового тлумачення феноменів граничного стану організму і механізмів його саморегуляції. Поняття мети застосовне тільки до цілеспрямованої діяльності людини”¹.

На посткібернетичному або сучасному етапі відбувається наразі інтенсивний пошук нових критеріїв науковості з огляду на включення нових об'єктів пізнання і залучення синергетики до пояснення явищ соціального походження. На думку В. Стьопіна, до таких об'єктів відносяться складні, такі, що історично розвиваються на основі включення у свою структуру людини, і сумірні з її діями “людино-вимірні” системи. Йдеться про об'єкти сучасної біотехнології, медико-біологічні об'єкти, великі екосистеми і біосфера в цілому, людино-машинні системи, включаючи системи штучного інтелекту і, зрозуміло, соціальні організації. “У широкому сенсі сюди можна віднести будь-які складні синергетичні системи, взаємодія з якими перетворює саму людську дію на компонент системи”². У цьому дослідженні ми розглядаємо такі системи як функціональні, тобто такі утворення є результатом взаємодії людей між собою.

Можна погодитися зі В. Стьопіним у тому, що методологія дослідження таких об'єктів покликана сприяти зближенню природничо-наукового і гуманітарного знання, але питання про правомірність некритичного перенесення синергетичної парадигми на людське суспільство варто залишити відкритим, пам'ятаючи про тривале захоплення управлінців кібернетичним підходом.

В. Стьопін і В. Аршинов у передмові до колективної монографії, присвяченої проблемам синергетики, класичну стадію науки

¹ Фролов И. Т. Органический детерминизм, технология и целевой подход в исследовании / И. Т. Фролов // Вопросы философии. – 1970. – № 10. – С. 42.

² Стёпин В. С. Наука / В. С. Стёпин // Новейший философский словарь. – 3-е изд., исправл. – Минск : Книжный дом, 2003. – С. 459.



відносять до періоду від Галілея до кінця XIX століття, неklasичній стадії відводять майже усе XX століття і кінцем XX століття датують початок нової, постнеklasичної стадії розвитку науки. Кожна стадія має свою ключову парадигму, свою картину світу і свою сукупність методологічних принципів для його дослідження, пізнання, досягнення.

Класична стадія має своєю парадигмою класичну механіку. Усі елементи світу, згідно з цією парадигмою, знаходяться у жорсткому детерміністському зв'язку, на кшталт годинникового механізму. Механістичний світогляд відрізнявся елементаризмом і редукаціонізмом. Останні вимагали знаходити сутнісно-онтологічне пояснення природних явищ шляхом зведення складних об'єктів до простих, шляхом розкладання складних об'єктів на елементи. Будь-яке явище мало бути пояснене, виходячи з уявлення про жорстке зчеплення простих, далі нерозкладних елементів, з того, що кожна причина породжує тільки один властивий їй наслідок.

Неklasична наука представлена парадигмою квантової механіки. Згідно з цією парадигмою елементи світу знаходяться не в жорстко детермінованому зв'язку, а у зв'язках імовірнісних, стохастичних. Завдяки квантовій механіці в науку увійшли поняття відносності, дискретності, квантування. Неklasична стадія науки охарактеризувалася такими її досягненнями у боротьбі за пізнання складного, як системний підхід і теоретична кібернетика. Світ виявився системно утвореним і саморегульованим, а істини – відносними раціональностями.

Постнеklasическая стадія розвитку науки представлена, на думку В. Стюпіна, синергетичною парадигмою. Синергетика вивчає загальні принципи процесів становлення і самоорганізації, що протікають в системах найрізноманітнішої природи: фізичних, біологічних, технічних і знову ж таки соціальних.

Синергетичне мислення є системним, тільки воно аналізує системи, яким притаманні такі основоположні ознаки, як нелінійність, нерівноважність, відкритість (безперервний обмін із зовнішнім середовищем речовиною, енергією, інформацією),



когерентність. Синергетику ще називають наукою про нестабільність, про процеси виникнення порядку з хаосу, про універсальний еволюціонізм, теорією “мінливої топології” чи “топологічних інваріантів динамічних відображень”.

Нині спостерігається фатальна для організації соціального розвитку недооцінка управління. Ми схильні пояснити її відсутністю інструментарію, адекватного закономірностям нового етапу розвитку світової спільноти у перехідний період. Це особливо виявилось, коли предметом науки стали функціональні системи. Свідченням того є антисистемний рух управлінської думки, спрямований проти вузькотехнологічного менеджменту і проти перенесення системного аналізу і кібернетичних моделей на соціальні організми і організації. Він ще не є конструктивним і виступає як протестний. Йдеться про екзистенціальну теорію управління Дж. Одиорне і антисистемний підхід до організації і управління К. Вейка, Р. Грінвуда, А. Петтигрю, С. Робинса, Б. Роуена, С. Ренсона, В. Худоби, Д. Сільвермена, Б. Хайдингса і ін.¹... Об’єднує усіх цих авторів гуманітаристська методологічна позиція, вироблена на ґрунті екзистенціальної філософії, феноменології Е. Гуссерля, ентометодології, символічного інтеракціонізму.

Таким чином, ми бачимо, що і перехід до постнекласичної стадії наукового пізнання не призводить автоматично до подолання кризи управлінської думки. Варто визнати, що винуватцем положення, що склалося, є відоме падіння престижу науки загалом і гуманітарної зокрема. Сьогодні, доки ще не зовсім ясно, чи залишається наука “законодавчою”, тобто такою, що шукає і встановлює закони природи і суспільства, або стає такою, що “інтерпретує”, тобто тлумачить на різні лади явища і проблеми і допускає стільки підходів, теорій, парадигм, скільки є авторів.

Явище управління просто випадає з поля зору індустріальної парадигми. Воно не може бути експліковане в її рамках. Як управління приймають або те, що роблять чи повинні робити

¹ Див.: Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 54.



керівники (обов'язки, повноваження), або зовні виражені результати (ефективність), або способи управління (типи організацій, психологічні стилі управління і т. ін.). Але самоврядування, як соціальне явище і проблема, так і залишається слабо вивченим.

І, що характерно, незважаючи на численні дослідження організацій і поведінки людей в організаціях, на дослідження особистих і психосоціальних якостей, кар'єр керівних кадрів і менеджерів як соціального прошарку, управління так і не стає предметом дослідження як соціальне явище, що не зводиться ні до об'єкта, ні до суб'єкта і навіть ні до організації їх відносин. У подальшому викладі ми подамо це питання ширше і аргументованіше.

Крайнє вираження цього гносеологічного розпачу ми знаходимо у постмодерністському запереченні наукового дискурсу загалом за п'ятьма критеріями: 1) за уявленням про реальність (вона виявляється наслідком власне наукової діяльності, а не зовнішньою даністю); 2) за розрізненням об'єкта і суб'єкта (об'єкт є лише продовженням суб'єкта іншими засобами); 3) за загальністю і особливістю світу (відкидаються універсали і визнаються лише "наративи"); 4) за визнанням закономірностей (вони відкидаються як цілі пізнання і властивості реальності); 5) за сутнісними орієнтаціями (визнаються рівнозначними усі цінності суб'єкта пізнання, зокрема, і позанаукові). На наш погляд, ці "революційні" інвективи щодо науки означають усього лише протест проти того становища, коли природничо-наукове знання і досягнення технічних наук були (а для багатьох є і зараз) ядром індустріальної соціокультурної матриці і домінантою суспільної свідомості. До цього слід додати припущення П. Козловскі¹, що центральне місце у новій епістемі інформаційно-комп'ютерного світу займе нігілізм і релігія.

Звичайно, є й паростки новітніх підходів до формування методологічної бази досліджень у світі, що стає неврівноваженою і

¹ Козловски П. Современность постмодерна / П. Козловски // Вопросы философии. – 1995. – № 10. – С. 92.



специфічною. Так, наприклад, згідно з концепцією Ю. Яковця, постіндустріальна парадигма буде відрізнятися наступними рисами¹:

1. Соціальне в людині матиме перевагу над біологічним, оскільки це – загальносоціологічна закономірність.

2. Провідне становище в системі наукового знання займуть соціогуманітарні науки. Станеться зміна лідерів і усередині цих наук. Економічні науки поступляться лідерством соціології і філософії історії, зросте значення політології, юридичних наук і культурології.

3. У методології суспільствознавства на чільне місце вийде пізнання закономірностей циклічної динаміки, соціогенетики, еволюції суспільства.

4. Центральне місце у проблематиці суспільствознавства займе теорія трансформації, перехідних процесів, діагностики і передбачення, неминучих у циклічній динаміці криз і шляхів виходу з них з найменшими втратами.

5. Провідною тенденцією стане синтез знань, взаємне збагачення наук, як в самому суспільствознавстві, так і з суміжними гуманітарними, громадськими і технічними науками. У свою чергу, ця тенденція послужить найважливішою передумовою великої наукової революції, яка відкриє шлях для нової хвилі диференціації і інтеграції наук.

6. Станеться географічне зміщення центру розвитку в суспільних науках. Цього разу (після країн Середземномор'я, Китаю і Індії – у давні часи, країн Західної Європи – у Новий час) маятник народження нової постіндустріальної парадигми суспільствознавства гойднеться у бік Сходу з епіцентром у Росії.

Пошук нової управлінської парадигми йде у нас досить широким фронтом: відбувається активне заглиблення в історію управлінської думки, управління пов'язується з цивілізаційними змінами і процесами глобалізації, з духовним відродженням суспільства і особи, з владою і політичною стабілізацією, з проблемами досягнення

¹ Яковець Ю. В. Формирование постиндустриальной парадигмы: истоки и перспективы / Ю. В. Яковец // Вопросы философии. – 1997. – № 1. – С. 8-12.



економічної ефективності і соціальної справедливості¹. Проте при усій плідності такої роботи в ній поки що перевага надається постановці проблеми зміни парадигм управління над дослідженням того, що являє собою саме управління в умовах тих процесів соціальної трансформації і глобалізації, що відбуваються в країні і у світі.

Головний висновок з розгляду кризового стану управлінської думки полягає не в тому, що системно-кібернетична парадигма не впливає на ефективність управління і має бути відкинута, а в тому, що вона не відбиває історичних змін в практиці управління, його реальну переорієнтацію на соціально-культурні механізми регулювання людської діяльності. Знання про управління, що вироблене на основі системно-кібернетичної парадигми, яке через монографії і підручники нав'язується практиці, дедалі більше приходять у протиріччя з потребами управління в іншому типі знань, серед яких соціологічне, соціально-економічне, психологічне, соціально-психологічне набувають найбільшої питомої ваги.

Але серед цих дисциплін ще не встановився історичний консенсус на основі постнекласичних критеріїв науковості. Для подолання кризи управлінської думки кожна з цих дисциплін має зробити свої перетворюючі кроки. О. Тихонов, наприклад, пов'язує це зі становленням “сучасного соціального інституту – управлінням постіндустріального типу”².

¹ Див.: *Минина В. Н.* Смена парадигмы управления в контексте социальных изменений / В. Н. Минина // Социология экономики и управления / В. Н. Минина; под ред. Л. Т. Волчковой. – СПб., 1998. – С. 91-107.; *Иванов В. К.* Управленческая парадигма XXI века / В. К. Иванов, А. В. Иванов, А.О.Доронин. – М. : МГИУ, 2002. – Т. I. – 180 с.; *Беликова Л. Т.* Смена парадигмы управления в контексте стремления к свободе и социальной справедливости / Л. Т. Беликова // Социальное управление, коммуникации и социально-проектные технологии: Всерос. конф., приуроченной к 75-летию со дня рождения проф. Тамары Моисеевны Дридзе, Москва, 5-6 октября 2005 г. [Под ред. А. В. Тихонова]. – М. : Изд-во Ин-та социологии, 2006. – 379 с.; *Управление: социально-философские проблемы методологии и практики* / [под общ. ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, К. В. Султанова, А. В. Тихонова]. – СПб. : Изд. “Книжный дом”, 2005. – 480 с. та ін.

² *Тихонов А. В.* Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 58.



Водночас він акцентує увагу на тому, що несприйняття соціально-політичної системи Росії, а ми до цього додамо ще й Україну, є далеко не випадковим, а ментально обумовленою обставиною. Дивно, але протягом століть наша ментальність не дає нам ні наздогнати, не кажучи вже, перегнати європейські країни, ні знайти і торувати свій власний шлях в управлінні соціальним і науково-технічним прогресом, ні розбудувати власну державність, ні створити ефективні механізми саморегуляції соціального життя. “Причина такого стану справ полягає, – стверджує О. Тихонов, – в історично швидкоплинному, але такому, що затримався і закоренів у практиці державного будівництва силового механізму організації громадського життя, який помилково сприймається багатьма ученими і практиками як справжнє соціальне управління, в синкретичному, об’єднаному механізмі влади і управління, власності і управління. Владу, як і власність, можна захопити, продати, поступитися, розділити, обміняти, втратити, а управління – як цивілізований і раціональний спосіб регуляції дій і взаємодій людей – можна тільки побудувати з їх згоди і з їх участю і застосувати добре, середньо або погано. Це вже залежить від нашої власної здатності організувати соціальне життя: і влада, і власність, і управління. Управління – це окремий соціальний механізм, і якщо його немає, то найдорожчий “мерседес” з автоматичною коробкою передач і іншими “наворотами” – це просто красиве “відро з гайками”.

Користуючись уявленнями про три реальності, в яких живе і діє людина, можна сказати: якщо власність відноситься до фізичної реальності, а влада – до соціальної, то управління – більше до ментальної, до інтелектуальної. Ці реальності можуть і повинні успішно взаємодіяти. Але якщо владі або власності вдається підім’яти ментальність (управління) під себе, то воно втрачає свої властивості і призначення. Соціальне управління, в якому не беруть участі ті люди, для вирішення проблем яких воно створене, просто перестає бути управлінням і стає елементарною і безсоромною маніпуляцією людьми, чинником відчуження людей від загальних завдань, інтересів і, зрештою, як писав К. Маркс, від своєї родової суті”¹.

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 61.



Як впливає з вищерозглянутого матеріалу, достатньо розвинені теорії, що безпосередньо пов'язані з теоретичним знанням, сьогодні вже не дають відповіді на питання про шляхи розробки загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами.

На другому рівні звернемося до окремих наук, що у різних аспектах вивчають феномен управління і мають власне бачення проблеми, оскільки воно є засобом вирішення різноманітних завдань регуляції життя і діяльності людей у їхніх стосунках з природою, культурою і у міжособистісних стосунках. Серед найбільш поширених підходів можна виокремити: а) економічний; б) політологічний; в) соціологічний; г) психологічний підходи до визначення філософських рис соціального управління. Ця проблема специфічно розглядається у науці державного управління. Інші види управління ще тільки очікують своїх дослідників від соціології, економіки, політології, психології, аксіології та інших галузей знань.

Наразі варто принципово розмежувати терміни “соціальне управління”, “соціальний менеджмент” і “менеджмент”. Важливо нагадати, що менеджмент спершу охоплював управління переважно у сфері бізнесу, тоді як сьогодні охоплює сферу державного регулювання соціальних процесів. Для розгляду проблем управління в суспільстві у ширшому сенсі застосовуються терміни “адміністрація”, “адміністрування” (administration). Найупевненіше рекомендації менеджменту поширюються на вищих менеджерів (top management) великих підприємницьких організацій – корпорацій, транснаціональних компаній, – тому що менеджмент як досвідчена наука і школа є відповіддю, передусім, на їхні потреби. Поширення принципів менеджменту на інші рівні управління компаній-гігантів, як і на інші типи організацій (держава, армія, церква, партії, неурядові і некомерційні організації, місцеве самоврядування), вимагає додаткового обґрунтування, оскільки зі зміною об'єкта управління багато в чому міняється і увесь “джентльменський набір” управлінських дій, що нерідко випускається з уваги, коли, наприклад, йдеться про менеджмент соціальної сфери.

У рамках економічного підходу він віддзеркалює предмет дослідження в працях засновників наукового менеджменту



(Ф. Тейлор, А. Файоль), а також представників “школи людських відносин” (Ф. Герцберг, Д. Лайкерт, К. Арджирис, Мацусіта, Р. Кантер, Ч. Хенді), “емпіричної школи” (П. Друкер, А. Слоун, Г. Мінцберг, У. Бенніс, Дж. Коттер, Д. Пью), “школи соціальних систем” (Ч. Барнард, Г. Саймон, Дж. Марч), прихильників об’єднання у менеджменті понять “людина” і “система” (П. Сенге, К. Бартлетт і С. Гошал, Г. Хамел, К. Прахалад, І. Нонака і Х. Такеучі).

Політологічний підхід до менеджменту вбачає його сутність в управлінні політичними подіями, що зорієнтовано на реалізацію певних політичних інтересів їх учасників (Г. Пушкарьова, В. Цветков, С. Саханенко, В. Жуков, А. Карпов, Г. Малкіна, О. Москаленко, Д. Наріжний, Л. Руїс Мендісабаль, А. Ідиатулліна, Г. Ситник, М. Харитончук, В. Токовенко, Л. Бойко-Бойчук, Т. Верхейн, В. Чиркін, М. Анохін, В. Комаровський, Ю. Матвєєнко, В. Брустінов, В. Баштанник, Р. Роудз, Й. Коойманн, Ван Влайєт, Т. Васильєва, С. Саханенко).

Соціологічний підхід зумовлений прагненням дистанціюватися як від абстрактних підходів на метарівні, у яких він інтерпретується як універсальна субстанція, що охоплює всі сфери суспільної діяльності, так і від менеджералістського утилітарного підходу (Е. Бабосов, Т. Галкіна, М. Рід, П. Романов). Він передбачає вивчення менеджменту як соціального інституту, що включає сукупності принципів, форм і методів управління, соціальних ролей і статусів (М. Маликовський, В. Матусевич, Р. Макивер, У. Томас, Т. Парсонс, Т. Ньюкомб.). Наукові доробки також висвітлюють проблеми ефективності соціальних механізмів і технологій менеджменту (Дж. Грейсон, К. О’Делл, П. Штомпка, П. Герсі, К. Бланшар, Г. Тульчинський, Д. Смітбург, В. Томпсон, В. Бурега), культури управлінського спілкування (Ф. Херцберг, Р. Емерсон, А. Етціоні, Д. Горін, Р. Інглехарт, Г. Хофстед, У. Бейкер, Е. Шумахер, Фей Карл).

Психологічний підхід визнає менеджмент як сукупність певних дій, вчинених людиною (суб’єктом) щодо об’єкта, щоб забезпечити рух до заданої мети. Тут визначальними є ідеї неформального лідерства, “гармонії взаємовідносин”, “піраміди потреб” (Е. Мейо,



М. Фоллет, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор). Серед актуальних є явища організаційних змін (розвиток організацій), неспроможності (банкрутства) підприємств, компоненти оргкультури, взаємодії психологічних (особистісних) і організаційних (середовищних факторів) в управлінні персоналом (С. Карналл, К. Левін, Р. Блейк, Дж. Мутон, Т. Коно, Т. Авдулова, А. Журавльов, Н. Коломінський, С. Баранова, Л. Хьєлл, Дж. Куик, Л. Дебра, Дж. Джозеф, Д. Зиглер). Аналізуються факти, закономірності і механізми індивідуальної і групової діяльності (Т. Адорно, С. Тидор, А. Франческо, Бері Аллен Гоулд, Д. Шваб, Л. Каммінгз, Стефен П. Робінз, Т. Шеломова, М. Байрамуков, А. Тихончук, В. Павлов, Ю. Громико). Особливої значущості набули доробки щодо впливу національної культури і менталітету на менеджмент організації (М. Алексєєв, К. Дрилов, К. Гриєр, Дж. Стефенс, Ю. Аксененко, Л. Фаткін, К. Морозова, Р. Кристофер, Р. Шонбергер).

Окремо слід розглядати аналогічні ідеї, що їх накопичила і обробляє наука державного управління. У літературі з питань державного управління, як зарубіжній, так і вітчизняній, нескладно знайти відповідні сюжети, що виокремлюють його значимі характеристики і, відповідно, розходження з поняттям “administration”. Зокрема, наголошується, що досить істотна різниця між двома поняттями полягає в тому, що це поняття означає “служити, задовольняти”, а “management” – “контролювати, досягати результатів”. Інакше кажучи, з одного боку, “служба, обов’язок та практика”, з другого, – “результати, ефективність, цілеспрямованість та наука”¹. Відповідно, із цих визначень випливає, що “administration” (адміністрування) надає істотної переваги такому аспекту, як дотримання службами інструкцій, тоді як для менеджменту пріоритетними є: а) досягнення результатів; б) персональна відповідальність менеджера щодо досягнення результатів”². Більш

¹ *Stivers C. Administration vs. Management. A Reading from Beyond the Boundaries / C. Stivers // Administration and Society. – 2003. – Vol. 35. – No. 2. – P. 210.*

² *Токовенко В. В. Політичне керівництво і державне управління: проблеми взаємовідносин та оптимізації взаємодії / В. В. Токовенко. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – С. 49.*



детально про співвідношення цих семантичних одиниць можна знайти у науковій праці В. Андрущенко і В. Савельєва “Освітня політика (огляд порядку денного)”¹ (2010).

Системою управління стало не одразу. “Системою, – пише Н. Луман, – є не всяке взаємовідношення, а лише те, яке виокремлює на тлі оточення. Втім, основний чинник у створенні соціальної системи криється в її функції – окреслити певний сектор комплексності з метою його подальшого спрощення (редукування). Згідно з Н. Луманом, неможливо, щоб усі займалися усім. Тому кожна підсистема (політика, право і т. ін.) дозволяє провести секторальний аналіз і тим самим спрощує “свою частину комплексності”. Інші підсистеми сприйматимуть цю частину комплексності вже як зредуковану. В результаті генезис систем є не що інше, як “функціональна спеціалізація з метою редукування комплексності”. Тільки у такий спосіб суспільство може еволюціонувати, і тільки таким чином воно може стати “більш комплексним”².

Висновок знову є маловтішним. Окремі науки вивчають лише власні аспекти управління і не можуть запропонувати концепцію інтегративного управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Розглянемо третій рівень формування, якщо не загальної теорії управління, то хоча б її підвалин. Йдеться про окремі ідеї, на основі яких можна було б створити спершу парадигму, а згодом концепцію і, зрештою, загальну теорію управління технічними, біологічними і соціальними системами.

В. Глущенко, спираючись на управлінський континуум, що наведений у книзі Клода Ст. Джорджа-молодшого “Історія управлінської думки”³ і який містить опис розвитку менеджменту з 5000 р. до нашої доби, коли шумери винайшли клинопис, тим самим

¹ Андрущенко В. П. Освітня політика (огляд порядку денного) / В. П. Андрущенко, В. Л. Савельєв. – К. : “МП Леся”, 2010. – С. 155-177.

² Луман Н. Общество как коммуникативная система / Н. Луман [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://mirslouvrei.com/content_fil/N-LUMAN-OBSHNESTVO-KAK-KOMMUNIKATIVNAJA-SISTEMA-12529.html.

³ Карлоф Б. Деловая стратегия / Б. Карлоф. – М. : Экономика, 1991. – 139 с.



відкривши можливість реєстрації подій, аж до 80-х років ХХ століття, пропонує розглядати “системні основи менеджменту” як “один з варіантів розвитку сформульованого за 400 років до нашої ери Сократом принципу універсальності менеджменту”¹. Методи, застосовні при менеджменті усіх типів об’єктів в умовах будь-якого типу зовнішнього середовища. Назвемо методи цього рівня системними основами менеджменту. Для виділення “системних основ менеджменту” – певної загальної для усіх напрямів менеджменту частини – пропонується визначити перетин методів управління різними об’єктами”².

Оригінальну ідею пропонує П. Анохін, який зазначає, що “для прийняття “загальної теорії систем”, придатної для різних класів явищ, найбільш важливим критерієм ізоморфності, природно, є ізоморфність “системоутворюючого чинника”, під яким розуміється результат функціонування системи (тобто мета) як системоутворюючий чинник”³.

С. Куриц і В. Воробйов у праці “Болезни государства”⁴ у питанні про системоутворюючі засади загальної теорії управління приймають точку зору О. Богданова, тобто підтримують ідею існування універсальних принципів управління у живих системах: “З розвитком науки з’ясувалося, що ті співвідношення, які виражаються словом “доцільність”, можуть виникати і розвиватися цілком природним

¹ Глущенко В. В. Менеджмент: системные основы / В. В. Глущенко. – Железнодорожный, Моск. обл.: ТОО НПЦ “Крылья”, 1996. – С. 12.

² Глущенко В. В. Менеджмент: системные основы / В. В. Глущенко. – Железнодорожный, Моск. обл.: ТОО НПЦ “Крылья”, 1996. – С. 10.

³ Анохин П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем / П. К. Анохин // Принципы системной организации функций. [Электронный документ]. – М.: Наука, 1973. – С. 5-61. – Режим доступа до ресурсу: <http://vmg.pp.ua/books/Бизнес/forex/Книги%20по%20экономике/Анохин%20П.К.%20Принципиальные%20вопросы%20общей%20теории%20функциональных%20систем.pdf>.

⁴ Куриц С. Я. Болезни государства. Диагностика патологий системы государственного управления и права: монография / С. Я. Куриц, В. П. Воробьев. [Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России]. – М.: МГИМО(У) МИД России, 2009. – С. 72.



чином, за відсутності будь-якого “суб’єкта”, що свідомо ставить цілі, – що в природі існує об’єктивна доцільність”¹.

У той же час вони звертають нашу увагу на те, що “строго кажучи, назва “тектологія” як організаційна наука не зовсім правомірно поширена на природу, де організми і популяції виникають внаслідок стихійної еволюції, тоді як організації створюються людьми свідомо (артефакти) і організаційна наука може описувати тільки діяльність людей”².

Далі вони продовжують свою думку: “...первинний момент, що породжує зміну, виникнення, руйнування і розвиток організаційних форм, або основа формувального тектологічного механізму є поєднання комплексів”³.

Формувальні механізми (за О. Богдановим) включають: поєднання (кон’югацію), злиття (копуляцію), входження (інгресію – ланцюговий зв’язок між організовуваними комплексами) і роз’єднання (дезінгресію). Ці механізми і “закони розбіжності і сходження форм” (стосунки в середовищі) являють собою певний природний феномен, який в умовах стохастичної дії середовища надає елементам, що випадково об’єдналися, властивості стійкої і організованої системи.

Присутність механізму управління в усіх формах буття живої матерії і способах буття матеріальних об’єктів дає підстави розглядати управління як іманентну категорію універсуму, властиву живій природі. Універсальність процесів управління дозволяє припустити існування базових принципів управління, які в ході розвитку універсуму асимілювали особливості конкретної системи, що входить в універсум. На цій підставі можна вважати, що управління артефактами – організаційними системами – будується на

¹ Цит. за: *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 113.

² *Куриц С. Я.* Болезни государства. Диагностика патологий системы государственного управления и права: монография / С. Я. Куриц, В. П. Воробьев. [Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России]. – М.: МГИМО(У) МИД России, 2009. – С. 72.

³ Цит. за: *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 114.



таких же принципах, оскільки в природі немає інших механізмів і немає у людини інших джерел для запозичення. Проте, беручи до уваги подвійну роль людини як біологічного об'єкта і як мислячої громадської істоти, деякі з цих принципів можуть застосовуватися в незмінному вигляді, інші – в модернізованому вигляді, для яких вплив людського чинника гратиме роль обмежень.

Є й інші оригінальні підходи до створення загальної теорії управління. Поки не вдалося створити єдину теорію управління, М. Анголенко пропонує це зробити на основі ідеї К. Павлова про систему головних функцій (СГФ) або за визначенням розробника – MFS (Main Fastens Systems)¹. У чому ж сила і привабливість системи головних функцій керівництва? Це²:

1. Науково обґрунтований алгоритм досягнення мети “по прямій”, без відхилень на другорядне і непотрібне.
2. Простота у вивченні, розумінні і застосуванні.
3. Можливість застосування комп'ютерних систем.
4. Здатність поступового і гарантованого виведення будь-якого об'єкта, зокрема і глобального, з нестійкого стану до рівня процвітаючого.
5. Усеосяжна можливість застосування, як простих дій, так і законотворчості.
6. Доцільність вивчення на будь-якому рівні – від школяра до прем'єр-міністра.
7. Безліч практичних і прикладних форм застосування.
8. Можливість створення об'єктивних моделей причинних дій, що призводять до очікуваних результатів.
9. Можливість створення як ефективних структур керівництва будь-яким об'єктом, так і високофункціональних робочих місць.
10. Система головних функцій є системотворною в усіх сферах людської діяльності.

¹ Анголенко Н. И. Системное руководство организацией : учебник / Н. И. Анголенко. – М. : Изд-во “Экзамен”, 2006. – С. 11-12.

² Анголенко Н. И. Системное руководство организацией : учебник / Н. И. Анголенко. – М. : Изд-во “Экзамен”, 2006. – С. 13.



Е. Коротков у праці “Концепция менеджмента” (2003) пропонує власний погляд на загальну теорію управління у її російському варіанті. Суть її полягає у наступному: “Будь-яке управління припускає необхідність передбачення, організації і контролю. Це основа будь-якого управління. Але це ще не усе управління. Необхідно мотивувати діяльність людей, тому що без зацікавленості людина не працюватиме добре, як би ви її не організували і не контролювали. Але краще цей вид назвати активізацією, тому що вона включає і мотивування, і натхнення, і стимулювання. Окрім цього, управлінню необхідно і регулювання, про яке ми говорили, бо не усі процеси є керованими, тобто не усі процеси можна змінити у напрямі мети, але можна їх регулювати. Це особливо актуально для управління в умовах ринкової економіки і дії ринкових механізмів”¹. Невідомо, що нового побачили тут його співвітчизники, але, на наш погляд, нічого нового тут не з’явилося, як не з’явилося і у його наступних працях².

Джерелом для розробки загальної теорії управління можна розглядати відому теорію рівноваги³, яку відстоювали свого часу О. Конт, Г. Спенсер, Е. Дюринг, К. Каутський, О. Богданов та ін. і яка у СРСР була оцінена як “ворожа марксистсько-ленінській філософії вульгарно-механістична і антидіалектична теорія, яка переносить на усі явища природи і суспільства закон рівноваги, що діє в галузі механіки”. Прибічники теорії рівноваги вважають рівновагу природним і “нормальним” станом, а рух, розвиток – тимчасовим і швидкоплинним. Джерело руху ця теорія бачить у боротьбі зовнішніх протилежних сил. Теорія рівноваги заперечує внутрішні протиріччя предметів і явищ і боротьбу внутрішніх протиріч як джерело розвитку.

Що ж до суспільних явищ, теорія рівноваги робить висновок, що нібито розвиток суспільства залежить, головним чином, від

¹ Коротков Э. М. Концепция менеджмента / Э. М. Коротков. – М. : Изд-во Консалтинговая Компания “ДеКА”, 2003. – С. 25.

² Коротков Э. М. Концепция менеджмента / Э. М. Коротков. – М. : Изд-во Консалтинговая Компания “ДеКА”, 2003. – 320 с.

³ Теория равновесия // Словарь терминов по философии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://filslov.ru/t/455-teoriya-ravnovesiya.html>. – Заголовок з екрана.



взаємовідношення його із зовнішнім середовищем, природою, що рушійною силою розвитку антагоністичного суспільства є не боротьба внутрішніх протиріч, не класова боротьба, а зовнішні протиріччя з природою. Це й не збіглося з переконаннями представників ідеології марксизму-ленінізму.

Ще простіше картина сприймається у сфері професійної підготовки менеджерських кадрів. Здається, для деяких авторів підручників – проблема відсутня загалом, оскільки вони пропонують для вивчення вже існуючу, на їхній погляд, загальну теорію. Так, наприклад, електронний навчально-методичний комплекс з дисципліни “Менеджмент”¹, що підготовлений у рамках інноваційної освітньої програми “Создание института экономики и управления в рамках СФУ как инновационной научно-образовательной системы непрерывного экономического и бизнес-образования, ориентированной на качественно новый уровень профессиональной компетенции”, реалізованої у ФГОУ ВПО СФУ в 2007 р., містить навіть відповідну тему.

Аналізуючи її, ми переконалися, що автори електронного підручника вводять нас в оману, оскільки зміст теми 2.1., що має назву “Общая теория управления. Закономерности управления различными системами”², надто примітивний і не потребує жодних коментарів. Тут подано переписані елементарні складові корпоративного управління на кшталт уточнення видів і зв’язків управління, понять “менеджер” і “підприємець” і т. ін.

Є низка й інших, тобто подібних до вищенаведеного прикладу, теорій управління³, які немає сенсу тут коментувати. Особливо їх багато у сфері державного управління.

¹ Менеджмент. Версия 1.0 [Электронный ресурс] : учеб. программа дисциплины / сост. : М. М. Дворяшина, О. Н. Шилина, Н. Г. Макуха и др. – Электрон. дан. (1 Мб). – Красноярск : ИПК СФУ, 2008. – Режим доступа до ресурсу: http://files.lib.sfu-kras.ru/ebibl/umkd/85/u_program.pdf.

² Менеджмент. Версия 1.0 [Электронный ресурс] : учеб. программа дисциплины / сост. : М. М. Дворяшина, О. Н. Шилина, Н. Г. Макуха и др. – Электрон. дан. (1 Мб). – Красноярск : ИПК СФУ, 2008. – Режим доступа до ресурсу: http://files.lib.sfu-kras.ru/ebibl/umkd/85/u_program.pdf.

³ Шамхалов Ф. Теория государственного управления / Ф. Шамхалов. – М. : Экономика, 2002. – 638 с.; Игнатов В. Г. Теория управления : курс лекций / В. Г. Игнатов,



Окрім того, варто зазначити, що багато закордонних авторів, прогножуючи перспективи розвитку менеджменту і намагаючись оцінити його досягнення протягом століття, навіть не піднімаються до рівня розуміння необхідності розробки загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами в умовах організаційної і інформаційної єдності світової спільноти.

Так, на початку ХХІ ст. виходять праці: “Классики менеджмента” / под ред. М. Уорнера (2001), Р. Акоффа “Акофф о менеджменте” (2002), “Менеджмент ХХІ века” / под ред. С. Чоудхари та ін. Наприклад, С. Крайнер у праці “Ключевые идеи менеджмента” (2002) зосереджується на основних ідеях менеджменту, що висували теоретики і практики у сфері управління, чії імена відомі в усьому світу. Аналогічну працю написав Д. Шелдрейк “Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации” (2001).

Цікавою є аналітична праця А. Хажинскі “Гуру менеджмента” (2002), що викликає великий інтерес у фахівців. А. Хажинскі узагальнює увесь досвід розвитку поглядів на менеджмент у другій половині ХХ ст. Водночас, що є дуже важливим, автор аналізує розвиток менеджменту в різних аспектах. Це популярні управлінські ідеї, їх повтор у різних дослідженнях, втілення у життя, зокрема презентації і потреби в них менеджменту. Ідеї, концепції у ретроспективі, А. Хажинскі групує за смисловим принципом.

Книга С. Кермаллі “Инструменты эффективного менеджмента: 100 ключевых терминов, моделей и концепций современного менеджмента” (2005) акцентує увагу читачів на найбільш важливих напрямках сучасного менеджменту, що при грамотному використанні дають бажаний результат.

Праця К. Кеннеді “Гуру менеджмента: “Кто есть кто” в бизнес-элите” (2006), якоюсь мірою повторює вже відомі ґрунтовні дослідження: “Классики менеджмента” / под ред. М. Уорнера, Д. Шелдрейка “Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации” і ін. Аналізуючи наукові біографії вже відомих авторитетів

Л. Н. Албастова. – М. : ИКЦ “МарТ”; Ростов н/Д : Изд. центр “МарТ”, 2006. – 464 с.;
Уколов В. Ф. Теория управления : учеб. для вузов / В. Ф. Уколов, А. М. Масс,
И. К. Быстрыков. – 2-е изд., доп. – М. : ЗАО “Изд-во “Экономика”, 2004. – 656 с.



менеджменту, К. Кеннеді намагається довести важливість їх концепцій для сучасного бізнесу.

Однак, це лише сукупність адаптованих і відпрацьованих практикою управління інструментів, що ґрунтуються на теоретичних постулатах класиків менеджменту. Це стратегія управління якістю, фінансами, персоналом, ефективністю, маркетингом та інші відомі складові класичного походження. Нічого принципово нового для створення загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами вони не пропонують. Вочевидь, класична наука, з одного боку, просто захлинулась різнобарв'ям напрацьованого інструментарію, а з іншого, – розгубилась перед новими проблемами і не спроможна зробити крок уперед.

Вихід з цього гносеологічного глухого кута ми вбачаємо у розробці якісно нового світоглядно-ідеологічного підґрунтя організації управління технічними, біологічними і соціальними системами. І виконати це завдання на першому етапі формування загальної теорії управління має філософія управління. Саме вона, філософія управління, має дослідити багатовимірність підходів до вивчення проблеми становлення загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами і запропонувати світоглядно-ідеологічну платформу подальшої методологічної і теоретичної роботи.

Її першими і головними наріжними каменями є: а) ідея субстанціональної єдності технічних, біологічних і соціальних систем; б) дослідження особистості людини як джерела соціального світу, у якому вона і її допоміжні органи – технічні і соціальні системи – створюють органічне ціле, яке живе і розвивається за загальними законами; в) сприйняття управління як явища, що виокремилось із загальноєволюційного процесу саморегуляції універсуму і тому підкоряється одним і тим же принципам, але відрізняється різним інструментарієм, специфічними технологіями і оригінальними методиками. Як бачимо, ці засади методологічно витримані, когнітивно несуперечливі, ідеологічно привабливі і теоретично перспективні для подальшого використання у нашому



дослідженні. Це наш головний висновок з вищерозглянутого матеріалу у цьому підрозділі.

2.2. Філософські засади формування загальної теорії управління – як головний концепт дослідження

Завданням цього підрозділу є уточнити концепт “філософські засади формування загальної теорії управління”, тобто окреслити предмет дослідження. Ми виходимо з того, що термін “концепт” (від лат. *conceptus* – поняття) – це зміст поняття. Його смислова наповненість – у відволіканні від конкретно-мовної форми його вираження¹. За іншим джерелом, концепт – це “формулювання, розумовий образ, загальна думка, поняття”². Рудольф Карнап розмістив концепт, як відомо, між мовними висловлюваннями і відповідними до них денотатами (від лат. *denotatum* – безліч об’єктів, здатних іменуватися цією мовною одиницею).

Інакше кажучи, концепт – це логічно-інтуїтивна схема вивчення проблеми, встановлення зв’язку між його елементами, а концептуалізація є особливою формою пізнання дійсності³. Тож, потрібно розкрити сенс предмета дослідження, що схований у інтегрованому вислові “філософські засади формування загальної теорії управління”, а водночас й межі дослідницького поля.

Для розгортання філософського аналізу предмета нашого дослідження необхідно зробити одне важливе уточнення. Коли йдеться про загальну теорію управління, ми маємо на увазі зміст, закладений у словниках у термін “кібернетика”.

¹ Новейший философский словарь. – 3-е изд., испр. – Мн. : Книжный Дом, 2003. – С. 503.

² Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Республика, 2001. – С. 262.

³ Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Республика, 2001. – С. 262.



Кібернетика (від др.-грец. κυβερνητική / *kybernetike* – “мистецтво управління”; κυβερναο – “правлю кермом, управляю”; κυβερνήτης / *kybernētēs* – “керманіч”, зокрема від цього кореня походять слова “губернатор” або англ. *government* – “уряд”) – наука про загальні закономірності процесів управління і передачі інформації в системах живої і неживої природи природного і штучного походження.

Тобто йдеться про інтегровану теорію управління технічними, біологічними і соціальними системами. Таким чином, емпіричний матеріал для філософського аналізу лежить у трьох сферах: технічній, біологічній і соціальній. Далі, якщо ми будемо вживати термін “управління” без вказівки на родо-видові відмінності, то він буде торкатися усіх трьох складових: управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Почнемо наш аналіз з уточнення терміна “філософія”, оскільки розв’язання проблемної ситуації, покладеної в основу дослідження, можна починати з будь-якого поняття. Однак закон економії робочого часу вимагає починати аналіз саме з нього. Здавалося б, – немає жодних проблем, оскільки філософія має багатовікову історію і активно залучена до вирішення актуальних проблем повсякдення, обслуговує різні види діяльності людини. Однак, це далеко не так, і завдання це не просте, оскільки автори французького “Словника філософської мови” приводять 60 визначень “філософії”¹.

Проте, на наш погляд, усі існуючі формулювання філософії узагальнені у визначенні, яке дане ще 1970 року у авторитетній “Философской энциклопедии”: це – “форма суспільної свідомості, спрямована на вироблення цілісного погляду на світ і на місце людини в ньому, що досліджує онтологічні, гносеологічні, аксіологічні, естетичні і етичні аспекти “суб’єкт-об’єктних” взаємовідносин”².

¹ *Foulquiy P.* Dictionnaire de la langue philosophique. Deuxieme edition revue et augmentée / P. Foulquiy, R. Saint-Jean. – Paris : Presses Universitaires de France, 1969. – P. 541-544.

² *Мирзоян В. А.* Управление как предмет философского анализа / В. А. Мирзоян [Електронний ресурс] // Вопросы философии. – 2010. – № 4. – С. 35-47. – Режим доступу до ресурсу: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=124&Itemid=52.



У чому ж полягає пізнавальний потенціал філософії і у чому полягає суть філософського аналізу? У процесі розмежування філософського і наукового предмета дослідження використовується такий методологічний принцип як рефлексія. “Рефлексія (від лат. reflexio – звернення назад) – принцип людського мислення, що спрямовує його на осмислення і усвідомлення власних форм і передумов, процес самопізнання, що розкриває внутрішню будову і специфіку духовного світу людини, духовний поворот, що завершує пізнавальний акт і дозволяє суб’єкту, який пізнає, повернутися до центру самопізнання, до власного творчого “Я” і його мікрокосму”¹.

У “Філософському словнику” (2006) зазначається, що існують три види рефлексії: елементарна, наукова і філософська. Елементарна рефлексія повертає суб’єкт до самоаналізу своїх вчинків і знань. Наукова рефлексія спрямована на аналіз прийомів і методів пізнання, які використовуються в тій чи іншій сфері дослідження. Це допомагає визначити критичний принцип, метою якого є формування теорії. У свою чергу, “теорія (від гр. Θεωρία – розгляд, дослідження) – вчення, система наукових принципів, ідей, що узагальнюють практичний досвід і відображають закономірності природи, суспільства, мислення; сукупність узагальнених положень, що утворюють науку або розділ будь-якої науки”².

Але філософська рефлексія, окрім критичного принципу, що дозволяє описати, пояснити і спрогнозувати наслідки закономірностей, формує евристичний принцип пізнання, тобто виконує роль джерела знання. А це можливо лише завдяки тому, що саме “філософська рефлексія сконцентрована на усвідомленні і осмисленні граничних підстав буття, мислення і людської культури в цілому”³.

В. Соловйов стверджував, що “слово “філософія”, як відомо, не має одного точно визначеного значення, але вживається з двома головними, однаково одне до другого відмінними поняттями про філософію: по-перше, філософія є тільки теорія, є тільки справа

¹ Философский словарь. – К. : А.С.К., 2006. – С. 716.

² Философский словарь. – К. : А.С.К., 2006. – С. 809.

³ Философский словарь. – К. : А.С.К., 2006. – С. 717.



школи; по-друге, вона є більше, ніж теорія, є переважно справа життя, а потім вже і школи”¹.

Отже, ми зустрічаємо дві тенденції, два основних підходи до розуміння філософії. Філософія як теорія почала формуватися в Давній Греції. Як зазначав М. Гайдеггер, “греки дійсно, ще з часів Платона, розуміли пізнання як спосіб бачення і споглядання, що дає про себе знати у звичайному сьогодні вислові “теоретичне”, де звучить $\theta\acute{\epsilon}\alpha$ – погляд та $\delta\rho\acute{\alpha}\nu$ – зір (театр – видовище)”². Саме це визначило класичний спосіб розуміння буття європейської гносеології.

Аналіз поняття – це та сила, якою філософія впливає на науку. Це підтверджує і Г. Гегель, який на питання, що таке філософія, відповідав: “Своєрідна риса цієї науки полягає в тому, що в ній її поняття, мабуть, становить її першопочаток, насправді лише весь розгляд цієї науки є доказ і, можна сказати, власне знаходження цього поняття; поняття є по суті результат такого розгляду”³.

Отже, у цьому дослідженні ми виходимо з положення, що завдання філософії не стільки створювати нове знання, і навіть не стільки обґрунтовувати процес пізнання. Завданням філософії є створення відношення до знань, до пізнання, до світу – тобто формувати, відповідний до стану проблем соціального розвитку, світогляд. У предметному полі нашого дослідження він має бути активним саме у площині організаційної свідомості, організаційної культури і організаційної діяльності. Це повинен бути світогляд, здатний до активної рефлексії і смислопородження тому, що філософ конституює нову реальність, конституюючи по-новому мислення.

Філософський світогляд помітно відрізняється, як відомо, від міфологічних, релігійних до філософського, наукового і інших форм світогляду. Його сила полягає у тому, що він: по-перше, раціоналістичний, тобто спирається не на фантазію, віру і життєві

¹ Соловьев В. Философские начала цельного знания / В. Соловьев // Сочинения : в 2 т. ; сост., общ. ред. и вступ. ст. А. Ф. Лосева и А. В. Гулыги; примеч. С. Л. Кравца и др. – М. : Мысль, 1990. – Т. 2. – С. 179.

² Хайдеггер М. Время и бытие / М. Хайдеггер. – М. : Республика, 1993. – С. 159.

³ Гегель Г. Лекции по истории философии. / Г. Гегель // Сочинения. – Л. : Партиздат, 1932. – Кн. 1. Т. IX. – С. 8.



трюїзми, а на доказову аргументацію розуму; по-друге, має аналітично-критичну спрямованість, тобто при дослідженні дійсності не схильний приймати на віру уявлення і думки, що народжуються у людей, а прагне ставити їх під сумнів і піддає критичній експертизі; по-третє, оперує філософськими категоріями, тобто найбільш загальними (загальними) поняттями буття, вічності, часу, смерті, долі, необхідності, свободи та ін. Філософська думка має здатність виявляти у будь-якому одиничному факті загальний зміст, надавати приватним проблемам універсального значення.

Ці пояснювальні моделі є відомостями, знаннями, не просто систематизованими, але і певним чином інтерпретованими, побудованими згідно з тими чи іншими світоглядними принципами. Таким чином, у філософській картині світу завжди відчувається виразний дух епохи, її культури і, що украй характерно, особи мислителя – творця цієї картини, адже філософія має аксіологічно-генезисний характер. Саме тому “філософія (грец. *φιλοσοφία* – любов до мудрості) – система ідей, поглядів на світ і на місце людини у ньому: любов до істини, вільне дослідження основних проблем буття, людського пізнання, діяльності і краси; методологічні принципи, що лежать в основі будь-якої науки; переконання, що склалися з приводу будь-чого (буденна, життєва філософія)”¹.

А оскільки своїм об’єктом філософія має цілісне буття, універсум, вона не може спиратися на висновки лише науки. Вся сфера людського життя, а сюди входить і релігія, і мистецтво, і всі інші форми практичної діяльності людини, вказує на те, що буття не існує поза трансцендентністю, поза метафізикою. Останнє не може людині відкритися в абсолютній повноті, але філософія прагне до загального як до свого предмета.

Філософія хоч і тісно пов’язана з наукою, але не тотожна останній. “Наука – сфера людської діяльності, метою якої є вивчення предметів і процесів суспільства, мислення і природи, їх властивостей, відносин і закономірностей; соціальний інститут, що забезпечує виробництво знання, його накопичення, використання і

¹ Философский словарь. – К. : А.С.К., 2006. – С. 851.



зміну, система знань про закономірності розвитку природи, суспільства і мислення, а також окрема галузь таких знань. Наука – систематичне об'єднання і виклад об'єктивно достовірних відомостей, що належать до будь-якої галузі знання. У ширшому сенсі, під наукою розуміється об'єктивно достовірне і систематичне знання про явища природи і життя людини, представлених з погляду їх закономірності і незмінного порядку”¹.

Філософія, зазвичай, використовує наукові знання, але не спирається на науку, зокрема й науку управління. Швидше навпаки, наука в своїй основі спирається на світогляд дослідника. Бо, як відомо, сприйняття чи не сприйняття фактів, а тим більше їх теоретична оцінка, що створює основу для наукової картини світу, залежить від філософської системи, на яку спирається теоретик. При цьому навіть незалежно від того, чи усвідомлює це останній, чи ні. Тому що теоретичне відношення до об'єкта, за твердженням П. Сорокіна, визначається “культурними суперсистемами”, тобто глобальними системами істини, включаючи і позанаукову сферу.

Так формується специфіка спрямування філософського мислення, яка характеризується терміном “парадигма”, вперше введеним Г. Бергманом, але широко запровадженим і популяризованим Т. Куном. “Парадигма (з грец. Παράδειγμα – приклад, зразок, модель) – картина світу, сукупність передумов, що визначають конкретне наукове дослідження (знання) і визнане (загальноновизнане) на певному етапі соціально-історичного розвитку, теорія, прийнята як зразок вирішення дослідницьких завдань”².

Це означає, що, у кінцевому підсумку, ми повинні концептувати знайдену у ході дослідження сукупність філософських детермінант формування теорії управління з тим, щоб вони створили філософську основу науки управління. І хоча цей термін був запроваджений для аналізу загальнонаукового розвитку, але в ньому явно виділяється філософська основа, без якої, як визначив для себе постпозитивізм, наука розвиватись і, тим паче, осмислюватись не здатна. Бо, окрім

¹ Философский словарь. – К. : А.С.К., 2006. – С. 582.

² Философский словарь. – К. : А.С.К., 2006. – С. 638.



символічних узагальнень законів і теоретичних визначень, існують метафізичні елементи, що і задають спосіб бачення універсуму і його онтологію. А народження нової парадигми пов'язане не стільки з логічними правилами, скільки з ціннісними установками особистості науковця чи наукової групи.

Філософські детермінанти, а ми їх вивчаємо як засади, мають специфічну природу, оскільки це продукти розвиненого духовного виробництва. Разом вони складають те, що ми називаємо філософською основою теорії управління. Тож, у дослідженні ми розрізняємо поняття “засади” і “основи” у такому ключі, як вони вжиті у законодавчому акті України¹. Для нас поняття “основи” ширше від поняття “засади”. Крім філософських основ, теорія управління має й інші детермінанти.

Тож, явище, що ховається у терміні “основа”, – це те, що для предмета теорії управління є генетично поданим, онтологічно безумовним, що визначає головні особливості його суті, межі його просторово-часового перебування, що забезпечує сталу динамічну єдність його структури і змісту.

Кожне управління, як і будь-яке соціальне явище, несе в собі свою суть як ансамбль внутрішніх зв'язків, необхідних стосунків між протилежними сторонами з характерною для них логікою організаційної взаємодії. Опозиція внутрішніх протилежностей або протиріччя є універсальною онтологічною основою різноманітних форм суцього, зокрема усіх, без виключення, явищ у сфері управління.

Пояснюється це наявністю у феномена управління, як і в усього на світі, причин його виникнення, розвитку і функціонування, і їх досліджує теорія управління. Але, окрім них, існують ще і причини цих причин. Або загальні підстави буття управлінської реальності. Маючи метафізичний, онтологічний, культурологічний, антропологічний, екзистенціальний характер, ці підстави, саме їх ми називаємо основами формування теорії управління, не є предметом

¹ Закон України “Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. – № 12. – ст. 102. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/537-16>.



чистої теорії управління, а складають предмет філософської рефлексії. Міркуючи про них, філософія виходить далеко за межі теорії управління і занурюється в питання, що торкаються природи буття і небуття, хаосу і порядку, цивілізації і культури, добра і зла і багато чого іншого.

Отже, філософські засади – це сукупність детермінант формування теорії управління, що вивчаються і залучаються до дії у ході духовного виробництва. Згодом ми повернемося ще до цього і подамо елементи виробництва, що, з одного боку, є продуктами філософського аналізу і у сукупності складають її філософську основу, а з іншого, – протистоять метафізичним, онтологічним, методологічним, культурологічним, антропологічним, екзистенціальним і іншим чинникам.

Аналізуючи глибше предмет дослідження, уточнимо сенс поняття “управління”, що не збігається з терміном “організація”. Питання про розмежування теорії організації і науки про управління в дослідженнях, що проводяться, і в опублікованих працях вирішується неоднозначно. Одні автори (і їх немало) розглядають теорію організації як складову частину науки про управління. Мотивується це тим, що управління як цілеспрямована діяльність з переведення об’єкта у бажаний стан не може розглядатися у відриві від природи і властивостей керованого об’єкта. У ряді праць з теорії управління формулюються основні категорії, закономірності, принципи і типологія організаційних систем, але не проводиться чітке розмежування, до якого відгалуження загальної теорії – до організації або управління – відноситься той або інший постулат¹.

Отже, термін “управління” є надзвичайно складним, якщо його навіть не ставити у синонімічний ряд з терміном “організація”, оскільки він торкається технічних, біологічних і соціальних систем. 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,

¹ Мильнер Б. З. Теория организаций / Б. З. Мильнер [Електронний ресурс]. – М. : Инфра-М, 2006. – 864 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://studie.fatal.ru/TObook.htm>.



ця ідея вже сама по собі містить “план (pottern) організму”. Як писав з цього приводу Гегель: “Поняття для свого розвитку не потребує жодних зовнішніх стимулів; його природа, що включає в себе протиріччя між простотою і відмінністю і саме тому неспокійна, спонукає його до самоздійснення, вона змушує його розгортати і робити дійсною відмінність, що існує в ньому самому тільки ідеально, тобто в суперечливій формі нерозрізненості; так призводить вона до того, щоб шляхом знімання його простоти як певного недоліку, певної односторонності зробити його справді цілим, до того ж первісно воно містить в собі тільки спроможність”¹.

Термін “управління” має, як мінімум, мовою науки – три дискурси: технічного, біологічного і соціального походження і призначення. Ми маємо визначитись щодо його інтегрованої форми.

Щоб їх, різновиди або образно – обличчя, розрізнати, варто розглянути сенс терміну “дискурс”. Поняття “дискурс” надзвичайно багатопланове. Латинською мовою “discursus” означає “розмова, бесіда”. У середньовічній латині це слово означало “пояснення, доказ, аргумент у суперечці, логічне струнке міркування”. Потрапивши з латини в основні європейські мови, термін поступово розмивався, означав уже всяке публічне мовлення, аж поки не став синонімом слова “текст”.

У російській лінгвістичній традиції він застосовується у значенні, близькому до поняття “функціональний стиль” (як особливий вид тексту) – розмовний, бюрократичний, газетний тощо. Загалом же поняття “дискурс” сьогодні означає будь-яке явище дійсності, що має знакову природу і є певним чином структуроване. З огляду на цю розмитість, в окремий науковий напрям виділилася лінгвістика тексту, яка вивчає мову у дії на основі пошуку закономірностей, притаманних будь-яким текстам.

За І. Касавіним, наприклад, текст і дискурс – поняття, які перетинаються лише частково. Дискурс – це незакінчений живий текст, узятий в момент його безпосереднього включення в акт

¹ Гегель Г. Энциклопедия философских наук : [в 3 т.] / Г. Гегель. – М. : Мысль. – 1975. – Т. 2. – С. 12.



комунікації, у ході його взаємодії з контекстом. “Те, що відрізняє дискурс загалом від тексту загалом, відрізняє і філософське мислення від побутового”¹. У побутовому слововживанні поняття “дискурс” часто означає будь-який засіб спілкування. Російський “Лингвистический энциклопедический словарь” тлумачить дискурс як “текст, узятий у подієвому аспекті” і водночас як “мову, що розглядається як цілеспрямована соціальна дія”².

Філософській мові, як, до слова, і кожній натуральній живій чи то штучній мовам, 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 управління, який твориться і обслуговується саме цією мовою. Існують, як відомо, словники з управління технічними і соціальними системами.

Опанування дискурсу означає інтерналізацію особистістю семантичних полів, які структурують буденні інтерпретації та поведінку в межах інституційної сфери. Таким чином, дискурс розуміється нами як спосіб мовленнєвого когнітивного конструювання впливу управління на природу, людину, суспільство і його підсистеми – технічну, біологічну і соціальну.

Отже, ми розглядаємо філософський дискурс не просто як вживання певного категоріального апарату, що обслуговує життєдіяльність людини та її утворень, а як символічну репрезентацію феномена управління загалом, як його вироблення, теоретичне обґрунтування його системної цілісності і зв'язку із зовнішнім світом на прикладі таких геологічних процесів як техноценоз, біоценоз і соціоценоз.

Навіть перший погляд на віддзеркалення управління у такій площині свідчить про те, що воно сьогодні потребує уваги філософів і теоретиків, оскільки: а) перебуває у кризовому стані, про що свідчить

¹ *Касавин И. Т.* Истина: вечная тема и современные вызовы / И. Т. Касавин // Эпистемология & философия науки. – 2009. – № 2. – С. 3-10.

² *Лингвистический энциклопедический словарь* / ред. В. Н. Яйцева. – М.: Сов. энциклопедия, 1990. – С. 96-97.



сучасний стан техніки (наприклад, Чорнобиль (Україна, 1986), Фокусіма (Японія, 2011), катастрофа “Челенджера” (США, 1986), спалах у світі епідемії СНІДу (1999), інші катаклізми біо- і соціосфери; б) рекомендації з його модернізації не мають узагальненого характеру, а спрямовані на вирішення дрібних питань практичного спрямування. Ось що з цього приводу зазначає професор О. Тихонов: “Склався, – пише він, – величезний ринок рекомендацій практикам, як їм краще всього і ефективніше вести свою справу. Одна “панацея” конкурує з іншою, а тим часом в науці немає згоди відносно природи і функцій управління, його відмітних ознак і якостей. Здається, що може бути простіше – розкажіть спочатку, що таке управління, а потім, як його удосконалювати”¹.

Тому ми, перш ніж приступити до вивчення філософських засад управління, маємо визначитись з його дефініціями. Існує багато поглядів, а відповідно й визначень щодо цього явища. Найрадикальнішими є точки зору математиків, що працюють у сфері кібернетики, і соціальних менеджерів, що обслуговують організаційні потреби держави, громадянського суспільства і ринкової економіки. Тож, ми ж виходимо з того, що управління розглядається як “вбудований в соціальний процес свідомо сконструйований соціокультурний механізм регуляції стосунків між учасниками спільної діяльності, що поєднує їх інтереси, організацію і самоорганізацію, формальні і неформальні норми, досягнення продуктивних цілей і стійкості соціальних зв’язків”².

Певну плутанину вносять спостереження і подальше тлумачення багатьох природних явищ, які зовнішньо нагадують управління. Наприклад, відомий фахівець у галузі філософії управління академік В. Афанасьєв у визначенні сутності управління в “Большой Советской Энциклопедии”, вважає, що воно являє собою “елементарну функцію організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує збереження

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 32.

² Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 260.



їхньої визначеної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми, мети діяльності”. Вочевидь, варто детальніше проаналізувати суперечливість цього визначення та її витoki.

Зрозуміло, що і сам автор, відчуваючи, що соціальне управління істотно відрізняється від явищ у природних і навіть у технічних системах, підкреслює специфіку і значення управління соціальними системами. Він вважає, зокрема, що “соціальне управління як вплив на суспільство з метою його упорядкування, збереження якісної специфіки, удосконалювання та розвитку, є неодмінною внутрішньопритаманною властивістю будь-якого суспільства, яка впливає з його системної природи, суспільного характеру праці, необхідності спілкування людей у процесі праці і життя, обміну продуктами їхньої матеріальної та духовної діяльності”¹.

Більш точним, на наш погляд, є визначення, запропоноване О. Спіркіним, згідно з яким “управління – це функція будь-якої організованої системи, спрямована на збереження її якісної визначеності, на підтримку динамічної рівноваги із середовищем та на її розвиток”. Автор вважає управління своєрідним відгуком “на всю суму інформаційних взаємодій системи”, спрямованих “на надання їй такої поведінки і стану, такої структурної організації та тенденції розвитку, які б відповідали всій накопиченій цією системою інформації та враховували б її об’єктивні потреби”. У такому контексті він вважає управління орієнтованим не тільки на інформаційне минуле системи, але й на її майбутнє².

Близьке до цього, але більш чітке визначення дають білоруські автори М. Д’яченко і Л. Кандибович, вважаючи, що управління – це “функція організованих систем, яка забезпечує збереження їх структури, підтримку режиму функціонування, реалізацію програми діяльності”³.

¹ Большая Советская энциклопедия : [в 30 т.]. – 3-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1969-1978. – Т. 27. – 1977. – С. 33.

² Спиркин А. Г. Основы философии : учеб. пособие для вузов / А. Г. Спиркин. – М. : Политиздат, 1988. – С. 435.

³ Дьяченко М. И. Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн.; М : Харвест; АСТ, 2001. – С. 440-441.



Донецькі дослідники філософії управління В. Альохін, В. Бурега, С. Поважний та Л. Альохіна вважають, що “у широкому філософському розумінні управління є фундаментальною загальною функціональною властивістю об’єктивного світу, органічної і неорганічної природи, свідомих і стихійних сил, яким притаманні якості закономірності, доцільності, цілепокладання та цілеспрямованості на результат дії”¹. Для нас тут цінним є посилення авторів на всезагальний характер управління, що воно є “фундаментальною загальною функціональною властивістю об’єктивного світу, органічної і неорганічної природи, свідомих і стихійних сил”.

Наведемо й деякі інші визначення, що потрапили до словників і енциклопедій. Управління – “елемент, функція організованих систем різної природи: біологічних, соціальних, технічних, що забезпечує збереження їх певної структури, підтримання режиму діяльності, реалізацію програми, мети діяльності”². Це визначення також охоплює предмет нашого дослідження і вписується у його проблемне поле.

Управління – “керування рухом кого/чого-небудь, керівництво діями кого-небудь”³. Управління – “дія на керовану систему з метою забезпечення необхідної її поведінки”⁴.

Жорстка математична логіка управління у техносфері, відсутність концептуальності у сфері управління біологічними організмами та їх організаційними об’єднаннями, розпорошеність ідей і протистояння концепцій у сфері соціального розвитку, особливо у політичній площині, наштовхують нас на необхідність пошуку загальних

¹ Философия управления: Социально-гуманитарные проблемы / В. В. Алехин, В. В. Бурега, С. Ф. Поважний, Л. В. Алехина. – Донецк : Дон. гос. академия управления, 1999. – С. 13.

² Философский энциклопедический словарь. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – С. 704.; Большой энциклопедический словарь. – М. : Большая российск. энциклопедия, 2002. – С. 1252.

³ Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. – М. : Рус. язык, 1988. – С. 683.

⁴ Новиков Д. А. Теория управления организационными системами. / Д. А. Новиков. – 2-е изд. – М. : Физматлит, 2007. – С. 9.



теоретичних засад організаційної взаємодії¹. Філософія слугуватиме нам когнітивним засобом, що сприяє їх пошуку.

Не варто вести мову про кількість концепцій у сфері соціального управління. Їх декілька десятків і кожного року з'являються усе нові і нові. Щоб переконатися у цьому, достатньо зазирнути до відповідних словників з менеджменту або звернутися до вітчизняних праць: “Сучасні теорії менеджменту” М. Туленкова² (2007), “Філософія гуманістичного менеджменту” В. Воронкової³ (2008), “Теоретичні основи раціональності соціального управління” М. Туленкова і О. Чувардинського⁴ (2009) та ін.

Оптимізму додає те, що техносфера і соціосфера – це продукти виробничої діяльності людини як представника біосфери. Тобто одна і та ж субстанція перебуває у різних організаційних і субстратних формах. Вони приречені на соціальну взаємодію, зокрема й організаційну. “Ми вважаємо, – пише О. Тихонов, – що управління онтологічно пов'язує різні реальності шляхом введення причинно-наслідкових зв'язків між ними, що приводить природний процес до стану цілісності, яка свідомо розвивається і направляється”⁵.

Йдеться про формування наукової теорії управління⁶. Позитивно на створення загальної теорії управління були налаштовані, як відомо, француз Анрі Файоль (1841-1925) і росіянин О. Богданов (Маленовський) (1873-1928).

¹ Туленков М. В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2009. – 512 с.

² Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту : навч. посіб / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2007. – 304 с.

³ Воронкова В. Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри) : монографія / В. Г. Воронкова. – Запоріжжя : РВВ ЗДІА, 2008. – 254 с.

⁴ Туленков М. В. Теоретичні основи раціональності соціального управління: монографія / М. В. Туленков, О. Г. Чувардинський. – Ніжин : ТОВ “Вид-во “Аспект-Поліграф”, 2009. – 232 с.

⁵ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон+” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 171.

⁶ Формирование научной теории // ПскоВика – сайт педагогического сообщества Псковской области [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://wiki.pskovedu.ru/index.php/Формирование_научной_теории.



Анрі Файоль у 1916 році опублікував працю “Общее и промышленное управление”¹ (фр. Administration Industrielle et Générale). У ній теоретик менеджменту А. Файоль узагальнив напрацьовані ним схеми управління, створюючи струнку, логічно виважену систематичну теорію менеджменту.

Згодом аналогічну ідею більш розгорнуто подав О. Богданов у відомій, але не розкодованій дотепер праці “Тектология. Всеобщая наука организации”² (1912). “Будь-яка людська діяльність об’єктивно є організуючою або дезорганізуючою. Це означає: будь-яку людську діяльність – технічну, громадську, пізнавальну, художню – можна розглядати як певний матеріал організаційного досвіду і досліджувати з організаційної точки зору. У буденній мові словам “організувати”, “організація”, “організаторська діяльність” надається сенс вужчий, більше спеціальний. Але якщо ми захочемо дати поняттям наукову визначеність і точність, то цей буденний сенс їх не може бути утриманий як невиразний і такий, що містить в собі непослідовність – заплутаний, нечіткий, суперечливий”³. О. Богдановим протягом тривалого часу, а саме: з 1912 і до 1928 року, володіла “всепроникаюча моністична цілеспрямованість: пошук організаційних зв’язків світового цілого”.

Ідея всезагальності науки організації була сприйнята у Росії на початку 20-х років ХХ століття як ідеологічне протистояння матеріалістичній філософії. Вона отримала у класиків марксизму навіть власне визначення – “емпіріомоністична філософія О. Богданова”⁴. З приводу цієї ідеї, всезагальності організації, М. Бухарін у 1920 році писав В. Леніну: “Раніше Богданов стояв на позиції визнання філософії. Зараз він філософію знищує. ...

¹ Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Дело, 1991. – 388 с.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – 304 с.; Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 2. – 351 с.

³ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1 – С. 69.

⁴ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 19.



“Тектологія” є, за Богдановим, заміна філософії. Вона виключає “гно(у!)сеологію”¹. Це був зворотний погляд марксистів на філософію через управління.

Для демонстрації глибини і змісту аналітичної роботи, виконаної, щоб забезпечити філософську основу, відтворимо обсяг і алгоритм теоретичного аспекту створення загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. Нагадаємо, що наукова теорія управління – логічна система взаємопов’язаних понять і тверджень про властивості, стосунки і закони певної множини об’єктів – організаційних процесів, що ідеалізуються.

Мета наукової теорії – введення таких базових ідеальних об’єктів і тверджень про їх властивості і стосунки (законів, принципів), щоб потім чисто логічно вивести (побудувати) з них максимально велику кількість наслідків, які при підборі певної емпіричної інтерпретації максимально адекватно відповідали б даним спостережень про реальну сферу організаційної взаємодії людей і об’єктів між собою.

Схема співвідношення форм наукового пізнання:

Факт->Проблема->Ідея->Парадигма->Концепція->Гіпотеза->Теорія.

Факт – достовірне емпіричне знання про подію, що сталася. Але факт констатує, а не розкриває суть. Факт складається із наступних стадій: а) дані спостережень; б) очищення (обробка) цих спостережень; в) інтерпретація очищених даних.

Проблема – “знання про незнання”, факт недостатності знання. Її не можна пояснити вже існуючими знаннями.

Ідея – парадигма – концепція – етапи накопичення знань, сукупності ідей про явище, інакше – це форми визрівання теорії.

Гіпотеза стає теорією, коли передбачає раніше небачені явища, що згодом підтверджуються практикою. Гіпотеза – нове обґрунтоване знання, що покликане пояснити виникле протиріччя. Є системним, обґрунтованим, але ще вірогідне, не достовірне. Перетворення

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 19.



гіпотези на теорію не міняє змісту гіпотези, бо розвинена, обґрунтована гіпотеза є складною, розгорнутою системою знань.

Теорія управління – вища форма наукового пізнання сфери управління. Це достовірне, системне знання, що розкриває суть феномена управління. Як система знань теорія управління має складну структуру. Основним структурним компонентом теорії є теоретична модель, тобто система абстрактних об'єктів – процесів організаційної взаємодії, відносно яких будуються усі висловлювання теорії. Ця теоретична модель складним чином має бути пов'язана з математичним апаратом теорії.

Феноменологічна (описова) наукова теорія управління – логічно організована система висловлювань про певну множину організаційних процесів. Необхідним її елементом є безліч емпіричних законів, встановлених шляхом індуктивного узагальнення численних протокольних пропозицій теорії, що викладена у підручниках з менеджменту.

Етапи формування наукової теорії управління, яким ми наразі створюємо філософську основу, наступні: а) початковий пункт руху думки – емпіричний об'єкт, його певні властивості і стосунки; б) сам уявний рух полягає в кількісному посиленні міри інтенсивності “спостережуваної” властивості до максимально можливого граничного значення; в) в результаті такої, здавалося б, чисто кількісної зміни, мислення створює якісно новий (чисто уявний) об'єкт – модель ідеального управління, що має властивості, які вже принципово не можна спостерігати (організаційна свідомість і організаційне буття).

Р. Неванліна підкреслювала, що ідеальні об'єкти конструюються з емпіричних об'єктів шляхом додавання до останніх таких нових властивостей, які роблять ідеальні об'єкти принципово неспостережуваними і іманентними елементами сфери мислення.

Разом з операцією граничного переходу в науці існує інший – введення їх за визначенням. А також ідеалізація, уявний експеримент, математична гіпотеза, теоретичне моделювання, аксіоматичний і генетично-конструктивний методи організації теоретичного знання і



побудови наукових теорій, метод формалізацій та ін. Зрозуміло, що без філософського інструментарію її розробникам тут не обійтись.

За Ейнштейном, існує 2 способи обґрунтування об'єктивного характеру наукової теорії управління:

– зовнішнє виправдання наукової теорії – вимога її практичної корисності, зокрема можливості її емпіричного застосування. Це прагматична оцінка її цінності і одночасно своєрідне обмеження абсолютної свободи розуму;

– внутрішнє виправдання наукової теорії – здатність бути засобом внутрішнього вдосконалення, логічної гармонізації і зростання теоретичного світу, ефективного рішення наявних теоретичних проблем і постановки нових.

Наукова теорія управління повинна відповідати наступним критеріям (за Ейнштейном):

– не суперечити даним досвіду, фактам;
– бути такою, що перевіряється на наявному досвідному матеріалі;

– відрізнитися “природністю”, тобто “логічною простотою” передумов;

– містити найбільш певні твердження: це означає, що з двох теорій з однаково “простими” основними положеннями варто віддати перевагу тій, яка більше обмежує можливі апріорні якості систем;

– не бути логічно довільно вибраною серед приблизно рівноцінних і аналогічно побудованих теорій;

– вирізнитися витонченістю і красою, гармонійністю;

– характеризуватися різноманіттям предметів, які вона пов'язує в цілісну систему абстракцій;

– мати широку сферу свого застосування з урахуванням того, що у рамках застосовності її основних понять вона ніколи не буде спростована;

– вказувати шлях створення нової, загальнішої теорії, у рамках якої вона сама залишається граничним випадком.

Початкові поняття і принципи наукової теорії управління відносяться безпосередньо не до реальних речей і подій, а до певних



абстрактних об'єктів, які в сукупності утворюють об'єкт теорії, що ідеалізується за допомогою філософських інструментів, і створюють однойменні засади. Цей об'єкт має певне відношення до реальних речей і явищ: він відображає певні абстраговані від них властивості реальних речей, що ідеалізуються. А це знову здійснюється зусиллями філософів.

Замінюючи реальні речі об'єктами, що ідеалізуються, учені відволікаються від другорядних, несуттєвих властивостей і зв'язків реального світу, і виділяють у чистому вигляді те, що уявляється їм найбільш важливим. Ідеалізувати об'єкт теорії управління набагато простіше, ніж реальні предмети, але саме це дозволяє дати його найбільш точний математичний опис.

Об'єкт теорії наукової теорії управління, що ідеалізується, служить для теоретичної інтерпретації її початкових понять і принципів. Поняття і твердження наукової теорії, мають тільки те значення, яке надає їм об'єкт, що ідеалізується. У початковий базис наукова теорія включає також певну логіку – набір правил виведення і математичний апарат.

Різноманіттю форм ідеалізації і відповідно типів об'єктів, що ідеалізуються, відповідає і різноманіття видів (типів) теорій, які можуть бути класифіковані за різними підставами (критеріями). Залежно від цього у сфері управління можуть бути виділені теорії: феноменологічні і нефеноменологічні.

Спочатку, як правило, створюються описові (феноменологічні) теорії, що дають лише систематичний опис і класифікацію досліджуваних об'єктів – організаційних процесів. Вони не вникають глибоко у внутрішні механізми. Такі теорії не аналізують природу досліджуваних явищ, а тому не використовують скільки-небудь складні абстрактні об'єкти, хоча, зрозуміло, певною мірою схематизують і будують певні ідеалізації сфери явищ, що вивчається. Працюючи над предметом цього дослідження ми також виконуємо операцію схематизації і доводимо сферу управління до стану евристичної моделі.



Феноменологічні теорії вирішують передусім задачу впорядкування і первинного узагальнення фактів, що відносяться до них. Вони формулюються в звичайних природних (можна сказати професійного сленгу менеджерів) мовах із залученням спеціальної термінології відповідної галузі знання і мають переважно якісний характер. З феноменологічними теоріями дослідники стикаються, як правило, на перших щаблях розвитку будь-якої науки, коли відбувається накопичення, систематизація і узагальнення фактологічного емпіричного матеріалу. Такі теорії – цілком закономірне явище в процесі наукового пізнання. І галузь управління тут не виключення.

З розвитком наукового пізнання теорії феноменологічного типу поступаються нефеноменологічним (пояснювальним) теоріям. Вони не лише відображають істотні зв'язки між явищами – у нашому випадку – це управління технічними, біологічними і соціальними системами, – і їх властивостями, але і розкривають глибинний внутрішній механізм явищ, що вивчаються, і процесів, їх необхідні взаємозв'язки, істотні стосунки, тобто їх закони. Але це вже не емпіричні, а теоретичні закони, які формулюються не безпосередньо на основі вивчення дослідних даних, а шляхом певних розумових дій з абстрактними об'єктами, що ідеалізуються. Саме у наявності подібної теорії управління бачать істотну ознаку зрілості науки кібернетики: дисципліна може вважатися достовірно науковою тільки тоді, коли у неї з'являються пояснювальні теорії.

Пояснювальні теорії мають гіпотетико-дедуктивну структуру. Підставою наукової теорії служить набір початкових понять (величин) і фундаментальних принципів (постулатів, законів), що включають тільки початкові поняття. Сучасні учені розуміють, що наукову істину знайти нелегко і постулати їх теорій служать не більше ніж припущеннями про глибинні причини явищ.

Наукова теорія дає опис певної сфери явищ, певних об'єктів, аспектів дійсності. Завдяки цьому загальна наукова теорія управління може виявлятися істинною або неправдивою, тобто описувати реальність адекватно або хибно. Наукова теорія управління повинна



пояснювати відомі факти, вказувати на ті існуючі зв'язки, які лежать в їх основі. Наукова теорія передбачає нові, ще невідомі факти (явища, ефекти, властивості і т. ін.).

Виявлення передбачених науковою теорією фактів служить підтвердженням її плідності і істинності. Розбіжність між теорією і фактами або виявлення внутрішніх протиріч в теорії дає імпульс до її зміни, до зміцнення її об'єкта, що ідеалізується, до перегляду, зміни її окремих положень, допоміжних гіпотез і т. ін. В окремих випадках ці розбіжності приводять учених до відмови від теорії і до заміни її новою теорією.

Зазвичай, серед положень теорії виділяють основні тези і категорії понять, щодо яких інші твердження і поняття є або логічними похідними (виводяться з них), або їх уточненнями і доповненнями. І серед термінів теорії управління мають виділятися специфічні терміни (пов'язані з її предметом), причому деякі з них виконують роль ключових понять (іноді їх називають центральними категоріями цієї теорії), а інші або визначаються з їх допомогою, або вводяться для уточнення і доповнення системи понять цієї теорії.

З-поміж менеджерів-практиків і навіть теоретиків управління, особливо соціального управління, поширена думка, що таку інтеграцію здійснити не можливо і таку наукову теорію управління – не створити. Щоправда, дослідники, які працюють у сфері технічного управління, насамперед математики, мають діаметрально протилежну думку. Звідси й походить технократизм і войовничий раціоналізм.

Якщо взяти до уваги зміст трьох дискурсів, притаманних управлінню технічними, біологічними і соціальними системами, то здається, що звести їх до однієї основи принципово неможливо. Мабуть, саме ця обставина породила невіру серед дослідників у можливість створення загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. Як приклад, тут можна навести позицію відомого автора багатьох книг з менеджменту П. Друкера, якому належить твердження, що “менеджмент ніколи не стане точною наукою”, залишаючись за природою своєю не



мистецтвом і навіть не професією, але практикою¹. Як заперечення цієї тези виникла і стало функціонує математична школа в управлінні².

Аналогічну позицію займає й багато інших дослідників, вважаючи, що при такому великому розходженні дискурсів їх не можливо привести до одного знаменника і створити органічну теорію управління технічними, біологічними і соціальними системами. Так, наприклад, Л. Бесонова пише: “Хоча вислів “філософія управління” зустрічається в літературі, не можна вважати, що ця дисципліна відбулася”³. Авторка пояснює, чому саме це неможливо. Вона вважає, що “пошук єдиних філософських підстав менеджменту не приводить до позитивних результатів, зокрема тому, що “філософія прагматизму і емпіризму, покладена у фундамент американських теорій і концепцій менеджменту, звужує можливості створення методологічної основи для розробки загальної теорії. Європейська ж наука, що має сильнішу філософську позицію, не має такого багатого емпіричного досвіду в сфері менеджменту, як США”⁴.

Близька позиція і у О. Тихонова, автора прекрасної праці “Социология управления”. “Склався, – пише він, – величезний ринок рекомендацій практикам, як їм краще і ефективніше вести свою справу. Одна “панацея” конкурує з іншою, а тим часом в науці немає згоди відносно природи і функцій управління, його відмітних ознак і якостей. Ми бачимо причину цієї кризи в недостатньо глибокому теоретико-методологічному розгляді не просто проблем підвищення ефективності управлінської дії, як це традиційно робиться в менеджменті, а самого управління як проблемного об’єкта у зв’язку з його неоднозначною і фундаментальною роллю в трансформаціях сучасного суспільства. Треба визнати, що, незважаючи на домагання

¹ Друкер П. Ф. Практика менеджмента : учеб. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – С. 20.

² Воронкова В. Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри) : монографія / В. Г. Воронкова. – Запоріжжя : РВВ ЗДІА, 2008. – С. 12.

³ Бесонова Л. А. Философские аспекты теории и практики менеджмента / Л. А. Бесонова [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue3/Philos_Manag1.html.

⁴ Бесонова Л. А. Философские аспекты теории и практики менеджмента / Л. А. Бесонова [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue3/Philos_Manag1.html.



“наукового менеджменту, системного аналізу, кібернетики і синергетики на роль теорії управління, наука так і не має в розпорядженні теоретично розгорнутої феноменології управління, уявлення про закономірності його породження, будови, функціонування і розвитку”¹.

Причина появи таких думок і висновків полягає у тому, що ми спершу абсолютизували управління технічними системами і зайшли у глухий кут, а сьогодні кинулись у протилежний бік і абсолютизуємо управління виробництвом, державою і суспільством, а людину – покинули. Як слушно зазначає Г. Мінцберг, “наші машини і механізми..., наші соціальні системи, і особливо наші організації – притупили наші почуття і розум, позбавили здатності мислити інтуїтивно і дедалі більше ускладнюють завдання правильного способу вирішення наявних проблем. Словом, наше суспільство стало некерованим саме в результаті управління”².

Чи справедливі докори на адресу теорії менеджменту? Варто ще розібратися, чи дійсно практикам управління бракує власних теоретичних концептуалізацій, чи так їм потрібні ще і філософські уявлення про управління.

Якщо ми проаналізуємо теоретичні уявлення теорії менеджменту, то зможемо помітити, що, по-перше, вони адресовані практикам управління (а ті не з чуток знають, що таке управління), по-друге, – не претендують на філософське осмислення (тут немає загальних понять управління, які задають реальність і потім конкретизуються, примушуючи практиків йти за ідеальними уявленнями управління), по-третє, теоретичні уявлення менеджменту явно розширюють бачення практиків за рахунок аналізу нових кейсів, схематизацій і осмислень управлінського досвіду.

Інша справа, що, як вірно зауважує професор Дейл Е. Занд, більшість теорій менеджменту “застосовна для вирішення вузького кола практичних проблем, пояснюючи якусь частину реальності. Як

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 32, 33, 122.

² Минцберг Г. Менеджмент: Природа и структура организаций глазами гуру / Г. Минцберг. – М., 2009. – С. 390.



тільки ви виходите за ці вузькі рамки, теорія або не працює, або може дати спотворені результати”¹. На думку В.Розіна, “теорії менеджменту не претендують на великі узагальнення. Іншими словами, це рефлексія управління, але не філософська, а швидше методичного (методологічного) характеру”².

Тож, як бачимо, формалізувати філософські засади наукової теорії управління – це одна справа, а створити її, – загальну теорію управління – це зовсім інша справа, але її реалізувати без філософського обґрунтування принципово неможливо.

Перед нами зараз постала методологічна проблема інтеграції вищевикладеного змісту трьох дискурсів, що існують у сфері управління у єдину несуперечливу картину, на основі якої можна в умовах становлення організаційної єдності світової спільноти створити загальну теорію управління соціальним розвитком. Ми вважаємо, що тут доцільно використати засіб, що ввів у науку Мішель Фуко – поняття диспозитиву.

Виступаючи у 1978 році в Токійському університеті, М. Фуко пояснює: “Я не хочу шукати під дискурсом, – чим же є думка людей, але намагаюся узяти дискурс в його реальному існуванні, як певну практику, яка підкоряється правилам: утворення, існування і співіснування, підкоряється системам функціонування... я намагаюся зробити видимим те, що невидиме лише постільки, поскільки знаходиться занадто явно на поверхні речей”³.

Логічно, що наступний крок Фуко – це перехід у пошуках детермінант і умов (тепер уже відносно правил і практик) до аналізу владних стосунків. Замикає усі три аспекти аналізу Фуко на основі поняття диспозитиву. У методологічній частині ми подамо більш розгорнуто це поняття, бо воно відіграє провідну роль у “зведенні” у

¹ Цит. за: Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон+” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 122.

² Розин В. М. Философия управления / В. М. Розин, Л. Г. Голубкова. – Йошкар-Ола : Марийский гос. тех. ун-т, 2010. – С. 171.

³ Фуко М. Воля до істини: по той бік знання, влади та сексуальності : роботи різних років / М. Фуко ; [пер. з фр.] ; сост., ком. і послесл. С. Табачникова. – М. : Касталі, 1996. – С. 338.



несуперечливу картину управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Таким чином, ми можемо сформуванати головний концепт нашого дослідження. Він полягає у системному відтворенні усіх складових філософії управління технічними, біологічними і соціальними системами за поданим тут алгоритмом. Тобто у подальшому аналізі ми маємо послідовно розглянути ці складові і подати їх порівняльну характеристику. При цьому добре розуміючи, що наша робота, навіть при позитивних результатах, має всього лише допоміжний характер і не вирішує кінцевої проблеми – розробки загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами, але, погодьтеся, суттєво наближає нас до її вирішення.

На основі зроблених тут уточнень можна приблизно намітити специфіку “філософії управління”, тобто тієї інтелектуальної сфери, де перетинаються пізнавальні інтереси філософії і управління: вона вивчає концепції про місце і роль людини-суб’єкта в системі управління, а також форми і способи їх реалізації у функціонуванні і розвитку систем управління. Як самостійна філософська дисципліна, “філософія управління” ґрунтується на двоякій основі – формального і змістовного характеру.

Спроба формальної аргументації неминуче обернеться повторенням вже викладених свого часу Фрідріхом Шелінгом аргументів щодо права на самостійне існування іншої філософської дисципліни – “філософії мистецтва”. Відомо, зауважує він, як “безсовісно зловживають поняттям філософії”. Поєднання слів “філософія” і “мистецтво” здається сполучає протилежні суті – ідеальне, суб’єктне, з одного боку, і об’єктивну реальність – з іншого, проте “філософія мистецтва” не перестає бути сферою філософського пізнання, оскільки (і доки) націлена на характерну для філософії “безумовну загальність”¹.

Змістовна ж аргументація *raison d’être* “філософії управління” припускає аналіз філософської думки з точки зору відображення фундаментальних проблем управління.

¹ Шеллинг Ф. В. Философия искусства / Ф. В. Шеллинг. – М. : Мысль, 1966. – С. 66.



Отже, філософські засади, що полягають у обґрунтуванні природи, сутності, змісту і форм управління технічними, біологічними і соціальними системами, а також у формуванні організаційної свідомості, організаційного світогляду і культури, створенні ідеології і методології цього дослідження є концептуальною основою для практичної розробки завдань подальшої проектно-конструкторської роботи з обґрунтування управління технічними, біологічними і соціальними системами у дискурсі формування інформаційного суспільства в Україні¹.

Звісно, що нам цікаво у ретроспективному аналізі простежити, як відбувалось світоглядне забезпечення створення управлінських концепцій у минулому у різних ідеологічних системах за різними алгоритмами управління. Нам це потрібно з двох причин: по-перше, щоб пересвідчитись, що запропонована нами технологія створення загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами починається саме з розробки філософських засад теорії управління; по-друге, визначитись з характером і змістом наступного етапу її створення, а саме: розробкою власного світоглядного забезпечення.

2.3. Феномен управління у дискурсі світоглядних парадигм, філософських течій та національних культур

Нашим поточним завданням на шляху реалізації мети цього дослідження є поглянути на історію філософської і наукової думки і проаналізувати відношення мислителів до управління. Ми виходимо з

¹ Закон України “Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки” // Відомості Верховної Ради України (ВВР). [Електронний ресурс]. – 2007. – № 12. – С. 102. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/537-16>.



того, що поняття “мета” (goal) і “завдання” (objective) вживаються в побуті і нерідко в політиці, на жаль, в якості синонімів. Між тим, мета визначає напрям розвитку дій, а завдання – конкретний рубіж у досягненні мети.

Проблема розробки світоглядно-ідеологічних засад управління постійно стоїть перед світовою філософською і науковою теоретичною думкою. Вона існує на усіх рівнях організаційної діяльності, в усіх країнах і в усі часи, оскільки людині важливо знати сенс, мету, принципи і засоби цієї унікальної для облаштування людини діяльності. У той же час далеко не випадково філософи постійно констатували нерозуміння іншими членами суспільства усієї важливості науки і мистецтва управління : “Вчаться довгий час, щоб стати майстром своєї справи; нехтують усім, щоб здійснити найважливіше – управляти людьми. Є багато академічних премій за вирішення несуттєвих питань, і жодної – за те, що було б вирішальним для щастя роду людського”¹.

У наявній літературі знаходимо й пояснення причин, чому дотепер, на початок ХХІ століття, така дисципліна як філософія управління, що пояснювала б організаційну діяльність людини, ще не створена. З-поміж множини оцінок, бо кожен автор знаходить для себе і інших якесь логічне пояснення, ми зупинимось на двох з них.

Перша полягає у тому, що управлінська діяльність має творчий характер і залежить від стану людини, в її неймовірній складності поведінки, багатовимірності, невизначеності і нелінійності її природи і незавершеному характері її суті. На це вказує Е. Смірнов, який у своїй статті “Нова філософія управління” розглядає філософські основи контролінгу як сукупності усіх форм аналізу і оцінки діяльності організації, розробки і здійснення рішень для досягнення поставлених цілей: “Соціальна (громадська) система характеризується наявністю людини в сукупності взаємопов’язаних елементів. Соціальні системи істотно випереджають біологічні за різноманітністю функціонування. Набір рішень в соціальній системі

¹ *Гельвецій. Мысли и размышления / Гельвеций // Сочинения : в 2 т. – М. : Мысль, 1974. – Т. 2. – С. 581.*



характеризується великим динамізмом як в кількості, так і в засобах і методах реалізації. Це пояснюється високим темпом зміни свідомості людини, а також нюансів в її реакціях на однакові і однотипні ситуації”¹. Виявляється, що в силу наявності людини як стрижня соціальної системи остання має найбільшу міру невизначеності в порівнянні з технічною і біологічною системами. Тому найскладнішою у вивченні є людина і соціальна система, а відповідно має з’явитися дійсно нова філософія управління.

Друга причина полягає у тому, що теоретична наука і філософія не займалися ще цією проблемою з позицій дедуктивного методу, а йшли методом індуктивним, тобто шляхом накопичення і узагальнення практичного матеріалу. Пошук єдиних філософських підстав менеджменту не призводить до позитивних результатів, зокрема тому, що “філософія прагматизму і емпіризму, покладена у фундамент американських теорій і концепцій менеджменту, звужує можливості створення філософської основи для розробки загальної теорії. Європейська ж наука, що має сильнішу філософську позицію, не має такого багатого емпіричного досвіду в галузі менеджменту, як США”². Коло замкнулось.

Водночас в історії філософії можна знайти безліч рішень щодо “мудрого правління”, “справедливої винагороди”, кодексів поведінки керівника і підлеглого, найбільш ефективних форм і способів використання влади і безлічі інших управлінських проблем.

Тож для пошуку шляхів вирішення проблеми обґрунтування світоглядно-ідеологічних засад загальної теорії управління варто звернутися до історичного досвіду і проаналізувати, як до її вирішення підходили менеджери-практики, науковці і філософи у минулому з тим, щоб узагальнити їх досвід у площині індуктивного методу чи використати у дедуктивному алгоритмі.

¹ Смирнов Э. А. Новая философия управления / Э. А. Смирнов // Аудитор. – 1996. – № 5. – С. 14.

² Бессонова Л. А. Философские аспекты теории и практики менеджмента / Л. А. Бессонова [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue3/Philos_Manag1.html.



Ми тут маємо спиратися переважно на досвід соціального управління, тому що досвід управління технічними і біологічними системами є менш представлений у наявній літературі. Мета аналізу – критично інтерпретувати, відтворити і відновити фундаментальні основи управління, що предки передали нам. Знайти відповідь на питання, як у органічне ціле “об’єднується живе і мертве завдяки організації”¹.

Отже, розглянемо погляди філософів Давнього світу на проблему управління. Історико-філософський аналіз дає підстави зробити висновок, що першими теоретиками управління були саме філософи. І дійсно, уміння управляти людьми, що, за висловом Платона, є “одним із найскладніших умінь, яких важко досягнути”², завжди було в центрі уваги філософів. Така думка парадоксальна лише при поверховому підході. Адже, здавалося б, управління – як вид практичної діяльності – не повинно було цікавити грецьку філософію, при характерній для неї світоглядній споглядальності, зневазі до практичної праці. Зрозуміло, що так. Проте управління припускає не лише сукупність дій, але і суму знань. Тому і немає нічого дивовижного в тому, що Платон наполягав: дуже мало людей, що володіють знанням управляти, та і саме це знання “одне лише з усіх інших видів знання, що заслуговує на ім’я мудрості”³.

Як відомо, необхідність союзу філософії і управління найдетальніше обґрунтована Платоном. У “Державі”, “Законах” і низці інших діалогів червоною ниткою проходить думка про те, що людство ще довгий час буде позбавлене можливості мати “ідеальну” державу, “поки в державах не царюватимуть філософи”, або ж доки правителі “не стануть благородно і ґрунтовно філософствувати”⁴, інакше кажучи, подібне здійсниться, якщо тільки “філософи і

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука) : в 2 кн. / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 70.

² Платон. Политик / Платон // Платон. Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – Ч. 2. – С. 57.

³ Платон. Государство / Платон // Платон. Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – Ч. 1. – С. 219.

⁴ Платон. Государство / Платон // Платон. Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – Ч. 1. – С. 275.



правителі великих держав виявляться одними і тими ж особами”¹. Отже, повинні управляти ті, кому “за самою їх природою притаманно бути філософами і правителями держави, а усім іншим варто займатися не цим, а йти за тими, хто керує”². Окрім того, варто неосвічених громадян усіма засобами тримати чимдалі від влади і управління, мудрецам же доручити опікуватися управлінням³.

Так, коли Жюльєн Офре Ламетрі у першій половині XVIII століття намагається засвідчити важливість філософії у житті суспільства і наводить з цією метою приклади “вдалого застосування старань філософів” у різних сферах – юриспруденції, релігії, моралі, риторичі і т. ін. – особливого значення надає управлінню, повторюючи фактично тезу Платона: “Філософія до такої міри чинить вплив на мистецтво управління, що государі, які пройшли школу мудрості, створені бути і дійсно бувають кращими правителями, ніж ті, що не просякнуті настановами філософії”⁴.

У Ж. Ламетрі ж взагалі дуже примарні надії на появу філософів-правителів: черепаха не може бігати, сліпий не може бачити, – недвозначно заявляє він, – тому нам залишається лише сподіватися на те, “щоб ті, що тримають кермо правління, були трішки філософами...., вони не могли б бути ними на занадто високому рівні”⁵.

Цілком актуально звучить і зауваження Жана де Лабрюєра про те, що хоча констатація епізодичних проявів “мудрого правління” сама по собі, звичайно ж, надихає нас, але “по правді сказати, королі і міністри останнім часом занадто нехтують цим мистецтвом”⁶.

¹ Платон. Письма / Платон // Платон. Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – Ч. 2. – С. 527.

² Платон. Государство / Платон // Платон. Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – Ч. 1. – С. 276.

³ Платон. Законы / Платон // Платон. Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – Ч. 2. – С. 160.

⁴ Ламетри Ж. О. Предварительное рассуждение / Ж. О. Ламетри // Ламетри Ж. О. Сочинения. – М. : Мысль, 1976. – С. 487.

⁵ Ламетри Ж. О. Предварительное рассуждение / Ж. О. Ламетри // Ламетри Ж. О. Сочинения. – М. : Мысль, 1976. – С. 493.

⁶ Лабрюйер Ж. Характеры, или Нравы нынешнего века / Ж. Лабрюйер. – Симферополь : Реноме, 1998. – С. 222.



Поль Анрі Гольбах також, посилаючись на формулювання Платона, до певної міри зміцнює основну його тезу новими аргументами. Перше, саме філософи досвідченіші в причинно-наслідкових закономірностях громадського життя від усіх інших членів суспільства, звинувачення ж на їх адресу, що нібито філософія виховує в громадянах байдужість до громадських справ, абсолютно безпідставні: навпаки, “при освіченому уряді, у вільного народу, в країні, що підкоряється розумним законам, філософ завжди буде активним громадянином”. Друге, взагалі “в добре керованій країні освічена людина має значний вплив і може впливати на інших громадян”¹.

Саме з позицій соціально-філософського узагальнення стає зрозумілою системоутворююча роль управління в нормальному функціонуванні суспільства як цілого. За визначенням Бернарда Мандевіля, сама можливість того, щоб з людини, як істоти, “непідходящої для суспільства”, зуміти зробити “слухняне створіння, яке може знайти свою мету, працюючи на інших”, тобто можливість формування співтовариства людей, де “кожен член суспільства підкоряється цілому”, з’являється лише “завдяки хитромудрому управлінню”².

Філософське пізнання як основа мудрого управління, таким чином, аж ніяк не забезпечує благодетельного впливу на громадське життя. Більше того, як знання психічних процесів може бути використане двояко – як для допомоги людині, її натхненню, звеличенню, так і для перетворення її на слухняну маріонетку, – так і філософія в руках підступних правителів може стати потужною зброєю тоталітарного управління.

Своєрідним застереженням звучить висловлене ще в XVIII столітті Леже-Марі Дешаном побоювання, що “основні начала управління обурюють самі по собі, як тільки їх оприлюднять”³. Так

¹ Гольбах П. А. Естественная политика, или беседы об истинных принципах управления / П. А. Гольбах // Сочинения. – М. : Мысль, 1963. – Т. 2. – С. 85-534, С. 391.

² Мандевиль Б. Исследование о природе общества / Б. Мандевиль // Басня о пчелах. – М. : Мысль, 1974. – С. 310.

³ Дешан Л.-М. Истина, или Истинная система / Л.-М. Дешан. – М. : Мысль, 1973. – С. 167.



він спробував пояснити несподівану хвилю обурення, викликану, свого часу, публікацією книги Ніколо Макіавеллі “Государь”, що розкриває увесь механізм утримання влади. “Пружини володарювання, – робить висновок Дешан, – повинні залишатися прихованими, вони перестали б діяти, якби були відомі людям”¹. Висновок, зрозуміло, дуже неоднозначний, проте він до певної міри урівноважує іншу крайність – упевненість у виключно позитивному характері філософського перетворення управлінської діяльності. Це ще один важливий момент, на який нам варто своєчасно звернути увагу.

Теологічна інтерпретація управління, особливо практика, для нас також є цікавою, оскільки презентує специфічну моноідеологію, жорстку практику управління суспільством і певний світоглядний колорит, якщо провести межу між різними релігійними течіями, як це зробив, наприклад, М. Вебер у відомій праці “Протестантская этика и дух капитализма”² або буддистську, християнську і ісламську парадигми світосприйняття.

Релігійні константи соціокультурного поступу є чинником, характерним для всіх ключових форм світової цивілізації. Відомий американський філософ і культуролог Кліфорд Гірц у книзі “Інтерпретація культур” зазначає: “важливість релігії полягає в її здатності служити... джерелом... загальних уявлень про світ, особистість і стосунки між ними... із цих культурних функцій випливають... соціальні і психологічні функції релігії. Релігійні поняття виходять за межі свого... метафізичного контексту, забезпечуючи певний кістяк загальних ідей, за допомогою якого можна надати прийнятної форми найрізноманітнішим виявам досвіду – інтелектуального, ... морального”³. А ми до цих слів К. Гірца додамо ще й організаційного досвіду.

¹ Дешан Л.-М. Истина, или Истинная система / Л.-М. Дешан. – М. : Мысль, 1973. – С. 167.

² Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер // Избранные произведения / пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайденко. – М. : Прогресс, 1990. – С. 43-271.

³ Гірц К. Інтерпретація культур : вибрані есе / К. Гірц ; пер. з англ. Н. Комарова. – К. : Дух і літера, 2001. – С. 147.



Актуальність розгляду теократичної філософії управління, яка лежить в основі централізованої системи управління римсько-католицької церкви, виходить з того емпіричного факту, що ця церква спромоглася вижити з-поміж безлічі потрясінь упродовж майже двох тисячоліть. Більше того, як свідчить історія ХХ століття, вона склала ідеологічний кістяк еклектичної системи управління фашистської Німеччини¹, а її окремі елементи проявляються і у сучасних умовах.

Феодали посідали становище військових організаторів, жерці – мирних. Уся жива тканина суспільства зв'язувалася мережею культурних форм, релігійних і політичних, якими закріплювалися співвідношення і функції частин цілого, тобто передусім – різних станів. Процес розвитку віками обумовлював зростаючу розбіжність як між частинами – станами, – з одного боку, так і між живою тканиною суспільства і його ідеологічною оболонкою, з іншого боку.

За законом зростання організаційної різниці, феодали світські і духовні щораз вище піднімалися над масами інших станів; але водночас їх організаторська діяльність дедалі більше відривалася від трудової практики цих мас, дедалі менше її організовувала, повніше зводилася до організації власного існування вищих станів, до удосконалення експлуатації і споживання. Паралельно з цим – і відповідно до цього – за принципом додаткових зв'язків, трудова практика нижчих станів виробляла в собі необхідні для неї організаторські функції, висувала нових керівників замість тих, що відійшли від неї, колишніх – “буржуазних” замість “феодальних”. Стара релігійно-політична оболонка, що закріплювала колишні, такі, що реально припинили існування, співвідношення частин суспільства, утруднювала їх рух і зростання, стискала живу соціальну тканину, додавала нову умову дезорганізації величезного масштабу і значення”².

Візьмемо середньовічну Європу. Що ми бачимо? У Європі йде боротьба пап зі світською владою, з королями. У своїй чудовій книзі

¹ *Поликарпов В. С.* Философия управления / В. С. Поликарпов. – Ростов-на-Дону; Таганрог, 2001. – С. 81-100.

² *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 66.



“Західна традиція права: епоха формування” Г. Берман (1998) із цього приводу стверджує: “Почався затяжний конфлікт світської влади з церковною, що не обмежився тільки листуванням: в хід пішла зброя, прокляття, відлучення від церкви. Наприклад, Іоанн Солсберійський у трактаті “Norman Anonymous”, спрямованому проти партії папи, пише, що і “королівська гідність Христа, і його святість безпосередньо передаються королям через коронацію. Як вікарій є намісником Христа, король сам божественний і є священником свого народу. Він навіть може здійснювати таїнства після коронації – така традиція у Візантії, у франків і англосаксів – імператор або король входив у вівтар і готував хліб і вино для свого власного причастя. Король – благодійник і рятівник свого народу, тому він може відпускати гріхи”¹.

Успіх у боротьбі пап з королями почергово був то на одному боці, то на іншому, оскільки обидві партії мали своїх численних прибічників, які, проте, самі часто змінювали свої погляди, адже і християнська церква була тілом Христовим, але і світська влада була сакральною. “У результаті ні папам, ні імператорам не вдалося наполягти на своїх первинних домаганнях. За Вормським конкордатом 1122 року імператор гарантував, що єпископи і абати вільно обиратимуться однією лише церквою, і відмовився від привласнення ним духовних символів – печатки (персня) і палиці. Зі свого боку, папа погодився на право імператора бути присутнім на виборах і втручатися там, де виникала суперечка”².

За цим першим кроком були і інші, в ході яких церква і світська влада поступово розмежовували компетенції і визначали межі власних інститутів. Ще один важливий результат – формування канонічного права і, за його зразком, права світської держави. Зразком – виступала церква. Незважаючи на єдиновладдя папи, сам папа обирався кардиналами, у свою чергу, єпископ обирався соборним капітулом, тобто каноніками і іншими кліриками, абат

¹ Берман Г. Д. Западная традиция права: эпоха формирования / Г. Д. Берман. – М. : Инфра-М, Изд-во МГУ, Норма, 1998. – С. 264-265.

² Берман Г. Д. Западная традиция права: эпоха формирования / Г. Д. Берман. – М. : Инфра-М, Изд-во МГУ, Норма, 1998. – С. 104.



обирався ченцями монастиря. “Хоча законодавство було прерогативою пап, вони все ж у XII-XIII ст. відчували потребу в періодичному скликанні вселенських соборів, щоб ті допомагали їм в законодавчому процесі. Такими були перші законодавчі збори Європи”¹.

У формуванні тогочасного суспільства колосальну роль відіграли монастирі, університети, середньовічна філософія і теологія. А умови задавало середньовічне суспільство, що складалося з багатьох співтовариств, племінних союзів, дворів королів, великих феодалів, християн-ченців, мирян, пов’язаних феодалними, договірними стосунками. Причому кожне співтовариство відстоювало свою самостійність. Середньовічне європейське суспільство визнавало рівність соціальних суб’єктів, тому в конфлікті не могли перемогти ні церкву, ні світську владу. По суті, починаючи з XI-XII століть, середньовічне суспільство конституює себе на основі права і механізмів, що частково нагадують демократичні. Г. Берман підкреслює новий сенс права і нові види права, які, зокрема, регулювали стосунки між церковними і світськими володіннями, що змагаються, а також давали можливість для світської влади цілеспрямовано і програмно втілювати в життя заявлені церквою цілі: забезпечити мир і справедливість у своїй юрисдикції.

В силу історичних причин римсько-католицька церква як потужна релігійна транснаціональна корпорація зайняла головне місце у феодалному суспільстві Західної Європи і виконувала функцію ідеологічного інтегратора. Вона була строго ієрархічно централізованою системою на чолі з римським папою і прагнула до верховенства у “християнському” світі. Більше того, римсько-католицька церква від імені бога прагнула домогтися “інтернаціоналізації” своєї влади – пробитися на схід, хоча і зазнала у цьому поразки.

У іншому ж вона продемонструвала незвичайну живучість: успішно знаходила вихід з ситуацій, які загрожували їй загибеллю.

¹ Берман Г. Д. Западная традиция права: эпоха формирования / Г. Д. Берман. – М. : Инфра-М, Изд-во МГУ, Норма, 1998. – С. 203.



Тут досить згадати її успішну боротьбу з численними сектами, що мали свої витoki і опору в масових громадських рухах, таких як катари, вальденси, монтаністи, флагелланти, німецькі і фландрські містики XIV ст., гусити, зрештою, рухи епохи Реформації. І одним з ефективних знарядь досягнення перемоги у цій боротьбі виступала священна інквізиція, виплекана в атмосфері релігійного фанатизму, що була фанатичною установою.

Священна інквізиція контролювала практично усі сфери діяльності мільйонів людей, використовувала різні методи соціотехнічного, зокрема і таємного, управління суспільством, а також способи проникнення у найпотаємніші куточки людської душі.

Під інквізицією розумітимемо особливі трибунали католицької церкви, що переслідували єретиків, чия діяльність почалася в XII-XIII ст. і закінчилася у першій половині XIX ст. Безперечно одне: до кінця XIII ст. Західна Європа, що перебувала під впливом католицької церкви, була покрита мережею інквізиційних трибуналів. Їх діяльність, зауважує знаменитий історик інквізиції Г. Ч. Лі, була безперервна, як і дія законів природи, що позбавляло єретиків надії виграти час і сховатися в одній з європейських країн: “Єретик жив наче на вулкані, який повсякчас міг почати виверження і поглинути його... У очах людей папська інквізиція була всезнаючою, всемогутньою і всюдисущою”¹. У ту епоху вона виступала міжнародною поліцією, вселяючи своєю таємничістю і надприродною пильністю містичний жах.

Священна інквізиція, як система, включала наступні елементи: суд, звинувачення, слідство, допит, тортури, вирок, аутодафе і вогнище. Як же була влаштована ця страшна у своєму жорстокому фанатизмі диявольська машина? “Облаштування інквізиції, – пише американський учений Г. Ч. Лі, – було настільки ж просте, наскільки доцільне у досягненні мети. Вона не прагнула вражати уми своїм зовнішнім блиском, вона паралізувала їх терором. Вона залишила світським прелатам багатий одяг, величну пишноту богослужіння,

¹ *Ли Г. Ч. История инквизиции в средние века / Г.-Ч. Ли ; [пер. с фр. А. В. Башкирова] ; [под ред. О. Г. Лозинского] ; [в 3 т.] . – СПб. : Изд-е Брокгауз-Ефрон, 1911-1914. – Т. 1. – 559 с.*



блискучі процесії і довгий ряд служителів. Інквізитор носив скромну рясу свого ордену; у місто він входив або один, або у супроводі декількох озброєних слуг, які склали його особисту охорону і були виконавцями його наказів. Головною ареною його діяльності були стіни святого трибуналу, звідки він розсилав свої накази і розпоряджався долею цілих народів, оточений мовчанням і таємничістю, у тисячу разів переконливішими, ніж зовнішня пишність єпископів”¹.

Однак час і умови зробили свою справу і теократична ідеологія нині потерпає кризу. Про кризовий характер систем управління у сучасному світі свідчить проблема бунту в рядах духовенства централізованої римсько-католицької церкви, що вступає у третє тисячоліття свого існування. Зараз римсько-католицька церква, що охоплює своїм впливом близько мільярда чоловік на усій земній кулі, стоїть перед лицем зовнішньої і внутрішньої ерозії, вона знаходиться у стані власної кризи. Одним зі значних симптомів цього є скорочення чисельності католиків: “Усім відомо, хоча важко це підтвердити кількісно, що Римська Католицька Церква у Сполучених Штатах, Латинській Америці і навіть в Африці втрачає дедалі більше своїх прибічників на користь протестантських течій – факт, який визнав сам, нині покійний, Іоанн Павло II, коли публічно застерігав щодо таких сект. Тому можна зробити беззаперечний висновок, що Римсько-католицька Церква скорочується”².

Найпарадоксальніше у скороченні католицизму полягає в тому, що саме вимога дотримання високої дисципліни у сфері теології і способі життя вірян лежить в основі неадекватного реагування римсько-католицької церкви на соціокультурну дійсність, що змінюється. Таким чином, одна з найпотужніших централізованих систем теократичного корпоративного управління в історії людського суспільства дає збої.

¹ Ли Г. Ч. История инквизиции в средние века / Г.-Ч. Ли ; [пер. с фр. А. В. Башкирова] ; [под ред. О. Г. Лозинского] ; [в 3 т.]. – СПб. : Изд-е Брокгауз-Ефрон, 1911-1914. – Т. 1. – С. 234.

² Шульц Т. Иоанн Павел II / Т. Шульц ; пер. с англ. О. В. Дорошкевич ; худ. обл. М. В. Драко. – Мн. : ООО “Попурри”, 2000. – С. 577.



Багато прийомів і технологій управління нескореними або ідеологічними супротивниками з тих часів перейняли сучасні організації, навіть політичні партії. Саме клірик-інтелігент використав образи відьми і єретика в якості об'єктивного ворога – раціональної конструкції, створеної католицькою церквою в якості засобу, необхідного для функціонування авторитарних політичних структур.

Система тотального терору у цей період була продумана дуже ретельно. Уперше в Європі була створена картотека таємних актів судочинства, в яку були занесені усі дані про ту або іншу людину. Чи ж не ці саме технології використовували тоталітарні режими Сталіна, Франко, Мусоліні у ХХ столітті?

А зараз, у новому тисячолітті, римсько-католицька церква змушена адаптуватися до нових соціокультурних умов світу, що динамічно змінюється. Тому вона використовує технології, вироблені орденом єзуїтів і іншими католицькими орденами і інститутами, щоб використати філософію теократичного управління, що лежить в їхній основі, у боротьбі за впливи на максимальне число людей у світі¹.

Релігійна влада живуча і нині протистоїть світській владі. Їх протистояння найбільш рельєфно спостерігається, оскільки має гострий характер протікання у країнах з мусульманською вірою, наприклад, в Ірані, Афганістані, у деяких інших мусульманських країнах, де на поверхню управління соціальним розвитком піднімаються закони шаріату.

Китайська інтерпретація філософії управління є чи не найдавнішою, чи не найживучішою і такою, що має перспективу у майбутньому часі, оскільки вона замішана на ідеї цілісності Всесвіту, суспільства і людини.

Конфуціанська філософія управління – це етичне вчення з чіткою ієрархічною структурою моральних цінностей, які глибоко інтеріоризуються (переходять у внутрішній план індивіда) в процесі соціалізації. Вона виходить з того, що “людина за своєю природою

¹ Шульц Т. Иоанн Павел II / Т. Шульц; пер. с англ. О. В. Дорошкевич; худ. обл. М. В. Драко. – Мн. : ООО “Попурри”, 2000. – С. 567.



добра і в ній первісно закладене прагнення до вдосконалення, сенс якого полягає у виявленні і розвитку в собі доброго (“гуманного”), істинно людського начала і в пригніченні злого (“тваринного”) начала, або, за висловом В. Алексеєва, в “боротьбі із стихією підлоти у собі”¹.

Мовою сучасної науки цю ідею можна сформулювати таким чином: стрижень конфуціанської доктрини полягає в потужному негентропійному пафосі, згідно з яким саме внутрішній моральний обов’язок лежить в основі безмежного самоудосконалення².

У конфуціанстві проводиться різке протиставлення такої “негентропійної” людини (цзюн-цзи – “шляхетного чоловіка”) “особі ентропії”, аморальній (сяо-женю – “низькій”) людині. Якщо цзюн-цзи постійно прогресує у своєму моральному і психічному розвитку, безперервно підвищуючи вимогливість до себе, то сяо-жень, навпаки, постійно деградує, щораз більше і більше піддававшись руйнівній стихії своїх пристрастей: “Шляхетний чоловік рухається вгору, негідна людина рухається донизу”³. Відмітна сторона конфуціанського ідеалу людини – внутрішня, суто моральна природа регуляторів поведінки цзюн-цзи.

У цілому суть конфуціанської філософії управління полягає в наступному: Всесвітом править Небо, звідки на піднебесну землю сходять закони гармонії, честі, обов’язку і доцільності. Міркування Конфуція про управління і управлінські навички виходять з імперативу непорушності ієрархії між верхами і низами, жорсткого дотримання правил ритуалу (“чи”), який вимагає беззаперечної покори низів верхам: “Государ має бути государем, сановник – сановником, батько – батьком, син – сином”⁴.

Самі верхи проявляють у своєму середовищі один до одного любов і солідарність, що і складає їх ритуал – “жень”

¹ *Абаев Н. В.* Чань-буддизм и культурно-психологические традиции в средневековом Китае / Н. В. Абаев. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд-ние, 1989. – С. 27.

² *Стариков Е. Н.* Общество-казарма от фараонов до наших дней / Е. Н. Стариков. – Новосибирск, Сибир. хронограф, 1996. – С. 141.

³ *Абаев Н. В.* Чань-буддизм и культурно-психологические традиции в средневековом Китае / Н. В. Абаев. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд-ние, 1989. – С. 26-27.

⁴ Лунь Юй // Древнекитайская философия / Юй Лунь. – М. : Мысль, 1972. – Т. 1. – С. 70.



(людинолюбство). “Якщо у верхах дотримуються ритуалу, народом легко управляти”¹. Вісью конфуціанських традицій стала саме ця цілеспрямованість на збереження гармонії: “Коли кожен знаходить відповідне собі зайняття, займає відповідне йому місце, тоді вищі і нижчі служать один одному”².

Послідовники вчення Конфуція – Меэнь-цзи і його учні, детально розробили принципи “Людинолюбивого” управління. Тут до основної ідеї Конфуція про право верхів володарювати і управляти, і про обов’язок низів підкорятися, додана вимога до правителів бути справедливими. Але “функціональне” співвідношення не міняється: адже це – “загальний закон у Піднебесній”. Найбільш просторова інтерпретація цього закону така: “Одні напружують свій розум, інші напружують м’язи. Ті, хто напружує розум, керують людьми. А тими, хто напружує м’язи, управляють. Керовані утримують тих, хто ними управляє. А ті, хто керує людьми, утримуються тими, ким вони управляють”³.

Ті, хто протистояв конфуціанцям з позицій “нижчих”, Мо-цзи і його послідовники, детально розробили принципи “мудрого управління”, суть якого усе та ж, але очищена від аристократичних обмовок, конфуціанська теза “правильна людина – на правильному місці”: “Того, хто здатний управляти країною, призначають управляти країною; того, хто здатний бути начальником департаменту, призначають начальником департаменту; того, хто здатний управляти поселенням, призначають старостою поселення”⁴.

Як бачимо, якщо, за Конфуцієм, управляти здатні лише високородні особи, а поведінка простолюддя регулюється виключно кодексом слухняності, то для школи Мо-цзи вирішальний критерій – не чинник народження, а особисті якості (гідність і достойність) претендента на управлінську посаду. Порушення саме цього засадничого принципу – головна причина системної плутанини:

¹ Лунь Юй // Древнекитайская философия / Юй Лунь. – М. : Мысль, 1972. – Т. 1. – С. 70.

² Хуайнань-цзы // Древнекитайская философия. Эпоха Хань / Хуайнань-цзы. – М. : Наука, 1990. – С. 160.

³ Мэнь-цзы // Древнекитайская философия. – М. : Мысль, 1972. – Т. 1. – С. 238.

⁴ Мо-цзы // Древнекитайская философия. – М. : Мысль, 1972. – Т. 1. – С. 182.



“...Людина, яка не може управляти навіть сотнею людей, призначається главою департаменту, щоб управляти тисячею... Ця посада вдсятеро перевищує її здібності... І якби навіть цей чиновник день і ніч безперервно займався справами департаменту, то все одно ці справи, як і раніше, залишатимуться незробленими, ніби ними і не займався ніхто”¹.

Дещо пізніше за конфуціанство (у IV столітті до н.д., що припадає на епоху “Воюючих царств”) у Китаї виникло вчення легістів-законників (китайською – фа цзя), ідеї якого згодом увійшли складовою частиною до ідеології Китаю. У руслі цих міркувань, зокрема у представників школи “законників”, були розроблені конкретніші формулювання “правильного”, “хорошого” управління, наприклад, таке: “...Якщо зробити постійними правила призначення на посади, то запанує якісне управління”².

Видатним теоретиком легізму був Шан Ян, чиновник вана царства Цинь Сяо-Гуна. Зазначимо, що легізм – це форма управління суспільством, яка заснована на централізації влади. Для посилення царства Цинь і для повернення йому втраченої гегемонії над сусідами Шан Ян пропонував не надто зважати на колишні традиції, що вихваляють моральні чесноти древніх правителів, а провести радикальну реформу принципів громадського устрою. Спільно з іншими теоретиками легізму (Шень Дао, Шень Бухай і Хань Фей) вони створили струнку концепцію деспотичної держави, що “функціонує за умови необмеженої влади правителя, з одноосібно керованим уніфікованим адміністративним апаратом; запропонували ідею державного регулювання економіки за допомогою, головним чином, заходів заохочення землеробства і впорядкування фіскальної системи; систему централізованого управління державою за принципом регулярного адміністративного поділу; призначення чиновників правителем замість традиційного спадкоємства посад; принцип привласнення рангів знатності, привілеїв за конкретні заслуги, передусім у ратній справі; контроль за складом думок

¹ Мо-цзы // Древнекитайская философия. – М. : Мысль, 1972. – Т. 1. – С. 186.

² Шан цзюнь шу // Древнекитайская философия. – М. : Мысль, 1973. – Т. 2 – С. 218.



підданих, цензорський нагляд за чиновниками; систему кругової поруки і групової відповідальності”¹.

Легізм зіграв свою роль в епоху “Воюючих царств”, коли йшлося про об’єднання Китаю в імперію, що супроводжувалося руйнуванням матеріальних і моральних цінностей разом з відповідними соціальними структурами. Ця філософія управління соціумом розглядала людину як істоту первинно розпутну.

Тому управляти її поведінкою варто не за допомогою внутрішніх, моральних, а зовнішніх примусових, принципово аморальних санкцій. “Якщо конфуціанство упорядковувало людську діяльність нормами етики, то легізм – це щось на кшталт дисциплінарного статуту або кримінального кодексу – методом “батога і пряника” при явній перевазі “батога”. Словом, конфуціанство було розраховане на “негентропійну” культурну особистість, а легізм – на аморальну, “ентропію”. В умовах поголовної аномії він на якийсь час виявився ефективним, дисциплінувавши і загнуждавши з допомогою закону (“фа”) того, що розперезався за час воєн і анархії сяо-женя”².

Грубі методи легізму для правителів були більш прийнятними і ефективними, бо вони дозволяли твердіше тримати в руках централізований контроль над приватними власниками, що мало величезне значення для посилення царств і успіхів в їх запеклій боротьбі за об’єднання Китаю. Перевірка ідей легізму практикою (основа в III ст. до н. д. династії Цинь, її падіння і виникнення династії Хань) виявилася достатньою, щоб показати його неприйнятність для Китаю того часу.

Відверто тоталітарна доктрина легістів з її презирством до людей в ім’я величі держави виявилася нежиттєздатною; легізм зазнав поразки, але для збереження імперської структури, що вже склалася, для процвітання її пануючих верхів, що здійснювали свою владу за допомогою потужного адміністративно-бюрократичного апарату, створеного стараннями легістів, потрібна була доктрина, яка була б

¹ Китайская философия : энциклопедический словарь / ред. М. Л. Титаренко. – М. : Мысль, 1994. – С. 161.

² Стариков Е. Н. Общество-казарма от фараонов до наших дней / Е. Н. Стариков. – Новосибирск, Сибир. хронограф, 1996. – С. 141.



здатною надати усій цій системі благопристойного і респектабельного вигляду. Такою доктриною стало конфуціанство.

Синтез конфуціанства і легізму виявився не такою вже складною справою, бо у них було немало спільного. В результаті реформ ханського імператора У-ди відбулася видозміна первинного конфуціанства, воно стало державною ідеологією, що значно підвищило соціальну роль бюрократичних інститутів¹.

Філософське вчення Дао є світоглядною основою синергетичного підходу до управління складною, багатовимірною і нелінійною системою сучасного суспільства. Один з постулатів даосизму свідчить: “річ отримує життя, імплантуючись в пустотний потік перетворень”². Іншими словами, існування і природа речей кореняться у взаємозалежності, і самі по собі вони є нічим, тобто світ, що оточує нас, є динамічним процесом взаємодій і змін. Тому не випадково, що в “Книге Перемен” підкреслюється: “Природні закони не є зовнішніми силами щодо речей; вони утілюють гармонію руху, властиву самим речам”³. Філософія Дао ґрунтується на фундаментальному положенні, згідно з яким синергетика виходить не з силової дії, а з правильної топологічної конфігурації, архітектури, резонансної дії на складне, нелінійне середовище, що самоорганізується, тобто ця філософія є вираженням спонтанності існування⁴.

Органістична концепція є візиткою китайської філософії у сфері управління суспільством. Китайцям властива прихильність до їх традиційної державності і воістину священна уклінність перед нею, адже ця влада мала і релігійний, і моральний сенс, причому китайська імперія аж до початку ХХ століття “зберігала в собі риси архаїчних

¹ Китайская философия : энциклопедический словарь / ред. Л. М. Титаренко. – М. : Мысль, 1994. – С. 162-163.

² *Малявин В. В.* Сумерки Дао: Культура Китая на пороге Нового времени / В. В. Малявин. – М. : Дизайн, 2000. – С. 44.

³ *Капра Ф.* Дао физики / Ф. Капра. – СПб. : Орис, 1994. – С. 198.

⁴ *Григорьева П.* Синергетика и Восток / П. Григорьева // Синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов / отв. ред. В. И. Аршинов, В. Г. Буданов, В. Э. Войцехович. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – С. 240-241; *Вейлл П.* Искусство менеджмента: Новые идеи для мира хаотических перемен / П. Вейлл; пер. с англ. Козыревой И. Б. – М. : Изд-во “Новости”, 1993. – 222 с.



вірувань”¹. У основі управління китайським соціумом і функціонування держави лежать принципи органіцистичної філософії, що і пояснює незвичайну стійкість китайської цивілізації.

Перший принцип полягає в тому, що держава розумілася як царюючий дім, династичне дерево у вигляді певного “єдиного тіла”, яке охоплювало усіх членів роду, живих і мертвих. Функція государя полягала у підтримці цієї єдності шляхом здійснення жертвопринесень покійним предкам, що характеризувало його як посередника між земним і небесним світом.

Другий принцип є тлумаченням правителя як осереддя космічних сил, фокусу світового кругообігу; на ньому лежить місія благоустрою всесвіту, що надає йому морального авторитету. Істотною є та фундаментальна обставина, згідно з якою суспільство і природа розглядалися як живе тіло, як живий організм. Управління соціумом було невідривне від змін у природі, виходячи при цьому з органічної концепції суспільства, в якому благополуччя кожної людини обумовлене співпрацею усіх індивідів.

Характеристика органіцистичної філософії, що лежить в основі управління китайським соціумом і що пояснює його надзвичайну живучість, резюмується В. Малявиним таким чином: “Держава і весь світ розглядалися як живе тіло, і однією з головних якостей мудрого правління вважалася проникність, “прохідність” (тун) усіх каналів циркуляції “життєвої енергії” у світі – як в природі, так і в суспільстві. Становище індивіда прирівнювалося до його вродженої долі. В успадкуванні своєї долі, стверджували ідеологи імперії, усі люди рівні, незважаючи на нерівність їх стану. Ідеальне суспільство мало функціонувати абсолютно природно; життя у ньому слід було влаштувати за зразком мурашника або бджолиного вулика. Мудрість же правителя в тому і полягала, щоб “сповна використати” природні задатки кожного. А оскільки будь-яка дія має символічний сенс, і ті,

¹ *Малявин В. В.* Сумерки Дао: Культура Китая на пороге Нового времени / В. В. Малявин. – М. : Дизайн, 2000. – С. 105.



хто розуміє його, матимуть владу, у світі вічно існуватиме поділ на керівників і керованих”¹.

Головним у вченнях китайських мислителів був пошук оптимальних форм організації суспільства, точніше, проблеми про те, які якості повинні мати ті, що управляють, і керовані, для того, щоб в країні панували порядок і спокій. Органістична концепція знайшла відгук у просторі європейської філософії і сьогодні набирає силу. До цього ми ще повернемося.

Японська інтерпретація філософії управління має відмінність від інших, зокрема й від китайської філософії, оскільки більше розрахована на корпоративний рівень і покладається на глибинні почуття і мотивацію людини.

Філософія дзен торкається безперервної освіти, необхідної для успішного управління поведінкою індивіда або групи. Відомо, що фехтування, каліграфія і музика традиційно є найпрестижнішими жанрами мистецтва в Японії. Таке безперервне навчання веде до постійного вдосконалення майстерності, воно було поширене на сферу управління діяльністю японських корпорацій. “Згідно з підходом Дзен, метою навчання є безперервне вдосконалення майстерності.

Кожна людина шляхом безперервного навчання може поліпшити якість своєї роботи. Це призводить до саморозвитку, а досягнуті результати приносять моральне задоволення. Підхід Дзен надає особливого значення обов’язку у вдосконаленні майстерності без очікування будь-якої відчутної матеріальної вигоди. Поліпшення майстерності може приносити людині величезне задоволення. У кожного є вроджене прагнення досягти досконалості у своїй праці. Підхід Дзен задовольняє це прагнення і навіть посилює його. Це благотворно впливає і на людину, і на фірму, в якій вона працює”².

Ефективність філософії Дзен в управлінні поведінкою людини виходить з того факту, що японські компанії є не лише економічними

¹ *Малявин В. В.* Сумерки Дао: Культура Китая на пороге Нового времени / В. В. Малявин. – М. : Дизайн, 2000. – С. 108.

² *Паркинсон К. Н.* Эти невероятные японцы / К. Н. Паркинсон, М. К. Растомджи, С. А. Сапре. – М. : ФОЗБ, 1992. – С. 35-36.



інститутами, але і, значною мірою, соціальними організаціями. У кожній фірмі є своя корпоративна філософія, що акцентує увагу на поняттях ширості, гармонії, співпраці, вкладу в поліпшення життя суспільства. “Основні чинники, що визначають престиж компанії в Японії, – її правовий статус, контрольована частка ринку, членство на біржі і корпоративна філософія. Ці показники є істотнішими, ніж ціна акцій або рівень прибутковості. Престиж компанії визначає її доступ до зовнішніх фінансових джерел, можливості залучення людських ресурсів з високим потенціалом”¹.

Престиж фірми, в якій працює японець, визначає значною мірою його визнання і статус в суспільстві. Адже японський менталітет виходить з рівноцінності особистого трудового життя, тому індивідуальне виживання і розвиток людини органічно пов’язані з виживанням і розвитком підприємства, на якому він працює. Іншими словами, відбувається ототожнення працівника зі своєю фірмою, звідси, як наслідок, і ідентичність їх доль. “Корпоративна філософія знаходить відображення в ієрархічній структурі фірми, системі організації праці, виробництва і управління. На відміну від традиційних принципів, спрямованих на забезпечення прибутковості господарської одиниці (формалізація, спеціалізація і розподіл праці), при побудові систем праці в Японії орієнтуються на неформальність, гнучкість і кооперацію”². Саме філософія дзен найадекватніше виражає неформальний і гнучкий характер японського мислення, що дозволяє ефективно управляти діяльністю корпорації.

Філософія Дзен являє собою кристалізацію усієї філософії Сходу, для якої немає нічого ясно і чітко вираженого. Східна філософія демонструє, що східний розум за своєю природою є синтетичним, а не аналітичним, що прагне до “інтуїтивного досягнення цілого”³.

¹ Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников : монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – М. : Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – С. 91.

² Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников : монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – М. : Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – С. 91.

³ Судзуки Д. Основы дзен-буддизма / Д. Судзуки // Дзен-буддизм. – Бишкек, 1993. – С. 23.



Синтетичний характер східного розуму проявляється в його невловимості і несумірності, тому японець знаходить у повсякденному житті невимовно глибоку думку. Більше того, це стосується дуже складної проблеми управління соціумом і поведінкою людини, коли формальність виявляється неефективним засобом дії на поведінку індивіда або групи.

Неварто забувати, що дзен є зброєю самурайського духу, що увійшов до культури Японії і здійснює чималий вплив на діяльність великих корпорацій і дрібних фірм. У філософії Дзен негативний характер формальності, пов'язаної з поняттям форми, кваліфікується наступним чином: “будь-яка прихильність, будь-яка зафіксована свідомість сковує воїна, немов ланцюгами, і позбавляє його плинності, ніби прибиває залізними цвяхами до певної конкретної форми. А схильність до форми – це смерть; несхильність, плинність, безформність – це властивість життя, це та якість життя, що приносить воїнові перемогу в смертельному поєдинку”¹. Таким чином, філософія Дзен, за своєю суттю, є глибокою теорією управління поведінкою японця і усього японського соціуму.

У японській філософії управління значною мірою увага фокусується на посаді, зарплаті і інших вигодах, але не на якості праці. “І якщо за навчанням не йде досить швидке просування по службі, то виникає фрустрація і почуття образи”².

На завершення зазначимо: цілком природно, що нині починає проявлятися так званий “гуманітарний тип економічного зростання”, що характеризується науковим знанням і творчістю людини в якості його головних рушійних сил. “Цей тип економічного зростання фактично вже існує, хоча властивий йому підхід до управління можна виявити лише в найбільш передових організаціях. Вважається, що цей

¹ Синицын А. Ю. Рыцари Страны восходящего солнца. История, традиции, оружие / С. Ю. Синицын. – СПб. : Паритет, 2001. – С. 294.

¹ Паркинсон К. Н. Эти невероятные японцы. / К. Н. Паркинсон, М. К. Растомджи, С. А. Сапре. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1992. – 208 с.

² Паркинсон К. Н. Эти невероятные японцы / К. Н. Паркинсон, М. К. Растомджи, С. А. Сапре. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1992. – С. 35.

тип економічного зростання характерний для японських підприємств”¹.

Американський менеджмент накопичив значний обсяг емпіричного матеріалу для аналізу філософських підходів до цього явища. Американська ідеологічна практика полягає у визнанні менеджменту як етнокультурного феномену і, відповідно, займається пошуками його національної моделі. Недивно, що остання обставина не висвітлена у працях американських авторів. Більшість з них явно або імпліцитно дотримується тієї традиційної позиції, яку без еківок сформулював ще Генрі Форд: “Наполягати на американізмі не означає наполягати на вузькому націоналізмі. Основні принципи американізму утворюють мету, до якої прагне уся цивілізація”².

На противагу попередньому твердженню приведемо дуже цікаве зауваження голландського соціолога Гердта Гофстеда: “Американським менеджерам зазвичай складно повноцінно співпрацювати у рамках програм з індустріальної демократії в таких країнах, як Швеція, Німеччина і навіть Голландія. Громадяни Сполучених Штатів схильні вважати свою країну зразком демократії і не можуть легко змиритися з тією обставиною, що в інших країнах можуть бути розвинені такі форми демократії, які не відповідають їх уявленням і які є прямим посяганням на привілеї американського менеджменту”³. Саме через подібний методологічний етноцентризм (як неминучий наслідок світоглядного снобізму) американські автори довгий час не визнавали за японським менеджментом істотної своєрідності: прийнятнішим поясненням для них була формула “японський дух + західна технологія”⁴. Тому вони запросили, як відомо, на власні виробництва десятки тисяч японських менеджерів.

Насамперед звертає на себе увагу домінування філософії прагматизму, яким просякнуте американське суспільство.

¹ Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников : монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – М. : Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – С. 43.

² Форд Г. Сегодня и завтра / Г. Форд ; пер. с англ. – 3-е изд. – Л. : Время, 1928. – С. 264.

³ Hofstede G. Culture's consequences / G. Hofstede. – London, 1980. – P. 381.

⁴ Макмиллан Ч. Японская промышленная система / Ч. Макмиллан ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1988. – С. 39.



Прагматизм вплинув найбільше на духовне життя Америки, зокрема на праці у сфері управління Ф. Тейлора, Г. Форда та ін. Не втратили своєї актуальності і праці класиків менеджменту Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Емерсона і Г. Форда, без яких було б неможливим виникнення сучасного менеджменту з властивою йому єдністю науки, мистецтва і технології управління. Ці класичні праці дуже вдало доповнюють одна одну: Ф. Тейлор аналізує проблеми цехового управління, Г. Емерсон і Г. Форд концентрують свою увагу на усьому виробничому процесі, тоді як А. Файоль займається переважно проблемами вищої адміністрації. У них дуже чітко показано, що осмислена і цілеспрямована діяльність будь-якого колективу – від патріархальної общини до сучасної корпорації – неможлива без управлінського регулювання його таких чотирьох іпостасей, як планування, організація, керівництво і контроль.

Водночас варто мати на увазі ту важливу обставину, що універсальність принципів менеджменту не відміняє його соціокультурного генезису, функціонування і потреби бачити соціальний світ у перспективному світогляді і ідеологічно виправданим і привабливим для інших народів. Як наслідок, російська соціологічна наука копіює американський варіант розвитку управлінської думки і видає його за остаточний варіант культурно-історичного розвитку явища. Так, наприклад, російські дослідники А. Кравченко і І. Тюріна у навчальному посібнику для вищої школи “Соціологія управління” виокремлюють 16 течій, що матеріалізовані у відповідних концепціях чи підходах до вивчення управління. Серед них: теорія раціоналізації Ф. Тейлора, адміністративна теорія А. Файоля, “класична” теорія організацій, концепція управління М. Фоллета, теорія “людських відносин” Е. Мейо, ієрархічна теорія потреб А. Маслоу, двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга, теорія стилів керівництва Д. Макгрегора, школа лідерської поведінки Р. Таненбаума і У. Шмідта, теорія стилів керівництва Р. Лайкерта, концепція довготривалої ефективності Р. Лайкерта, теорія ефективної організації Б. Басса, емпірична школа Л. Ньюмена, комплексний підхід до управління Г. Лівітта, школа



соціальних систем Г. Саймона, системний підхід до управління А. Етціоні¹.

Цілком природно, що ці автори до вищепереліченого окремо додають базові напрями розвитку соціології в Росії. При цьому розвиток явища вони формалізують з часів становлення радянської влади і виокремлюють у ньому академічний і заводський напрями розвитку. Періодизацію соціології управління вони проводять не за критеріями зміни змісту явища, а за хронологією війн, у яких брала участь країна. Тому вони розглядають довоєнний і повоєнний етапи розвитку соціології управління, не пояснюючи, чому не розглядають період військових дій, адже там можна виокремити достатньо багато методів і прийомів специфічного управління, що притаманні жорсткій адміністративній або командній системі².

Наразі відбуваються докорінні зміни в управлінні усіма сферами людської діяльності, обумовлені широким застосуванням нових інформаційних технологій, співвідношенням централізації і децентралізації, що міняється, в управлінні і т.ін.

Фундаментальна вимога високої ефективності управління означає знання природи людини – врахування цієї здатності дає можливість використати, підкреслюється в новітньому американському енциклопедичному довіднику з управління, найбільш продуктивно “людські ресурси”³. Звертає на себе увагу термін “людські ресурси”, вжитий тут, тобто управління людьми небагато у чому відрізняється від управління машинами і капіталом. Це концепція тейлоризм-фордизму або, у м’якшій формі, доктрина “людських відносин”. Проте тепер людина дедалі більше відчуває себе особистістю, тому відбувається принципова зміна в управлінській стратегії бізнесу: йдеться про “людський вимір” – унікальну особливість

¹ Кравченко А. И. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект; Деловая книга, 2008. – С. 8-68.

² Кравченко А. И. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект; Деловая книга, 2008. – С. 69-161.

³ Современное управление. Энциклопедический справочник / под ред. Д. Н. Карпухина, Б. З. Мильнера. – М. : ИЗДАТ-ЦЕНТР, 1997. – Т. 1. – 870 с.



“інформаційного” суспільства, що складається і відрізняє його від індустріального. Нова філософія, що йде на зміну тейлоризму-фордизму і виходить з посилання про найвищу цінність у виробництві “людського чинника”, дозволить здолати відчуження, стимулювати ініціативу і вивільнити творчий потенціал людини¹.

Методологічний підхід припускає рефлексію діяльності, що склалася, на предмет її вдосконалення або реорганізації. Визнаний теоретик управління П. Друкер² у своїй відомій праці “Задачи менеджмента в XXI веке” реалізує один з варіантів такої рефлексії – “методичний підхід”, що є аналізом і узагальненням конкретного досвіду управління.

Методологічно ґрунтовну пропозицію дослідникам зробила російська авторка М. Мотишина, яка у навчальному посібнику “Исследование систем управления” (2006) формалізувала головні напрями дослідження систем управління і подала достатньо великий арсенал методів і процедур для аналітичної роботи³.

Обґрунтувати, нормувати, усвідомити, організувати предметний матеріал методист може, лише звернувшись до уявлень і конструкцій, що лежать поза цим предметом. Причому усі ці уявлення і конструкції спричиняють за собою нові для цієї предметності сенси. Методисту, як правило, доводиться мати справу з різноманітним смисловим характеристикам і розчленуванням. Іншими словами, він повинен побудувати поняття, що знімають усі вказані різноманітні значення.

Практично ж методист діє іншим способом: він будує не поняття (як учений), а методичні уявлення (наприклад, методичні уявлення методу, способу, прийому, операції, поняття), поєднує не усі сенси, які необхідно поєднати, а лише деякі. Недоліки поєднання методист компенсує тим, що, як правило, дає не один опис предметно-професійної діяльності, а декілька: чистий опис рефлексії, практично

¹ Тарасова Н. Н. От приказа к мотивации: новые принципы управления / Н. Н. Тарасова // Полис. – 1993. – № 2. – С. 181.

² Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – С. 22-23.

³ Мотышина М. С. Исследование систем управления : учеб. пособие / М. С. Мотышина. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2006. – 224 с.



не аргументований, описи, обґрунтовані в тих або інших стосунках (скажімо, в предметному плані, в логічному, психологічному і т. ін.), масштабно синтетичний опис і т. ін. Лише всі разом ці описи утворюють методику.

Окрім методичної рефлексії, П. Друкер обговорює і необхідність рефлексії розумової діяльності. Фізичну працю (діяльність), показує П. Друкер, проаналізував і оптимізував ще Ф. Тейлор, черга тепер за розумовою працею. Варто зазначити, що деякі представники російської теорії управління, наприклад, О. Тихонов, іронічно відгукуються про науковість менеджменту і не бачать ніякої особливої науки у працях його першопроходця Ф. Тейлора.

П. Друкер, навпаки, оцінює вклад Ф. Тейлора дуже високо, констатує, що останній на основі науки створив справжній метод. Він запропонував досліджувати виробничу діяльність (на матеріалі фізичної праці), оптимізувати її на схемах, створених на основі дослідження, потім за допомогою цих схем організувати нову діяльність.

У викладі П. Друкера принципи Ф. Тейлора наступні: “Перший принцип підвищення продуктивності фізичної праці свідчить: потрібно вивчити завдання і проаналізувати рухи, необхідні для його виконання. Другий принцип: потрібно описати кожен рух і зусилля при цьому, а також виміряти час, за який воно робиться. Третій принцип: усунути усі зайві рухи; кожного разу, починаючи вивчати фізичну працю, ми виявляємо, що більшість регламентованих часом процедур виявляється марною його тратою і заважає продуктивності праці. Четвертий принцип: кожен з рухів, що залишилися, необхідних для виконання поставленого завдання, знову поєднуються – так, щоб працівник витрачав на виконання завдання якомога менше фізичних і розумових зусиль і мінімальну кількість часу. Потім усі рухи знову сполучають в єдину логічну послідовність. Нарешті, останній принцип свідчить: необхідно відповідним чином змінити конструкцію усіх інструментів, використовуваних у цій роботі”¹. Цей

¹ Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – С. 184.



витяг із тексту ми наводимо з метою підтвердити тезу про недосконалість американської філософії прагматизму, її неспроможність вирішити світоглядні проблеми загальної теорії управління.

Американське суспільство досить успішно культивує обмеженість особи, щоб усупереч її обмеженості підвищити ефективність її творчого потенціалу. “Обмежених, односторонньо розвинених людей набагато легше складати в організаційні структури – як і будувати споруди з однакових кубиків, що свідомо збігаються один з одним, значно простіше і надійніше, ніж з хаотично підібраних об’єктів випадкових контурів. Саме у цій особливості американського національного характеру і полягає одна з причин того, що мистецтво об’єднувати людей в структури уперше з’явилося саме в США. А коли людей легше об’єднувати в структури, то і самі ці структури працюють надійніше і досягають великих успіхів у конкурентній боротьбі”¹.

Європейська філософія рясніє суперечливими підходами до управління. Її палітра прикрашена крайнощами від еkleктичної філософії, що притаманна правлінню А. Гітлера, і філософії постмодерну, що захоплює сучасну інтелектуальну думку.

Еkleктична філософія управління є расистським світоглядом фашистів, головним компонентом якої був і залишається радикальний антисемітизм. Вона увібрала в себе фрагменти органістичної філософії управління, використаної дуже ефективно імператором Чжу Юаньчжаном, теократичної корпоративної філософії управління, на якій будувалося управління діяльністю римсько-католицької церкви, і інших філософських концепцій управління.

Про це свідчать розмови Гітлера зі своїм наближеним Г. Раушнінгом, де йдеться про значущість філософських принципів управління, використовуваних в управлінні римсько-католицької церкви, масонами і іншими: “Передусім, я вчився у єзуїтів. Втім, наскільки я пам’ятаю, і Ленін займався тим самим. Світ ще не

¹ Практика глобалізації: ігри і правила нової епохи: игры и правила новой эпохи / [под ред. М. Г. Делягина]. – М. : ИНФРА-М, 2000. – С. 92.



створював нічого прекраснішого, ніж ієрархічна структура католицької церкви. Багато що я прямо переніс звідти у структуру моєї партії. Адже церква протрималася майже дві тисячі років серед загальних змін – а це щось та означає. Католицька церква може служити зразком, передусім, завдяки незвичайно мудрій тактиці і своєму знанню людської природи, завдяки мудрому використанню людських слабкостей для управління вірянами. І я, розробляючи нашу програму – вічнодіючий засадничий принцип нашої партії, – суворо дотримувався зразка церковного символу віри”¹. У масонів Гітлер перейняв орденську ієрархію мирського священнослужительства², що у поєднанні з філософськими принципами управління римсько-католицької церкви дає йому перевагу перед супротивниками.

У плані еkleктичного характеру філософії управління являє значний інтерес з’ясування ролі містицизму в нацистському рейху, культивування якого було націлене на створення свого роду нової релігії. Варто підкреслити, що нацистська ідеологія не виробила чітко певної релігійної системи, але була створена свого роду ерзац-релігія, що є еkleктичним конгломератом старогерманської міфології, середньовічної містики і власних містерій культу нордичної раси і крові³. Така ерзац-релігія зовсім не нешкідлива, бо на практиці вона обернулася потоками крові і стражданнями мільйонів людей.

Метою містичних мотивів расизму в його фашистському варіанті було “розбудити древні інстинкти звіриної ворожнечі, нещадної до усіх чужих”⁴, щоб, врешті-решт, встановити світове панування германського імперіалізму. “Використання міфів, що знаходяться на межі окультизму (серед еліти нацистської партії, як відомо, широко була поширена астрологія), виступало засобом заповнення численних

¹ Раушнинг Г. Говорит Гитлер. Зверь из бездны / Г. Раушнинг. – М. : Миф, 1993. – С. 184.

² Соловьев Ш. Ф. Масонство : словарь-справочник / Ш. Ф. Соловьев. – М. : Аграф, 2001. – 432 с.

³ Мельников Д. Империя смерти: аппарат насилия в нацистской Германии. 1933-1945. / Д. Мельников, Л. Черная. – М. : Политиздат, 1997. – 415 с.; Grunberg K. SS – czarna gwardia Hitlera / K. Grunberg. – W., 1975. – S. 107.

⁴ Коваль В. С. “Барбаросса”: истоки и история величайшего преступления империализма / В. С. Коваль. – К. : Наук. думка, 1982. – С. 462.



прогалин у нацистському еклектичному світогляді, механічно складеному з різних псевдонаукових елементів, з вірувань і забобонів всіляких епох”¹, – справедливо констатує В. Полікарпов. Для з’ясування інших характеристик еклектичної концепції управління фашистською Німеччиною є сенс звернутися до цитованого нами джерела за авторством В. Полікарпова.

Ми не прагнемо спеціально розглядати погляди представників німецької класичної філософії на управління. Ми їх погляди будемо інтенсивно використовувати у ході усього філософського аналізу предмета нашого дослідження. При цьому лише хочемо зняти з І. Канта звинувачення в тому, що він ігнорував, за твердженням Л. фон Берталанфі, управління як категорію. У “Критике чистого розума” ми знаходимо в Таблиці категорій групу Стосунків, яка включає Властивість і самостійне буття (*substantia et accidents*), Причинність і залежність (причина і дія) і Спілкування (взаємодія між тим, що діє, і піддається дії), “які розум містять в собі *a priori*”².

Але назагал, нас більше цікавить сучасна європейська думка, що спрямована на визначення майбутнього стану управління, оскільки філософія постмодернізму обслуговує функціонування систем управління економіки інформаційного суспільства, що проходить стадію становлення. Філософські основи управління включають ноосферний і семіосферний підходи, фіксують розумний характер середовища соціуму (суб’єкт-суб’єктне управління при врахуванні того факту, згідно з яким суб’єкт може бути одночасно і об’єктом дії, що управляє) і насиченість громадського середовища значеннями, а внутрішнього світу людини – сенсами, що функціонують у сфері несвідомого і ірраціонального.

Фундаментальним положенням філософських основ управління є положення про те, що природа людини (як і світу, що оточує її) є єдністю і взаємодією порядку і хаосу, що його суть має соціокультурний характер і знаходиться в постійній зміні.

¹ *Поликарпов В. С. Философия управления / В. С. Поликарпов. – Ростов-на-Дону; Таганрог, 2001. – С. 83.*

² *Кант И. Критика чистого разума / И. Кант. – М. : Эксмо, 2003. – С. 186.*



Ми спостерігаємо тут три процеси: а) породження самої філософії постмодернізму; б) породження оригінальних концепцій управління, в) синтез філософії і управління з породженням нового продукту – постмодерністських концепцій філософії управління. Тому тут швидше йтиметься про принципи і характер перших двох елементів, а ніж про сталу філософію управління постмодерністського тлумачення.

Різнобій тут просто є непередбачуваним в силу характеру постмодернізму, у структурі якого зазвичай виділяється наступні чотири основні теми. По-перше, агностична – жодне значення не існує поза мовою, тому істина являє собою лінгвістичний феномен. Знання – це набір словесних конструкцій різних груп людей, які мають свої інтереси. Ці конструкції можна тільки інтерпретувати, але не оцінювати за певними загальними стандартами, що перетворює сферу знань просто на гнучкі мережі мовних ігор.

По-друге, прагматична – наша інтелектуальна продукція не лише виражається в мові, але і реалізується в практичній діяльності. Критерієм виступає успіх, досягнення задуманого, причому втілення ідеї означає її операціональний характер, що аж ніяк не тотожне істинності. Ще з часів Ніцше відомо, що істина – це не суб'єктивно-об'єктивне відношення, відповідність наших уявлень про предмет самому предмету, а просто прагнення оволодіти безліччю відчуттів до їх впорядкування для досягнення якоїсь мети.

По-третє, еkleктична – свідома установка на еkleктизм, коли необхідність вирішити конкретне завдання примушує використовувати різні засоби: можна спробувати одне, друге, третє, змішувати їх, комбінувати – аби вийшло. У цьому випадку не має значення прагнення до істини, головне тут – вирішення задачі. Тому в мистецтві і літературі постмодернізм є новим культурним колажем, змішуванням різних стилів як принципів. Такий підхід і до історії, яка репрезентується не як Велика історія, тобто взаємозв'язок традицій, епох, формацій періодів і т. ін., а як “музей”, набір різних фактів, старовини, реліквій, образів, деталей. Їх іноді можна витягати із забуття і використовувати з того або іншого приводу.



По-четверте, анархо-демократична. Знання розподілене серед певних груп людей, залучених до мовних ігор, які потрібні для організації влади. Не лише держапарат як корпорація чиновників, але і будь-які інші об'єднання або установи – нічліжка, в'язниця, лікарня, університет, школа, кабінет лікаря – усе це форми організації влади. Так або так, вони є насильством над людиною і її свідомістю, прагнуть управляти поведінкою людини і контролювати її уявлення¹.

Складається враження, що класична холістична позиція значно послабшала у другій половині ХХ століття і на початку ХХІ століття поступається постмодерністському тлумаченню управління. Перші ознаки нової парадигми менеджменту можна виявити в загальному “гуманістичному повороті” середини 70-х років ХХ століття. Це – зародження “екзистенціальної психології”, концепцій “якості трудового життя”, “людського капіталу”, “менеджменту, зверненого до особи”, “менеджменту, що створює мотивацію”, а також практичних заходів з “гуманізації праці”, “індустріальної демократії” і т. ін., але особливо – початок усвідомлення менеджменту як етнокультурного феномена і, відповідно, пошуки національної його моделі.

З появою нової парадигми менеджменту багато дослідників констатують суттєвий розрив між концепціями менеджменту і управлінською працею², прогресуючу “невідповідність між наукою управління і практикою господарювання” аж до висновку про “глибоку кризу, що охопила управлінську науку”³. Незадоволення виказують і практики, констатуючи той факт, що часто-густо теоретики їм пропонують примітивні схеми, висновки “фольклорного характеру”, якісь “напів-істини”⁴, пропозиції на кшталт “перелити

¹ Бодрийяр Ж. Прозрачность зла / Ж. Бодрийяр. – М.: Добросвет, 2000. – 257 с; Ильин И. П. Постмодернизм от истоков до конца столетия: эволюция научного мифа / И. П. Ильин. – М.: Интрада, 1998. – 255 с.

² Томэ М. Учение о менеджменте на ложном пути экспериментального исследования / М. Томэ // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 4. – С. 103-107.

³ Фаткин Л. Утопии, мифы и иллюзии менеджмента / Л. Фаткин // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 5. – С. 92-96.

⁴ Caulkin S. On Management: Ancient regime / S. Caulkin // World Business. – 2007. – 11 July.



старе вино в нову бочку”¹, що в цілому розрахована на “легковірних менеджерів” для “управління у рожевих окулярах”².

Та і саме поняття “Філософія управління”, що фігурує на сайтах Інтернету у величезній кількості, набуває надзвичайно спрощеної форми. Дійсно, за останні 10-15 років організації різного профілю – торгіві, транспортні, туристичні, будівельні, консультативні, охорони здоров’я, інформаційні – почали на своїх сайтах, окрім іншої інформації, обов’язково розміщувати формулювання свого кредо – “філософію управління”, “нашу філософію бізнесу”, “філософію корпоративного управління” і т. ін. Так, китайська компанія “Air China” свою філософію управління стисло виражає в чотирьох пунктах: “спрямованість на людей; наука; гармонія; висока ефективність”³. Один з керівників американської компанії “Guidance group” дає дещо більш розгорнуте визначення: “Моя філософія управління включає п’ять основних елементів: організаційна ефективність; оптимальне функціонування організації; забезпечення взаємної згоди; поєднання керівництва і лідерства; наявність у менеджерів адекватних умінь”⁴.

Зрозуміло, що ці формулювання, по суті, виражають уявлення керівництва компаній (чи окремих осіб) про правила регулювання зв’язків організації із зовнішнім світом, про норми внутрішньоорганізаційної поведінки працівників, про соціальну відповідальність організації і т. ін., тому як синоніми “філософії управління” використовуються словосполучення “управлінська етика” (Management Ethics), етичний кодекс (Code of Ethics), організаційний етикет (Organisational Ethics) і т. ін.

¹ *Ortenblad A.* The Evolution of Popular Management ideas: an exploration and extension of the old wine in the new bottles metaphor / A. Ortenblad // *International Journal of Management Concepts and Philosophy*. – 2007. – Vol. 2. – № 4.

² *Keiningham T. L.* Managing through rose-coloured glasses / T. L. Keiningham, T. G. Vavra, L. Askoy // *Sloan Management Review*. – Fall 2006. – Vol. 48. – № 1.

³ Air China Philosophy [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.airchina.com.cn/AboutAirChina/EnterpriseCulture/AirChinaPhilosophy/4>.

⁴ DeGrosky M. What's Your Philosophy / M. DeGrosky [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.guidancegroup.org/k2news/Uploads/PHILOSOPHY,%20JUNE-JULY%2006.pdf. – Заголовок з екрана.



Але й самі теоретики менеджменту зауважують у власному середовищі “гнітючу перспективу”, що з’являється в результаті безперервної “деструктивної війни парадигм”¹. Тож закономірним є звернення до теоретиків Едуарда де Боно и Роберта Гелера: “Не будьте дурнями: спрощуйте вашу філософію управління”². Власне так і відбувається, судячи зі змісту сайтів Інтернету – спрощення, що межує з профанацією ролі філософії як для теорії, так і для практики менеджменту.

Пояснення цьому явищу дає В. Мірзоян³. Цей відхід від усеосяжної дослідницької методології і, внаслідок цього, фактична відмова від узагальнень філософського рівня пояснюються, мабуть, тією світоглядною трансформацією, яка спостерігається в логіці розвитку будь-якої наукової дисципліни. Спочатку новатори-засновники науки бачать свій предмет в цілому: для їх підходу неминучий методологічний холізм, тоді як їх послідовники, заглиблюючись в дослідження частковостей, втрачають, як правило, зв’язок частини з цілим, що і неминуче призводить до переважання методології сегменталізму. І згідно з тією ж логікою, пізнання, збагачене знанням частковостей, внутрішньо прагне до відтворення цілісності.

Така внутрішня тенденція саморуху науки, бо вона є системою знання, що саморозвивається, а одним з механізмів її функціонування є постійний перехід від аналізу до синтезу, від синтезу до аналізу. Інша річ, як реалізується ця тенденція, при яких теоретичних зв’язках усередині самої науки, при якому соціальному замовленні, в якому культурному середовищі, зрештою, за допомогою діяльності яких конкретних авторів-теоретиків відбувається холістичний синтез.

¹ *Scott W. R. Reflections on a Half-Century of Organizational Sociology / W. R. Scott // Annual Review of Sociology. – 2004. – Vol. 30. – P. 14.*

² *Management philosophy: Don't be stupid, keep your management philosophy simple // Bono de E., Heller R. Thinking Managers [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.thinkingmanagers.com/management/management-philosophy.php.*

³ *Мирзоян В. А. Методы управленческого воздействия: типология и сущность / В. А. Мирзоян // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 9. – С. 43-54.; Мирзоян В. А. Управление как предмет философского анализа / В. А. Мирзоян [Електронний ресурс] // Вопросы философии. – 2010. – № 4. – С. 35-47. – Режим доступу до ресурсу: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=124&Itemid=52.*



Характерно, що як теоретики менеджменту, так і практики, виражаючи обопільне невдоволення, проте упевнені в швидкому зародженні нової управлінської парадигми, “нового управлінського мислення”, “метатеорії менеджменту”. Проте змістовний аналіз спроб нового синтезу, що робляться, знову виявляє явну недооцінку загальної методологічної ролі філософії. Переконаємося у цьому на прикладі книги фахівців Оксфордського університету “Величайшие идеи в менеджменте: процесс развития теории” (уперше була видана у 2005 році, перевидавалася неодноразово). У вступі об’ємної монографії, що претендує на узагальнення усієї історії теоретичного розвитку менеджменту і включає оцінні статті видатних теоретиків, автори, – Кен Сміт і Майкл Хіт – абсолютно справедливо зазначають, що оскільки менеджмент – молода наука, і багато ідей і концепцій перейняті нею у психології і соціології, то “виникнення нової теорії надає унікальну можливість прояснити цілісне розуміння феномена управління”¹.

Загальна тенденція на Заході проявляється як тяжіння до органістичної концепції Сходу. Деспотичний характер управління соціумом і поведінкою людини на сучасному Заході проявляє тенденцію до посилення, що пов’язане із становленням інформаційного суспільства, яке швидко розвивається, або, точніше, суспільства знання. На межі ХХ і ХХІ століть завдяки сучасній технологічній революції чітко видима тенденція становлення інформаційного суспільства – на Заході воно почало формуватися в останні десятиліття минулого століття.

Для цього суспільства характерна економіка знань, коли основним джерелом продуктивності виступають технологія генерування знань, обробка інформації і символічна комунікація. Специфічними для інформаційного суспільства є дія знання на саме знання, що служить фундаментальною основою продуктивності, і так звана “мережева культура”. Водночас варто брати до уваги і

¹ Hitt M. A. The Process of Developing Management Theory / M. A. Hitt, K. G. Smith // Great Minds in Management: The Process of Theory Development / Ed. by Ken G. Smith, Michael A. Hitt. – Oxford-New York : Oxford University Press, 2005. – P. 2.



значущість індустріального суспільства, з яким пов'язана культура, що відповідає йому.

Але між ними існує суттєва різниця. Східний деспотизм відповідає економічній необхідності, іригації і освоєнню трудових потужностей. Західний же деспотизм відповідає передусім політичній необхідності. Він віддає перевагу захопленню знарядь впливу або навіювання, якими є школа, преса, радіо і т. ін. Першому вдається панувати над масами завдяки контролю їх потреб (у воді чи в їжі, наприклад). Другий досягає своєї мети контролем над вірою більшості людей в особу, в ідеал, навіть в партію. Усе відбувається так, начебто іде розвиток від одного до другого: зовнішнє підпорядкування поступається місцем внутрішньому підпорядкуванню мас, видиме панування підміняється духовним, незримим пануванням, від якого неможливо захиститися”¹.

Точка зору на філософію управління в Україні і країнах СНГ. Загальна незадовільна оцінка стану з розробкою теоретичних засад управління з причини недостатнього філософського і методологічного забезпечення галузі управління визнається усіма дослідниками і тому вона не відповідає сучасному етапу розвитку суспільства.

У передмові до щойно виданої фундаментальної тритомної монографії “Современная прикладная теория управления” констатуються наступні положення: “Розглядаючи усі сфери – від космосу до молекулярного мікрорівня і від технічних систем до людино-машинних систем управління суспільством, – необхідно визнати, що високоефективна точна наука про управління в сучасний період є найбільш актуальною і найбільш важливою з усіх наук. Це обумовлено не лише технічною революцією, але і екологічною, і громадською світовою кризою, виходи з якої знаходяться в нових структурах і методах управління. Між тим, незважаючи на великий світовий контингент учених, величезне число публікацій, нових ефективних концепцій управління, великих відкриттів в теорії

¹ *Московичи С.* Век толп. Исторический трактат по психологии масс / С. Московичи ; [пер. с фр.]. – М. : Центр психологии и психотерапии, 1996. – С. 75.



управління останні два десятиліття майже не відзначалося. Практичний прогрес зводиться, головним чином, до комп'ютеризації, автоматизації на основі вже відомих класичних принципів, тобто відбувається ріст швидше вшир, ніж углиб. Наука про управління не отримала необхідного розвитку, вона відстає від потреб практики”¹.

Поглядів на філософію управління у парадигмі марксистського світогляду з'являється дедалі більше. Так, наприклад, В. Дієв під “філософією управління” розуміє систему узагальнюючих суджень філософського характеру про предмет і методи управління, місце управління серед інших наук і в системі наукового знання в цілому, його пізнавальна і соціальна ролі в сучасному суспільстві. Філософія управління розглядає аксіологічні, гносеологічні і методологічні підстави людської діяльності в процесах управління².

“Одна з моїх основних тез полягає, – стверджує В. Дієв, – в тому, що управління – це цілеспрямована раціональна діяльність. У цьому контексті принципово важливо розуміти, що в сучасній науці і філософії поняття раціональності піддалося серйозній трансформації з урахуванням стохастичного характеру природних і громадських процесів, різноманітності типів буття, наявності різних зв'язків і тенденцій самоорганізації. На початку ХХІ ст. для управління характерне своєрідне повернення до раціоналізму, але вже в новому розумінні. Неораціоналізм у філософії управління, як і неораціоналізм у філософії науки, визнає мінливість передумов і норм раціональності і допускає існування її різних видів і форм. Механіцизм і абсолютна визначеність виявляються неприйнятними на рівні сучасної теорії управління. У її логічних підставах

¹ Современная прикладная теория управления. Ч. I: оптимизационный подход в теории управления / под ред. А. А. Колесникова. – М. : ФЦ “Интеграция”; Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2000. – С. 3.

² Див. : *Диев В. С.* Концептуальные основания анализа риска / В. С. Диев // Вестник НГУ. Серия: Философия. – Новосибирск, 2005. [Электронный ресурс]. – Т. 3. Вып. 1. – Режим допуску до ресурсу: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=52.



з'являються поняття “невизначеність”, “багатозначність”, “інтуїтивна оцінка ситуації”¹.

Організаційні взаємодії регулюються такими суто світоглядними категоріями, як уявлення про взаємовідносини людини і природи, ідеї справедливості, добра і зла, культури і традиції. Таким чином, сучасне управління – це не лише сукупність суто спеціалізованих дисциплін, що мають прикладне значення, але і певна світоглядна єдність, вписана в контекст сучасного світосприйняття”².

В. Полікарпов таким чином подає каркас філософії управління: “Ця багатопарова, багаторівнева ієрархічна конструкція управління має гетерогенний (неоднорідний) характер, у ній на кожному рівні може використовуватися мережева система зв'язків, при цьому залежно від конкретних умов доцільно застосовувати лінійний (механістичний), нелінійний (органістичний), ноосферний, включаючи рефлексію, і семіосферний, темпоральний підходи в якості основи системи управління соціумом і поведінкою людини”³.

Для наочності можна використати модель потоків води в океані, на який схоже стратифіковане суспільство. Іншими словами, управління аналогічне поширенню хвиль (рішень, що управляють) в неоднорідних потоках океану (соціуму), що мають коливальну природу (ефективність управління обумовлена наявністю соціального резонансу). Завдяки гетерогенному характеру громадського континууму на кожному рівні соціальних сходів можуть бути ефективно використані вкраплення механістичного, органістичного, синергетичного, ноосферного і семіосферного підходів, або ж їх комбінація, а також можливе застосування принципу взаємодії рівнів – гетерархія, відповідно до якого за жодним з рівнів не закріплена постійна роль провідного і

¹ Диев В. С. Концептуальные основания анализа риска / В. С. Диев // Вестник НГУ. Серия: Философия. – Новосибирск, 2005. [Електронний ресурс]. – Т. 3. Вып. 1. – Режим допуску до ресурсу: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=52.

² Диев В. С. Концептуальные основания анализа риска / В. С. Диев // Вестник НГУ. Серия: Философия. – Новосибирск, 2005. [Електронний ресурс]. – Т. 3. Вып. 1.– Режим допуску до ресурсу: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=52.

³ Поликарпов В. С. Философия управления / В. С. Поликарпов. – Ростов-на-Дону; Таганрог, 2001. – С. 14.



допускається коаліційне об'єднання вищих і нижчих рівнів в єдину систему дії.

Не менш істотним у філософсько-методологічному плані є виокремлення в системі управління середовищем соціуму і поведінки людини жорсткої базової програми, необхідної для виживання суспільства і індивіда, і м'якої варіабельної програми управління, що дозволяє використати адаптивний потенціал соціуму і людини в умовах природного і соціального довкілля, що змінюються.

Необхідно також брати до уваги особливості індивіда, яким набагато важче управляти, ніж соціальною системою. Тільки у ситуації “виживання” до поведінки індивіда застосовні теорії фізичного і технічного управління – це перша крайність. Інша полягає в тому, що можна ефективно управляти суспільством, коли сукупність “рухливих” елементів (індивідів) об'єднується в економічне, військове, культурне і інше співтовариства. Тоді ними легко управляти за допомогою параметра порядку, оскільки останній автоматично підпорядковує собі групу (співтовариство). Ці дві крайнощі є ситуаціями так званого “критичного загострення”; вони детально розглянуті в синергетиці.

На особливу увагу заслуговує управління поведінкою людини, яка у багатьох випадках є нераціональною і ірраціональною. Адже людина – особлива ланка в системі систем: вона – системотворчий чинник соціальних груп, співтовариств і суспільства в цілому і вона сам складається з цілого ряду вкладених одна в одну систем організму. Звідси управління її поведінкою здійснюється відповідно до багатоповерхової ієрархічної системи систем, кожен рівень якої має свою розмірність.

І, зрештою, дуже значимими у філософському вимірі управління є використовувані переважно на Заході соціальне проектування, планування майбутнього стану соціуму, у той час, як на Сході реалізується потенціал ситуації, коли майбутнє важко прогнозувати. Ці два підходи варто комбінувати в силу їх компліментарного



(доповнювального) характеру, що значно підвищує ефективність управління¹.

В. Степін вважає, що розуміння феномена управління неможливе без філософії. Він зазначає: “...разом з генетичним кодом, який закріплює і передає від покоління до покоління біологічні програми, у людини існує ще одна кодуєча система – соціокод, надбіологічні програми, які регулюють соціальне життя, що передаються від людини до людини, від покоління до покоління”². Можна сказати, що управління “занурене” в культуру. Вона оновлює успадковані з минулого цінності і норми з урахуванням змін, що відбуваються в суспільстві, транслює їх поколінням, що живуть нині, озброює людей певними стереотипами поведінки.

Заслуговує на увагу підхід Г. Квасова, який виходить з концепції людського буття в якості філософської основи теорії управління³. Тут справжнє людське буття являє собою систему усіх видів життєдіяльності, які сходять до вищих форм прояву людської суті. Остання властива людині як біосоціальній культурній істоті і змінюється завдяки розвитку гуманітарних, соціальних і технічних наук. Людина є єдністю п’яти аспектів: природна істота, чия суть соціальна і виходить з соціальної і культурної спадщини, суб’єкт діяльності, передусім трудової і професійної, спілкування, пізнання, ціннісного освоєння світу культури і неповторна індивідуальність.

Оскільки істинне людське буття має етичну суть, засноване на досягненнях науки і має естетичні особливості, то його філософська концепція чинить вплив на теорію і практику, на методики і технології, на гуманітарні, соціальні й інші практичні результати. “Типологія людського життя така, – зауважує Г. Квасів, – що є люди висококультурні, які поєднують свободу, культуру і творчість, що лежать в основі людського буття. Свобода – це справжня культура, а культур стільки, скільки видів життєдіяльності, людського

¹ *Поликарпов В. С.* Философия управления / В. С. Поликарпов. – Ростов-на-Дону; Таганрог, 2001. – С. 14.

² *Степин В. С.* Конструктивные и прогностические функции философии / В. С. Степин // Вопросы философии. – 2009. – № 1. – С. 6.

³ *Румянцев В.* Управление: проблемы и решения / В. Румянцев // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 1. – С. 121-123.



спілкування. Ось де лежить багато цінного для тих, хто займається теорією і практикою управління”¹.

Безумовно, що ця концепція людського буття досить важлива, проте вибір її в якості філософської основи теорії управління звужує можливості побудови нової концептуальної системи управління. Адже однією з функцій філософії, яка схожа на фундаментальну науку, є її здатність “критично ставитися до будь-яких світоглядних ідей, і за рахунок теоретичного руху створювати раціональні ескізи можливих майбутніх підстав культури, а отже, і можливих майбутніх світів людської життєдіяльності”².

Оригінальні погляди на філософію управління має В. Мірзоян. Звернемо увагу на його висновок про те, що “філософію управління не можна включити до курсу теоретичного менеджменту; як не можна вимагати від останнього узагальнень філософського порядку. Хоча, зрозуміло, теоретичні шукання у цій галузі тільки виграють, якщо, як в самій постановці проблем, так і у пошуках її рішень, теоретики керуватимуться методологічною позицією, заснованою на чітких філософських принципах. Важливо зрозуміти якісну відмінність цих двох сфер пізнання: менеджер-теоретик займається змістовним аналізом проблем управління і узагальненням практики управління, філософ же управління – змістовним аналізом фундаментальних понять і теоретичних концептів самої теорії менеджменту”³.

Всесвітня держава або глобалізоване інформаційне суспільство принципово змінює стан світогляду особистості, зміст управлінської діяльності у сфері організації життєдіяльності світової спільноти, відбувається стихійне становлення принципово нових, віртуальних за походженням і характером функціонування структур управління. Сьогодні проходить етап його становлення і у ньому почали з’являтися нові фундаментальні напрями в теорії і техніці управління

¹ Румянцев В. Управление: проблемы и решения / В. Румянцев // Проблемы теории и управления: международный журнал. – 2000. – № 1. – С. 121-123.

² Степин В. С. Философия на рубеже веков / В. С. Степин // Вестник Российской академии наук. – 1997. – Т. 67. – № 5. – С. 389.

³ Мирзоян В. А. Методы управленческого воздействия: типологии и сущность / В. А. Мирзоян // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 9. – С. 43-54.



– фізична теорія управління, синергетичний підхід до теорії управління, оптимізація систем з прогнозованою моделлю, теорія нечітких і нейромережових систем управління та ін. Саме від цих нових напрямів в теорії і техніці управління чекають важливих практичних застосувань.

Таке управління віртуалізованим суспільством вимагає відповідної віртуальної філософії, вона повинна бути адекватною віртуалізації, як можливому шляху управління соціумом і поведінкою людини. Передумови становлення такої філософії вже є в цілому ряді різних галузей науки і практики – від фізики елементарних частин до комп’ютерних технологій і гуманітарних наук, де доводиться стикатися з ідеєю віртуальності. Не менш важливою є соціальна потреба нових способів розуміння і пояснення світу, щоб можна було ними оволодіти.

У інформаційному суспільстві, або суспільстві знань, дедалі більшого значення набуває знання як нова парадигма управління, яка спирається на нерозривний зв’язок засадничих процесів, – праці, навчання і організації. Причому в якості метапроцесів у моделі управління знаннями виступають комунікація і рефлексія, самі ж субпроцеси моделі реалізуються на трьох рівнях – індивідуальному, груповому і інституціональному¹.

Соціальний світ людини здійснюється завдяки її діяльності як об’єктивно обумовленої “частки” світу природи і управління соціумом і поведінкою індивіда. Це управління засноване на філософії взаємодії і взаємопроникнення хаосу і порядку і з огляду на це, має свої можливості і межі. Сучасні наукові і філософські дослідження дають підстави для висунення (за В. Полікарповим) концепції інтегрального управління соціумом і людиною².

Дійсно, заслуговує на увагу модель культури як гри, висунута одним з щонайтонших мислителів ХХ століття С. Лемом. Культура має люфт (смугу свободи) відносно природи, що пояснює існування

¹ Див.: *Экк К. Д.* Знание как новая парадигма управления / К. Д. Экк // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 2. – С. 2-14.

² *Поликарпов В. С.* Философия управления / В. С. Поликарпов. – Ростов-на-Дону; Таганрог, 2001. – С. 198.



чисто культурно змінюваних форм і символів. Про цьому С. Лем пише так: “Стохастична модель культурогенезу припускає, що смуга свободи, яку світ залишає у розпорядженні еволюціонуючого суспільства, що вже виконало обов’язок адаптації, тобто набір неодмінних завдань, заповнюється комплексами поведінки, спочатку випадковими. Проте з часом вони застигають в процесах самоорганізації і переростають у такі структури норм, які формують внутрішньокультурний зразок “людської природи”, нав’язуючи їй схеми обов’язків і повинностей. Людина (особливо на початку свого історичного шляху) вростає у випадковості, які і вирішують, якою буде вона і її цивілізація. Відбір альтернатив поведінки – по суті, лотерея, але це не означає, що такою ж лотерейною буде композиція того, що вийде”¹. Іншими словами, людина у вихідній точці є аксіологічно нейтральною істотою і стане вона “жахливим дикуном” або “безневинним простаком” залежить від коду культури, який є різним у різних цивілізаціях.

Потреба присутності філософів у сфері розробки теорії управління відчувається і з огляду на те, що менеджери почали “тратися” у концепції, які спираються на використання нелінійного і нелінійного часу². Особливо яскраво це видно на міжнародній арені, де відбувається взаємодія держав, неурядових організацій, ТНК і народів, що не мають своєї держави (так званий “четвертий світ”)³.

Значущість часу як фундаментального параметра природи і соціуму в управлінні витікає з того емпіричного факту, згідно з яким фізичні, біологічні, соціальні і культурні системні і несистемні утворення мають свій генезис, розвиваються, зношуються і гинуть. Час є атрибутом нескінченного світу, що характеризує тривалість і

¹ Лем С. Модель культури / С. Лем // Вопросы философии. – 1969. – № 8. – С. 51-52.

² Див.: Малинецкий Г. Хаос: тупики, парадокси, надежды / Г. Малинецкий // Компьютерра. – 1998. – № 47. – С. 25-26; Малинецкий Г. Г. Современные проблемы нелинейной динамики / Г. Г. Малинецкий, А. Б. Потапов. – М. : Эдиториал УРСС, 2000. – 326 с.

³ Див.: Колосов В. А. Геополитика и политическая география: учебн. для вузов / В. А. Колосов, Н. С. Мироненко. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 479 с.; Могилевкин И. Фактор времени в политике России и других держав / И. Могилевкин // Мировая экономика и международные отношения. – 1997. – № 11. – С. 4-17.



зміну станів кінцевих “речей” (він є, за виразом Г. Гегеля, “чиста єдність буття і небуття”), тому він має органічно входити до тканини, що управляє, і до керованої частин тієї або іншої існуючої освіти. Саме від того, яка концепція часу використовується в теорії управління, залежить філософія управління і її методологічна дієвість, що впливає звідси.

Динаміка сучасних суспільств характеризується зростанням їх складності, що вимагає для управління ними застосування нелінійних методів дослідження різного роду соціокультурних процесів. Щоб забезпечити стійкий характер розвитку цих суспільств, необхідно вирішувати цілий спектр проблем комплексної безпеки соціально-економічних і природно-екологічних систем нашої планети¹. Проблеми комплексної безпеки ноосферних об’єктів і суб’єктів вимагають для свого вирішення використання методів теорії катастроф. Існує два підходи до прикладної елементарної теорії катастроф: перший – це фізичний шлях, заснований на нашому відносно повному знанні законів системи, другий є метафізичним (умоглядним) і обмежується зазвичай соціально-біологічними науками, що управляють².

Отже, філософія управління з необхідністю повинна включати основні положення філософії безпеки, контури якої тільки починають проступати. Вона, філософія, має бути готовою для концептуалізації новітніх напрямів у теорії управління. Вона спроможна це робити, оскільки одна з істотних функцій філософії полягає в тому, що вона здатна моделювати можливі світи.

У цьому сенсі філософія управління повинна виходити з урахування тенденцій розвитку сучасного світу, ускладнення суспільства, зміни взаємовідносин людини і соціуму, щоб можна було створити теорію управління, адекватну трансформаціям людства, що відбуваються. Значущість філософії управління для майбутньої теорії

¹ Див.: Азимов А. Выбор катастроф / А. Азимов ; [пер. с англ. А. А. Девеля, Т. А. Девеля]. – 2-е изд., испр. – СПб. : Амфора, 2002. – 509 с.; Алешенков М. С. Основы комплексной безопасности ноосферных систем, их объектов и субъектов / М. С. Алешенков. – М. : Полиграфикс РПК, 2000. – 208 с.

² Див.: Deakin M. A. B. Applied catastrophe theory in the social and biological sciences / M. A. B. Deakin // Bull. Of Math. Biology. – 1980. – Vol. 42. – P. 647-679.



управління можна виразити тезою, згідно з якою необхідно мислити глобально, щоб ефективно діяти локально.

Отже, зробимо деякі висновки, що впливають з вищевикладеного матеріалу. Концентровано вони полягають у наступному:

– по-перше, звернення до історії філософської думки довело, що а) глибинна суть проблем управління незмінна, міняються лише історично певні форми вирішення тієї або іншої управлінської проблеми; б) саме філософська думка, до формування науки (наук) про управління, зберегла і виокремила засадничі ідеї і теоретичні узагальнення управлінського досвіду попередніх поколінь; в) більшість філософів не просто фіксують стан управління суспільства, держави і інших соціальних конструкцій, але і шукають “кращі” їх форми – пошук, характерне для філософії як активної форми суспільної свідомості, способу мислення, націленого на ідеали; г) знання і методологічне застосування приватнонауковими дослідженнями і практикою менеджменту філософських формулювань корисне і нині, хоч би для того, щоб наново не “винайти велосипед”;

– по-друге, інформатизація і глобалізація соціального світу веде до кардинального переструктурування організаційної основи планетарної спільноти, що супроводжується стихійним породженням безтілесних (віртуальних) структур, наприклад, віртуальна фірма, держава, Уряд. Віртуальна структура полягає в тому, що “сама реальність (зокрема матеріальне / символічне існування людей) повністю охоплена, повністю занурена у віртуальні образи, у вигаданий світ, світ, в якому зовнішні відображення знаходяться не просто на екрані, через який передається досвід, але самі стають досвідом”. Таким чином, усі повідомлення будь-яких видів нерозривно пов’язані із засобами комунікацій, які стали такими усеосяжними і різноманітними, що абсорбує в одні і ті ж мультимедіа тексти цілісність людського досвіду. Цей засіб комунікації аналогічний унікальній точці всесвіту, названій Х. Борхесом “Алеф”.



– по-третє, сучасний стан справ у сфері управління супроводжується вибухом концепцій управління, що свідомо чи несвідомо спрямовані до визнання організованого устрою соціального світу, тобто тяжіють до китайського світосприйняття місця і ролі особистості у всесвіті, що розкриває перспективи узагальнення світоглядних засад загальної теорії управління, оскільки технічні, біологічні і соціальні системи є породженням одного суб'єкта – людини;

– по-четверте, нові умови буття світової спільноти потребують якісно нової свідомості, оновлення світогляду і відповідно до цього якісно нової культури поведінки людини у більш крихкому і чутливому соціумі; іншими словами, соціалізація людини залежить від системи управління суспільством, яка орієнтується на ті або інші цінності і ідеали, узгоджується з набором сенсів, що визначає своєрідність культури.

– по-п'яте, завдяки специфіці філософії, яка поєднує усі науки, що викладаються, в одну цілісність, у даному випадку, у загальній теорії менеджменту, так і у усій групі управлінських дисциплін є реальний шанс системного єднання. Не лише специфіка філософського підходу до дослідження теоретичних і практичних проблем управління, але і, як показує історико-філософський аналіз, багата ідейна спадщина надають “філософії управління” здатність забезпечити міждисциплінарний синтез усіх наук про управління, що, у свою чергу, стане ключем до формування нової парадигми управління. Як філософська дисципліна, націлена на створення загальної картини світу і місця людини у світі, філософія управління створює можливість узагальнення і осмислення приватнонаукового пізнання різних реалій феномена управління, ставши тим самим також і світоглядною основою для розгортання подальших плідних досліджень.



Висновки до другого розділу

У другому розділі виконана основна підготовча робота до когнітивного аналізу світоглядно-ідеологічних засад формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. У першому підрозділі обґрунтовані детермінанти, що нині примушують нас робити це, і негайно. Крім причин, що є суспільними потребами соціального організму, викладена також джерельна база, аналіз якої показує, наскільки напружено працює суспільна думка, яка намагається створити саме загальну теорію управління. Проведено її критичний аналіз і визначено, що з усіх названих загальних теорій меті нашого дослідження відповідає тектологія О. Богданова і кібернетика Н. Вінера.

Філософські засади формування загальної теорії управління полягають у обґрунтуванні природи, сутності, змісту і форм управління технічними, біологічними і соціальними системами, а також у формуванні організаційної свідомості, організаційного світогляду і культури, створенні ідеології і методології нашого дослідження є концептуальною основою для практичної розробки завдань створення цілісної загальної теорії управління. Для задоволення потреб філософського забезпечення вивчення когнітивних засад формування загальної теорії управління на практиці сформувався окремий напрямок філософської рефлексії – філософія управління.

Специфіка “філософії управління”, тобто тієї інтелектуальної сфери, де перетинаються пізнавальні інтереси філософії і управління, полягає у тому, що вона вивчає концепції про місце і роль людини-суб’єкта в системі управління, а також форми і способи їх реалізації у функціонуванні і розвитку систем управління. Як самостійна філософська дисципліна вона ґрунтується на двоякій основі – формального і змістовного характеру: формальна основа її появи



обумовлюється наявністю на практиці низки видових філософій, наприклад, філософії науки, філософії техніки, філософії права, філософії мистецтва, філософської антропології та інших її диференціацій, а змістовна ж аргументація *raison d'être* “філософії управління” припускає аналіз філософської думки з погляду відображення фундаментальних проблем управління.

Проблеми і гальмування створення загальної теорії управління полягають у тому, що філософи майже за дві тисячі років ще “не дійшли” до феномена управління, а теоретики менеджменту, навпаки, ще “не піднялись” до філософії. На практиці склалася і існує ситуація нейтралітету, тобто ціле дорівнює сумі своїх частин”. Цей стан заважає розвитку наук: кібернетики, загальної теорії управління, інтегративної теорії управління або тектології.

Аналіз філософських концепцій Сходу і Заходу у дискурсі їх причетності до феномена управління свідчить про те, що вони по-різному підходять до його сприйняття: на Сході управління сприймається у органічній єдності технічних, біологічних і соціальних систем і людини, що підкоряється законам цілого, а на Заході – культивується протилежний підхід, що абсолютизує раціоналізм і підвищує цілераціональну спроможність людини, що має усе підкорити власній волі, інтересам і потребам.

У ході ретроспективного аналізу філософських підходів до формування органічної і загальної теорії управління у просторі різних культур і народів і часів з'ясовано, що: а) глибинна суть проблем управління незмінна, міняються лише історично певні форми вирішення тієї чи іншої управлінської проблеми; б) саме філософська думка, до формування науки (наук) про управління, зберегла і виокремила засадничі ідеї і теоретичні узагальнення управлінського досвіду попередніх поколінь; в) більшість філософів не просто фіксують стан управління суспільства, держави і інших соціальних конструкцій, але і шукають “кращі” їх форми – пошук, характерний для філософії як активної форми суспільної свідомості, способу мислення, націленого на ідеали; г) знання і методологічне застосування приватнонауковими дослідженнями і практикою



менеджменту філософських формулювань корисне і нині, хоча б для того, щоб наново не “винайти велосипед”.

Сучасний стан справ у сфері управління супроводжується вибухом концепцій управління, що свідомо чи несвідомо спрямовані до визнання організменого устрою соціального світу, тобто тяжіють до китайського світосприйняття місця і ролі особистості у всесвіті, що розкриває перспективи узагальнення світоглядних засад загальної теорії управління, оскільки технічні, біологічні і соціальні системи є породженням одного суб’єкта – людини.

Методологічна складова нашої роботи полягає у відборі комплексу засобів аналізу для створення філософії управління, у фарватері якої мають бути обґрунтована специфіка організаційної свідомості, організаційного світогляду, ідеології і методології вивчення філософських засад формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. Специфікою ж є те, що її складові, незважаючи на “людське походження”, на практиці настільки далеко розійшлися, що узагальнювати необхідно не конкретні концепції управління, у яких охоплені закономірні і сталі зв’язки організаційної взаємодії, а дискурси, у яких вони відтворені. Для приведення їх до органічної єдності варто застосувати запропонований М. Фуко диспозитив, що має спроможність звести у ціле різнобічні характеристики і врахувати при цьому їх специфіку.

Визнано, що реалізації мети нашого дослідження сприяє системний підхід і принцип діяльності щодо вивчення філософії управління; позначена низка принципів і методів, що тут має найбільшу ефективність, провідним технологічним напрямом дослідження визнано метод сходження від абстрактного до конкретного. Категоріальний апарат створює семантичне поле когнітивного аналізу і сприяє створенню аналітичних алгоритмів аналізу філософії управління.

Таким чином, на філософському рівні формуються цілісні уявлення про об’єкти дослідження управлінської науки як у площині управління технічними, біологічними і соціальними системами, так і у інтегративній формі – коли усі вони постають як елементи одного



цілого. Такі уявлення відразу ж дають новий погляд як на характер самої науки – загальної теорії управління, так і на об'єкти її дослідження, що відкриває широкі можливості для нових глобальних відкриттів і нового бачення відповідних проблем і можливих шляхів їх вирішення. Результати, отримані на цьому рівні, чинять специфічний вплив вже на самі світоглядні установки і позиції дослідника, а також на поведінку і активність соціальних груп і окремих людей. У результаті відбувається їх вдосконалення, розвиток і саморозвиток. Усе це дозволяє піднятися на якісно вищий рівень у розумінні організаційної матриці окремого об'єкта – технічного, біологічного, соціального походження або планетарного суспільства в цілому.

Наступний крок у цьому дослідженні має бути пов'язаний з аналізом філософії управління як системного методологічного засобу, що націлений на філософське забезпечення основних світоглядно-ідеологічних і методологічних засад формування загальної теорії управління.

Розділ III



ФІЛОСОФСЬКА РЕФЛЕКСІЯ КОГНІТИВНИХ ЗАСАД ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ

3.1. Філософія управління як семантичне поле дослідження когнітивних засад формування загальної теорії управління

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”¹. Це положення, якщо перевести його на сучасну мову, тлумачиться наступним чином: критерієм соціального прогресу є рівень суспільного розподілу праці.

Завданням цього підрозділу є створення філософії управління як специфічної галузі філософських знань з онтології, гносеології і методології управління технічними, біологічними і соціальними системами, що формалізує сукупність (систему) філософських понять

¹ Гегель Г. Філософія права / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1990. – С. 270.



і категорій для філософського пояснення управління, тобто забезпечує можливість теоретично осмислити організаційний феномен і обґрунтувати загальну теорію управління або тектологію (за О. Богдановим).

Точне і глибоке логічне вивчення явища управління – основа і суть філософського аспекту проблеми. Аналіз поняття – це та сила, якою філософія найглибше впливає на науку, зокрема і на суспільствознавство. Підтвердження знаходимо і у Гегель, який на питання, що таке філософія, відповідав: “Своєрідна риса цієї науки полягає в тому, що в ній її поняття, як видно, становить її початок, насправді лише весь розгляд цієї науки є доказом і, можна сказати, власне знаходження цього поняття; поняття є по суті результат такого розгляду”¹.

Філософія управління ще не може своєчасно передбачати і запобігати проблемним, кризовим і конфліктним ситуаціям або бути готовою до того, щоб ослабити наслідки вже виниклих протиріч з мінімальними витратами тимчасових і матеріальних ресурсів і втратами людських життів. Таке судження є підтвердженням думки Альберта Ейнштейна про те, що “проблеми, створені існуючим рівнем мислення, не можуть бути вирішені на тому ж рівні мислення, тобто для розуміння і наступного вирішення проблеми потрібний інший рівень мислення”².

Звідки узяти цей інший рівень мислення? Передусім, варто послухати поради О. Богданова – основоположника загальної організаційної науки – тектології (1925 р.): “Часто бувало так, що одна галузь техніки або знання безплідно билася у рамках своїх старих, незграбних і вже вичерпаних методів, тоді як в іншій галузі поряд з нею давно існували, але залишалися невідомими або незрозумілими для неї прийоми, якими б легко вирішувались

¹ Гегель Г. Лекции по истории философии / Г. Гегель // Сочинения. – Л. : Партиздат, 1932. – Кн. 1. – С. 8.

² Куриц С. Я. Болезни государства. Диагностика патологий системы государственного управления и права : монография / С. Я. Куриц, В. П. Воробьев. Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. – М. : МГИМО(У) МИД России, 2009. – С. 19.



непосильні для неї завдання”¹, і Норберта Вінера – основоположника кібернетики (1948): “Важливі дослідження затримуються через те, що в тій або іншій галузі невідомі результати, що вже давно стали класичними в суміжній”²; згодом на такий стан речей вказували і інші відомі дослідники. Назвемо його скорочено синдромом Богданова-Вінера за іменами перших авторів, що вказали на несистемний (як би ми сказали сьогодні) характер розвитку суміжних галузей науки.

На емпіричному рівні давно йде процес підведення філософського обґрунтування під формування загальної теорії управління. Є усі ознаки інтенсивного формування специфічного напрямку, що отримав відповідне когнітивне оформлення – “філософія управління” або “філософія менеджменту”. Різниця між ними, на наш погляд, у галузі застосування. Перша охоплює технічні, біологічні і соціальні системи, а друга – тільки соціальні. Водночас очевидним є факт, що на сьогодні не існує ще загальноприйнятого однозначного визначення філософії управління, об’єкта і предмета її дослідження, основного понятійного та категоріального апарату.

Феномен голосно заявив про себе невипадково, бо потреба у філософському осмисленні поняття управління та сутності цього соціального феномена виникла порівняно недавно і виступає відображенням кризи управління. Вона пов’язана з неможливістю використання традиційних світоглядних і методологічних підходів до розуміння сутності феномена управління і його практичної реалізації. Проте загальні контури філософії управління вже можна уявити з аналізу численних досліджень проблем управління з єдиних методологічних позицій.

Як і питання про сенс життя, проблема предмета філософії управління виходить на авансцену професійної самосвідомості у різних країнах з двох причин: а) у початковий період розвитку дисципліни, коли вона тільки намагається набути власної подоби;

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 96-97.

² Винер Н. Кибернетика или управление и связь в животном и машине / Н. Винер. – М. : Сов. радио, 1968. – С. 136.



б) або ж в переломні моменти її історичної долі, коли зміни соціокультурних парадигм управління породжують радикальні внутрішні зрушення в її структурі і змісті.

І нині філософія управління являє характерний приклад того, як в її долі зійшлися чинники обох видів. Вирішувати проблему власного предмета вона змушена не лише тому, що вступила фактично в початкову фазу свого теоретичного самовизначення в посттоталітарному суспільстві. Іншим суміжним чинником є те, що соціогуманітарна думка в країнах СНД наразі переживає зміну парадигм, коли колишні теоретичні схеми і принципи, що підтримувалися силою ідеологічних імперативів, відступили в історичну тінь, і соціально-філософська думка, що вивільнилася, вийшла на теоретичний простір, щоб самовизначитись зі своїм предметом і методами в нових соціокультурних умовах.

Над наповненням змісту філософії управління працюють вітчизняні і закордонні дослідники. Наведемо типові підходи до вирішення цієї теоретичної проблеми у царині соціальної філософії. Теорія менеджменту в інтерпретації П. Друкера, наприклад, особливо якщо порівняти її зі школою наукового менеджменту, являє собою філософію, вплив ідей ліберального гуманізму, децентралізації, пріоритету стратегії над структурою. Заслуга П. Друкера в тому, що він намагався синтезувати досягнення шкіл наукового менеджменту і людських відносин, розробивши підхід з позиції цільового управління.

На думку П. Друкера, управління на основі поставлених цілей і самоконтролю слід назвати “філософією менеджменту”, так як вона базується на основі концепції менеджменту як такого, на аналізі конкретних потреб менеджменту, на концепції людської діяльності і може використовуватися менеджером у його практичній роботі. В результаті вчений намагався перетворити об’єктивні потреби на особисті цілі і гарантувати ефективність діяльності менеджерів, будучи впевненим, що в цьому полягає істинна свобода, свобода на основі дотримання закону.



Однією з головних проблем для П. Друкера є ідея відповідальності менеджменту перед суспільством, яка полягає в тому, щоб зробити власним інтересом те, що є суспільним благом. На його думку, наполеглива праця, найвища кваліфікація менеджера, високе почуття відповідальності і широке бачення проблем необхідні для гармонізації приватних і суспільних інтересів¹.

Визнання необхідності філософського осмислення феномена управління знайшло місце і у вітчизняній філософській літературі. Так, наприклад, новий фундаментальний філософський словник соціальних термінів під загальною редакцією В. Андрущенка визначає управління як специфічну функцію “особистих організованих систем природи, суспільства, виробничо-механічної сфери, що забезпечує їх життєдіяльність, цілеспрямовану динаміку їх розвитку, реалізацію конкретних програм і практичних завдань”.

Хоча тут виникає питання щодо не зовсім чіткого визначення сутності поняття “особистих організованих систем природи”, однак загалом це визначення вже практично виключає з розгляду безсуб’єктні системи, властивість самоорганізації яких окремі дослідники інколи безпідставно оголошують управлінням.

Ще більш конкретним і точним уявляється розуміння авторами словника поняття управління у соціальній сфері, де воно “передбачає свідому діяльність суспільних інститутів та окремих індивідів, спрямовану на регулювання стихійних й усвідомлених, об’єктивних і суб’єктивних засад доцільного впорядкування суспільних відносин”.

Важливою виступає й теза про фактори, що регулюють суспільне життя. На думку авторів, до них “належать: система реалій, закладених у природі людини, властивих її свідомості й обумовлених навколишнім середовищем; сукупність включених у суспільний процес різноманітних подій посилює або послаблює дію об’єктивних законів; система управлінських дій колективних та індивідуальних членів суспільства, які виступають суб’єктами суспільного процесу”².

¹ *Воронкова В. Г.* Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри) : монографія / В. Г. Воронкова. – Запоріжжя : РВВ ЗДІА, 2008. – С. 25.

² *Філософський словник соціальних термінів / під заг. ред. В. П. Андрущенка.* – Харків : Корвін, 2002. – С. 605.



Назріла необхідність уточнити зміст терміна “філософія управління”. Це означає, що треба відповісти на низку питань, а саме: що є у неї предметом дослідження? Які завдання вона ставить перед собою? Якими функціями володіє? Саме цього вимагає логіка вирішення наших дослідницьких завдань. В умовах сучасних реалій це ще незріле і складне явище. Вже в одній з перших публікацій з цієї теми зустрічається дуже актуальне спостереження: “Недостатньо чітке вживання терміна “філософія управління” очевидне. За нашими спостереженнями, плутанина серед тих, що пишуть про проблеми філософії управління викликана передусім ґрунтовною плутаниною навколо самого терміна “філософія”¹.

Проблему предмета дослідження варто віднести до розряду тих, що існують у будь-якій з соціогуманітарних дисциплін, зокрема і у філософії управління. При цьому варто мати на увазі, що існують різні, навіть досить далекі один від одного, а інколи й діаметрально протилежні підходи до розуміння сутності філософії управління та її призначення, до визначення її предмета, цілей і завдань дослідження. Подібна розбіжність поглядів і підходів стає особливо відчутною, коли йдеться про окремі проблеми, пов’язані з прикладними аспектами філософії управління. На жаль, сьогодні саме ці аспекти привертають істотно меншу увагу філософів, що призводить до певного спрощення і навіть до вульгаризації їхнього розуміння і, таким чином, зумовлює необхідність глибокого теоретичного їх аналізу.

Особливість цієї проблеми в тому, що вона постійно супроводжує буття філософії управління в соціально-історичному часі і тому нагадує “вічні” і “прокляті” смисложиттєві питання, з необхідністю, що встають перед кожною людиною упродовж її життя. Ця схожість зумовлена тим, що проблема предмета філософії управління складається з низки принципово важливих питань, що стосуються того, в ім’я чого вона існує, які соціальні цінності уявляються їй найбільш значимими, що вона вважає найголовнішим і

¹ *Litinger W. D. Perspective: Management Philosophy Enigma / W. D. Litinger, T. E. Schaefer // Journal of The Academy of Management. – 1966. – Vol. 9. – № 4. – P. 342.*



найважливішим у світі, соціумі і людині і на що хотіла б спрямувати усі свої зусилля.

Наша спроба визначитись з предметом філософії управління за аналогією з подібними з нею сегментами філософського знання, наприклад, філософської антропології, філософії права, філософії техніки не привели до позитивного результату, так як у цих випадках ми не знайшли помітної схожості дисциплін.

Філософська антропологія (від філософія та антропологія) – розглядається у широкому сенсі – філософське вчення про природу (сутність) людини; у вузькому – напрям (школа) в західноєвропейській, переважно німецькій, філософії першої половини ХХ століття, що виходив із ідей філософії життя (Дильтей), феноменології Гусерля та інших, у рамках якого робилася спроба відтворити цілісність поняття про людину шляхом використання і тлумачення даних різних наук – біології, психології, етнології, соціології і т. ін.

Філософія права подана як наукова теорія, що містить світоглядні, гносеологічні, онтологічні основи та сенс права, його сутність і поняття, засади й місце у світі, досліджує пізнавальні можливості та евристичний потенціал визначеної філософської концепції в особливій сфері права, базується на філософсько-природних, раціоналістичних, позитивістських, екзистенціальних, психоаналітичних, теологічних засадах у поєднанні з філософсько-антропологічними пошуками духовної основи, космоцентричних засад і метасоціального змісту права.

Філософія техніки визначається ще більш завуальовано. У сучасну епоху вивчення універсальної дії технічного прогресу на суспільство, культуру, індивіда, світоглядний підхід до усього комплексу проблем, які ставить перед цивілізацією розвиток техніки, стали невід’ємною частиною філософського знання.

Філософія освіти предметом обговорення має найзагальніші підходи до освіти і педагогіки¹ – місце і смисл освіти в культурному

¹ Філософія освіти : навч. посібник / за заг. ред. В. Андрущенка, І. Предборської. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – С. 23.



універсумі життя; розуміння людини й ідеалу освіченості; смисл і особливості педагогічної діяльності тощо. Методологічна і, зокрема, проєктивна орієнтації філософії освіти зумовлюють обговорення шляхів і способів вирішення кризи освіти і образ нової школи.

Філософія освіти – міждисциплінарна царина знання. Вона використовує підходи і знання всіх рефлексивних дисциплін – методології, аксіології, історії, культурології, власне філософії; її інтерес – педагогіка і освіта, тому все запозичене з інших дисциплін філософія освіти використовує для вибудови моделі подолання кризи освіти, для обговорення найзагальніших проблем педагогічної діяльності, проєктування шляхів побудови нової педагогічної науки.

Виходячи з теорії соціального натуралізму, можна було б сформулювати так зване “основне питання” філософії управління: “Що є управління? Управління – це витвір Природи чи Людей, а якщо того і іншого, то яка роль Природи і яка роль Людей у творенні управління?”. Залежно від вирішення цього питання філософія управління отримує два основні напрями – “організаційний натуралізм” і “організаційний позитивізм”. Це означає, що необхідно розробити оригінальний концептуальний каркас філософії управління, що дозволяє вибудувати сучасну інтегративну теорію управління технікою, людиною і суспільством.

Однак, методологічна дисципліна змушує нас звернутися до визначення об’єкта і предмета науки загалом як такого і перекласти їх вимоги на проблемне поле цього дослідження.

Об’єктом пізнання зазвичай називають те, на що спрямована пізнавальна діяльність дослідника. Об’єктом наукового дослідження є навколишній матеріальний світ та форми його відображення у свідомості людей, які існують незалежно від нашої свідомості, відбираються відповідно до мети дослідження. Досліджувати можна не тільки емпіричний об’єкт (якість продукції, собівартість виробів), а й теоретичний (дія закону вартості).

За таких умов, у нашому випадку об’єктом дослідження слід вважати організаційну діяльність, як всеосяжне і універсальне явище управління. На це звертав увагу О. Богданов у другому томі своєї



відомої праці “Тектология”. Він писав: “Початковим пунктом тектології є визнання необхідності підходу до вивчення будь-якого явища з погляду його організації. Прийняти організаційну точку зору – означає вивчати будь-яку систему як стосунків усіх її частин, так і стосунків її як цілого з середовищем, тобто з усіма зовнішніми системами. Закони організації систем єдині для будь-яких об’єктів, найбільш різноманітні явища об’єднуються загальними структурними зв’язками і закономірностями: “...структурні стосунки можуть бути узагальнені до такої ж міри формальної чистоти схем, як в математиці відношення величин, і на такій основі організаційні завдання можуть вирішуватися способами, аналогічними математичним. Більш того, стосунки кількісні я розглядаю як особливий тип структурних, і саму математику – як раніше розвинуту, в силу особливих причин, гілку загальної організаційної науки: цим пояснюється велетенська практична сила математики як знаряддя організації життя”¹.

Відповідно до організаційної точки зору світ розглядається О. Богдановим як такий, що знаходиться в безперервній зміні, в ньому немає нічого постійного, усе суть зміни, дії і протидії. В результаті взаємодії елементів, що змінюються, спостерігач може виділити певні типи комплексів, що розрізняються за мірою їх організованості. Організований комплекс визначається в тектології на основі принципу “ціле більше суми своїх частин”, при цьому, чим більше ціле відрізняється від суми самих частин, тим більше воно організоване. У неорганізованих комплексах ціле менше від суми своїх частин. І, зрештою, в нейтральних комплексах ціле дорівнює сумі своїх частин.

Предмет пізнання – це досліджувані з певною метою властивості ставлення до об’єкта. Наприклад, усі суспільні науки в принципі пізнають один об’єкт – суспільство, але мають різні предмети; політична економія – систему виробничих відносин, економічна статистика – кількісну сторону економічних явищ; бухгалтерський облік, аналіз і аудит – господарську діяльність підприємців і т. ін.

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 2. – 309 с.



За таких умов філософія управління має своїм предметом не всю організаційну діяльність людини, а специфічне філософське мислення, та сторона, той аспект, та точка зору, з якої дослідник пізнає цілісний об'єкт, виділяючи при цьому головні, найбільш суттєві ознаки. Саме вони, суттєві ознаки – смислові детермінанти, й складають філософські засади формування загальної теорії управління. Мета філософського осмислення – побудова “диспозитива” управління.

Дослідники, що працюють у галузі філософії управління, майже як один, мовчки, обходять питання її предмета. Водночас В. Мірзоян вважає, що “Філософія управління претендує на узагальнений, понятійно-смісловий аналіз теоретико-методологічних проблем менеджменту, на з'ясування методологічних витоків концепцій менеджменту і еволюції основних парадигм, а також на вироблення поведінково-етичного кодексу ефективного функціонування організації. Недооцінка ролі філософії заводить приватнонаукові теоретичні шукання в методологічну безвихідь”¹. Цей висновок дослідника, безперечно, заслуговує на увагу.

В. Розін у праці “Философия управления” запитує: “У чому призначення філософії?” І сам же відповідає: “На наш погляд, в наступному. Філософ займається критикою і розпредметненням реальності, яка, із його точки зору, вже вичерпала себе і тому повинна піти зі сцени історії. Далі, філософія конститує нову реальність, але за допомогою нормування нових способів отримання знання про світ, іншими словами, встановлюючись по-новому в мисленні. Не менш істотно, що роблячи усе це, філософія відповідає на наполегливі виклики часу, але відповідає, як кажуть, особистісним способом. Мається на увазі, що конститууючи нову реальність, відповідаючи на виклики часу, філософ реалізує себе, вступає в діалог зі своїми учителями і іншими мислителями, проводить власне бачення реальності і розуміння проблем. Конститууючи нову реальність, філософ обговорює і задає суть явища, що цікавить його. Якщо

¹ *Мирзоян В. А.* Управление как предмет философского анализа / В. А. Мирзоян // Вопросы философии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=124&Itemid=52.



віднести усі ці вимоги до управління, то от як може виглядати предмет філософії управління.

Філософ управління повинен здійснювати критику незадовільних способів вивчення управління, що склалися. В цьому відношенні дуже показова книга О. Тихонова, він аналізує і піддає критиці усі основні способи дослідження управління (теорію менеджменту, системний, процесний, ситуаційний, синергетичний підходи)¹.

Конституювання суті управління – другий великий блок роботи у рамках філософії управління. У свою чергу, тут будуть доречними декілька напрямів дослідження. По-перше, порівняльний аналіз концепцій управління, передусім, з погляду підходів і основних способів мислення. По-друге, генетичне дослідження основних типів управління, що мали місце в історії культури. По-третє, вибудовування власних концепцій управління, що охоплюють не лише суть управління, але і різні його типи.

Третій напрям роботи – аналіз ширшої реальності, що обумовлює різні типи управління, а також їх еволюцію. Він припускає філософсько-методологічний розгляд таких тем як мова, суспільство, особа, влада, соціальні інститути і ряд інших, наприклад, вивчення мегатенденцій сучасності, уявлень про майбутнє, стратегій соціальної дії, форм соціального життя, соціальної еволюції, особливостей російської моделі управління і її еволюції. Наприклад, у праці “Социология управления” О. Тихонов обговорює суть управління, причому в широкому контексті, обумовленому новим підходом, який він називає “соціогуманітарним пізнанням”².

Зрозуміло, що вивчення явищ, які визначають управління, необхідно вести з погляду проблем і особливостей самого управління. Наприклад, при вивченні особистості має сенс розглянути, яку роль в її становленні зіграли ідеї управління (особа як менеджер самого себе), основні типи особистостей, зокрема, відмінність унікальної і масової особистостей, аналіз особистості лідера, менеджера і

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 122-132.

² Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 120-160.



виконавця, проблему керованості особистості, кризи особистості в модерні, особистісно-орієнтовані практики, міфи і мови особистості та ін.

Г. Соріна¹ подає предмет філософії менеджменту, який характеризує таким чином:

– виявлення філософських передумов теорій, сформульованих у сфері менеджменту;

– представлення різних управлінських ідей у філософських концепціях;

– дослідження пересічних частин понятійних апаратів філософії і менеджменту;

– розкриття логіко-філософських основ інтелектуальної діяльності і демонстрація форм їх прояву в теорії менеджменту.

В. Дієв² визначає наступні напрями філософського аналізу:

– аналіз світоглядних і теоретико-пізнавальних передумов менеджерської діяльності;

– осмислення підґрунтя менеджерської діяльності і управління у сфері знань;

– оцінка цінностей, що корелюють із діяльністю менеджера;

– оцінка менеджерських підходів і дій із погляду етики і соціальної значущості.

На думку В. Полікарпова, наприклад, філософські засади управління у діяльнісному вимірі включають також положення про те, що “сучасне суспільство має складний, нелінійний, багатовимірний і багатоповерховий характер, тому дуже плідною для аналізу проблем управління є модель багат шарової конструкції з відповідною системою діяльності: економіка (економічна діяльність), політика (політична діяльність), виховання (педагогічна діяльність), релігія і філософія (світоглядна діяльність), мистецтво (художня діяльність), наука (наукова діяльність) і техніка (технічна діяльність), між яким існує глибокий взаємозв’язок і взаємозалежність. Не менш

¹ Соріна Г. В. Принятие решения как интеллектуальная деятельность : монография / Г. В. Сорина. – 2-изд. – М. : Канон, Реабилитация, 2009. – С. 23.

² Диев В. С. Управленческие решения: неопределенность, модели, интуиция / В. С. Диев. – Новосибирск : Новосибирский гос. ун-т, 2001. – С. 60.



істотним є положення про те, що людина – основна ланка складнодиференційованого суспільства, вона виступає системотворчим чинником соціуму, що динамічно розвивається, і культури, і суб’єктом різних систем діяльності і управління”¹.

На думку авторитетних вітчизняних дослідників проблем соціального управління В. Кременя, С. Пазиніча і О. Пономарьова², її завдання полягає, по-перше, у дослідженні природи, сутності, і найбільш загальних закономірностей самого управління як специфічного суспільного феномена.

По-друге, філософія управління має визначати світоглядні, духовні, морально-етичні й ціннісні аспекти соціального управління, його роль і значення у соціальному прогресі та культурному розвитку.

По-третє, філософія управління призначена бути теоретичною основою формування методології управлінської діяльності та основних принципів ефективного її здійснення.

Зрештою, по-четверте, на філософію управління покладають завдання визначення магістральних шляхів і тенденцій розвитку характеру і методів соціального управління залежно від логіки суспільного розвитку, науково-технічного і соціального прогресу.

Отже, з урахуванням результатів наведеного аналізу можна зазначити, що у світоглядно-методологічну складову нашого дослідження входить саме те, що складає предмет філософії управління, а саме: виявлення сутності управління, дослідження природи та джерел генезису і розвитку цього складного феномена, аналіз його загальної структури та притаманних йому суперечностей і тенденцій.

Саме такі елементи, що створюють філософську основу теоретичного дослідження будь-якого явища, ми називаємо предметом видового філософського знання. Якщо повернутись до предмета нашого дослідження, то предмет філософії управління ми:

¹ Полицарпов В. С. Філософія управління / В. С. Полицарпов. – Ростов-на-Дону; Таганрог, 2001. – С. 14.

² Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2007. – С. 133-134.



а) по-перше, називаємо філософськими засадами, на відміну від метафізичних, онтологічних, культурологічних, антропологічних, екзистенціальних; б) по-друге, саме вони й створюють зміст філософської основи для формування теорії управління.

Без цього філософія управління не спроможна виробити систему адекватних уявлень про саму себе і свою місію у когнітивному полі вивчення організаційної свідомості. Ця ситуація нагадує те, як людина, що бажає мати точне уявлення про свою зовнішність, намагається це зробити за допомогою дзеркала. Бажання визначитися зі своїм предметом для філософії управління – це прагнення поглянути на себе в дзеркало рефлексії. І це для неї необхідність, а не примха. Як неповноцінна в соціальному відношенні людина, якій не притаманний самоаналіз, так неповноцінна і теоретична дисципліна – загальна теорія управління, у якої немає чіткого уявлення про свій предмет.

Для філософії управління важливо мати досить виразні початкові теоретичні моделі світу, соціуму, людини і тих буттєвих структур, що зв'язують їх в єдине ціле. Ці моделі, управління технічними, біологічними і соціальними системами, потрібні їй, щоб вона могла спиратися на них при аналізі більш приватних проблем. У тому або іншому вигляді, явно або приховано вони неодмінно є присутніми у філософських, методологічних, теоретичних установах дослідників, диктуючи певну логіку теоретичних досліджень, пропонуючи певні цільові програми, висвітлюючи ті або інші реалії в якості об'єкта і предмета вивчення.

Жодна з теоретичних дисциплін не вільна у виборі свого об'єкта, який існує незалежно від неї. Водночас вона порівняно вільна у виробленні принципів свого відношення до об'єкта, у визначенні власних дослідницьких стратегій, у виборі аналітичних засобів, тобто у визначенні предмета дослідження.

Розмежування об'єкта (онтологічна реальність) і предмета (гносеологічна реальність) не заважає соціогуманітарним дисциплінам прагнути до того, щоб розбіжність між тим і тим для кожної з них скорочувалась як відстані між Ахіллом і черепахою у



Зенона. Тож, чим повнішою і вищою буде міра збігу онтологічної і гносеологічної реальностей, тим ефективнішою обіцяє бути аналітична діяльність і більш вагомими її здобутки й у галузі філософії управління.

Філософія управління, що розмірковує з приводу природи організаційних реалій, які вона досліджує, зобов'язана виходити за межі безпосередньо даностей, що споглядають, і заглиблюватися у сферу їхніх начал, оголяти причинно-наслідкові, генетичні і логічно-сміслові зв'язки між організаційними фактами, їх онтологічними передумовами і підставами.

Абсолютно очевидно, що не можна досягнути суті управління, залишаючись у колі його понять. І, навпаки, вихід у позауправлінську сферу і водночас тісно пов'язаних з управлінською реальністю причинних чинників відкриває нові пізнавальні перспективи, що дозволяє відмовитися від тих пояснювальних штампів і догм, які вже давно втратили свою продуктивність.

Філософія управління досліджує ту реальність, яка вислизає від уваги більшості природничих, соціальних і гуманітарних наук. Ця реальність – сфера загальних начал, пронизує природний, соціальний і духовний світи. Там, де конкретні наукові теорії відступають у безсиллі, нездатні охопити буття в цілому, філософія бере на себе обов'язок добудовування картини світу до її цілісності. При цьому вона допускає окремі неточності і похибки, допускає існування нерозкритих таємниць і загадок. Сприймаючи дійсність глибше і повніше, ніж приватні науки, вона схожа на вищу мудрість, яка полягає не в тому, щоб знати усе, а в тому, щоб розуміти головне, те, що стосується першопринципів світопорядку, без досягнення суті яких неможливо вести осмислене і повноцінне існування ні людині, ні цілим народам .

Управління не належить до числа безпосередньо спостережуваних предметів, оскільки має духовне походження або семантичну природу. У нього немає свого чітко окресленого місця у фізичному просторі. Усі спроби побудувати його теоретичну модель приречені спиратися на духовно-практичний досвід, що накопичений



багатьма поколіннями і матеріалізований у різноманітних концепціях управління. Саме накопичене і концептоване знання дає можливості будувати такі моделі. Але їх підстави мають бути абсолютно іншими, незалежними від критеріїв чуттєвого сприйняття.

Зміст управління складає не фізично відчутна предметність, а норми, цінності і сенси. Оперуючи ними, людське мислення вибудовує специфічну за своїми ознаками і властивостям реальність, що називається організаційною. Право закріплює досвід управління у жорсткі норми законів.

У організаційній реальності, попри те, що природа її компонентів має переважно духовний, ідеальний характер, має бути соціокультурний субстрат, без якого ні накази, ні норми, ні цінності, ні сенси права не змогли б впливати на людину. Субстратом, зазвичай, називають чуттєво сприймані підстави ідеально-духовних реалій, що впливають на людину.

Оскільки усі ті духовні форми, які так чи інакше пов'язані з людиною, обтяжені матеріальністю, то субстратність присутня практично всюди, не виключаючи найтонших і піднесених духовних проявів на кшталт музики, релігії і моральності. Управління не є виключенням. Субстратність присутня в усіх його формах і проявах. Виявити її покликаний субстратний аналіз, що полягає в пошуку самостійних, цілісних, стійких і постійно таких, що самовідтворюються, структурно-змістовних одиниць. Пошук такого роду складає одну з головних ліній багатовікового розвитку філософської і управлінської думки.

Вже понад дві з половиною тисячі років управління є предметом філософської уваги і вивчення. Незважаючи на цей чималий термін, у ньому досі залишається багато неясного і навіть таємничого у вигляді низки питань різної міри складності. Серед них є такі, що вимагають більших, ніж зазвичай, духовних зусиль і прозорливості мислення. Насамперед це питання, сутності, що стосуються природи організаційної або управлінської реальності.

Таким чином, у загальному плані філософія управління вивчає методологічні та світоглядні засади організаційних процесів у



суспільстві та відносин між людьми, які виникають при здійсненні цих процесів і впливають з результатів їхньої реалізації. Відомий англійський філософ Бертран Рассел вважає за необхідне додати до цього також “вивчення творчих філософських підходів до вирішення конкретних проблем управління виробничою і невиробничою сферами діяльності людини”¹.

Наш погляд на предмет філософії управління дещо ширший, оскільки вона має охопити три види управління, що утримуються під терміном “кібернетика”, а саме: управління технічними, біологічними і соціальними системами. На рівні емпіричної рефлексії може, дійсно, скластися враження, що вони далеко розійшлися і майже незалежні один від одного. Тому ми маємо знайти для них інтегративний чинник і закласти його у предмет філософії управління.

Ми виходимо з того, що усі три системи повинні мати одну онтологічну основу і різні форми буття, але споріднений зміст організаційних процесів з виходом на саморегуляційний рівень, на якому вони вступають у тісну організаційну взаємодію. Це наша робоча гіпотеза, яку необхідно зараз довести, у разі негативного результату – немає сенсу далі продовжувати пошукову роботу у цій площині.

Знайомство зі змістом і формами управління технічними, біологічними і соціальними системами переконує нас у тому, що це нібито три різних сфери, що мають специфічні суб’єкти і об’єкти управління, логіку побудови і структуру, принципи, засоби, методи і етику управлінської діяльності, критерії і показники її ефективності, особливо далеко вони розходяться у категоріальному апараті, тобто різко відрізняються один від одного професійним сленгом. І це не просто гра у слова.

Відомий німецький філософ і мовознавець Вільгельм фон Гумбольдт на межі XVIII – XIX століть сформулював у наукових термінах ідею, революційну для європейської думки того часу, про те, що “різні мови – це не різні позначення одного і того ж предмета, а

¹ *Рассел Б.* Історія західної філософії / Б. Рассел. – К. : Основи, 1995. – С. 5.



різні бачення його”¹. В. Гумбольдт вважав, що мова є вищою суттю не лише щодо окремого індивіда, але і до народу, що розмовляє цією мовою, роблячи формувальний вплив на мислення, культуру, соціальні стосунки. Мовна свідомість, за Гумбольдтом, визначає національне буття, “кожна мова описує коло навколо народу, якому вона належить”². Розвиваючись за своїми власними, тільки їй властивими законами, мова породжує і розвиває глибинний сенс понять, “внутрішню форму слова”. Звести їх до одного знаменника – функція філософії управління, а збагатити категоріальний тезаурус менеджерів – філософії освіти.

Категоріальним апаратом і іншими складовими професійної діяльності сьогодні розходяться й інші науки, наприклад, психологія. Водночас у нас немає підстав вважати, що вона, психологія, загубила власний предмет дослідження і, як наслідок, втратила свій науковий статус і розчинилась у повітрі. Її глибока диференціація швидше свідчить про динамічний розвиток науки і потребу переосмислення її принципів дослідження психічного феномена і якісно нової організації галузі.

Оперування менеджерами різними смисловими одиницями свідчить про відносно закритий і обмежений характер їх професійної діяльності. Особливо глибоко відособились управлінці технічними системами. Їхню мову розуміють виключно математики. Саме тому й сформувалась, на наш погляд, гостра потреба у філософському узагальненні процесів управління у різних сферах життєдіяльності людини.

При цьому слід виходити з того, що вихідними аксіоматичних засобів будь-якого дослідження виступають поняття. Аналіз поняття – це та сила, якою філософія впливає на науку. Це підтверджує і Г. Гегель, який на питання, що таке філософія, відповідав: “Своєрідна риса цієї науки полягає в тому, що в ній її поняття, як видно, становить її першопочаток, насправді лише весь розгляд цієї науки є

¹ Гумбольдт В. Избранные труды по языкознанию / В. Гумбольдт. – М. : Прогресс, 1984. – С. 9.

² Гумбольдт В. Избранные труды по языкознанию / В. Гумбольдт. – М. : Прогресс, 1984. – С. 15.



доказ і, можна сказати, власне знаходження цього поняття; поняття є по суті результатом такого розгляду”¹.

Структура філософського знання, як родова конструкція, обумовила архітектоніку видового утворення – філософії управління. Тому загальні контури філософії управління вже можна уявити з аналізу численних досліджень проблем управління з єдиних методологічних позицій.

Серед її основ, по-перше, зазначимо онтологію управління, його сутність як специфічного соціального феномена. Онтологія, як філософія буття, виступає системою загальних понять буття, і в цій якості онтологія управління відповідає на запитання, що загалом являє собою явище управління, в чому полягає його необхідність та роль у забезпеченні буття і життєдіяльності конкретної людини як суспільної істоти, у забезпеченні функціонування різних спільнот та суспільства в цілому як основної форми існування й діяльності людей, та якою є природа соціального управління.

По-друге, у пізнанні й філософському осмисленні природи і сутності феномена управління важливу роль відіграє гносеологія управління як теоретична основа пізнання цього явища і його закономірностей. Гносеологія управління відповідає на питання, у чому полягає сутність і природа феномена управління, яким чином найбільш доцільно його досліджувати, як можна зрозуміти і усвідомити його сутність. Без урахування її положень щодо взаємовідносин суб’єкта і об’єкта у пізнавально-перетворювальній діяльності та управлінні нею, неможливе ефективне управління. Це ускладнює функціонування суспільства і його інститутів, організацію підготовки кваліфікованих управлінських кадрів. Інакше кажучи, гносеологія управління дозволяє розірвати замкнене коло, коли відсутність адекватних знань про природу і сутність управління не дозволяє належним чином здійснювати управлінську підготовку фахівців, а це зумовлює недостатню якість управлінської практики,

¹ Гегель Г. Лекции по истории философии / Г. Гегель // Сочинения. – Л. : Партиздат, 1932. – Кн. 1. Т. IX. – С. 8.



на підставі вивчення якої формується теорія управління, покладена в основу підготовки керівників.

По-третє, у структурі філософії управління важливе місце належить логіці управління. Логіка у сучасному розумінні є наукою не тільки про форми і прийоми раціонального мислення, умови правильності суджень, а й про форми і способи раціональної діяльності людини. Ця раціональність полягає у відповідності засобів діяльності як цілям і закономірностям цієї діяльності, так і закономірностям самоорганізації відповідної соціальної системи. Логіка управління відповідає на запитання, яким повинен бути управлінський вплив і як найбільш доцільно його здійснювати у конкретній ситуації. Тому вона має забезпечити виявлення і належне пояснення джерел походження і сутності загальних закономірностей, функцій і правил практики соціального управління і внутрішнього взаємозв'язку між ними. Це набуває особливої важливості для їх застосування при підготовці та реалізації управлінських рішень. Логіка управління диктує і пояснює внутрішню структуру процесів управління, роль окремих його компонентів, характер поведінки людей в процесі управління. Логікою управління зумовлюються взаємозв'язок, взаємозалежність і послідовність етапів і функцій управління, закономірності вибору різних методів, засобів і технологій здійснення управлінської діяльності, необхідних для того, щоб забезпечити належну її ефективність. Саме логіка управління безпосередньо пов'язує обрані цілі людей чи організацій, стратегію досягнення цих цілей, зміст і характер діяльності, спрямованої на її реалізацію, та очікувані результати.

По-четверте, одним з основних компонентів філософії управління виступає аксіологія управління, оскільки у якості засобу впливу вона використовує цінності і смисли. Як складова загального вчення про природу цінностей, вона досліджує властивості предметів і явищ, які стають метою діяльності та управління нею і здатні задовольняти потреби й інтереси людини і суспільства в цілому. У цьому розумінні аксіологія управління відповідає на запитання, чи не суперечить те чи інше управлінське рішення, той чи інший управлінський вплив



ціннісним нормам і уявленням суспільства. Мета аксіології управління полягає у з'ясуванні природи і джерел ціннісних основ самого управління та у дослідженні характеру залежності процесів соціального управління від системи смисложиттєвих цінностей та ідеалів, притаманних певному соціуму.

Тому вибір і формування цілей і змісту, засобів і характеру управління у кожному конкретному випадку вимагає обов'язково урахувати інтереси та ціннісні орієнтації всіх учасників спільної діяльності та процесу управління нею. У свою чергу, це зумовлює необхідність вивчення і використання закономірностей взаємозалежності та взаємодії аксіологічних основ обраної системи і стилю управління з життєвими цінностями та ідеалами, мотивами та інтересами як керівників, що формують управлінські рішення та забезпечують їхнє виконання, так і безпосередніх виконавців.

По-п'яте, важливою складовою структури філософії управління виступає етика управління, що спирається на систему загальнолюдських і професійних норм. Вона відбиває моральні аспекти сукупності суспільних відносин та особливості їх прояву у процесі соціального управління. Етика управління відповідає на запитання, яким чином управлінські рішення і впливи та їхні можливі наслідки співвідносяться з нормами і принципами моральної парадигми, прийнятої у суспільстві. Тому етика управління має на увазі розуміння того, за якими правилами будуються і повинні будуватися ділові та управлінські відносини, як має здійснюватись ділове спілкування та якою має бути поведінка учасників управлінських процесів. Саме етика управління аналізує місце і роль таких категорій, як добро і зло, справедливість і несправедливість, честь і гідність тощо у загальній структурі процесів управлінської діяльності.

При формуванні систем управління потрібен аналіз природи і механізму дії моралі як однієї з найважливіших сторін соціальної діяльності людини та одного з потужних її регулятивних чинників. Оскільки саме управління виникає тільки для організації та забезпечення належної ефективності спільної діяльності людей,



нормального функціонування і розвитку соціуму, то здійснення управлінських функцій не може уникнути різноманітних морально-етичних колізій, які завжди супроводжують будь-яку діяльність, де стикаються цілі, прагнення та інтереси різних людей. При цьому досить часто розуміння ними добра і зла, справедливості, честі та інших етичних категорій виявляється різним, часто суперечливим а інколи – й прямо протилежним. Тому одне із завдань керівника й полягає у необхідності певного узгодження цілей, мотивів та інтересів окремих виконавців та спрямуванні їх на досягнення спільних цілей організації.

По-шосте, невід'ємним і чи не найголовнішим компонентом філософії управління як наукової дисципліни безсумнівної прикладної спрямованості, слід вважати методологію управління. Під методологією соціального управління варто розуміти певну сукупність найбільш загальних принципів організації управлінського процесу, методів, форм і засобів, за допомогою яких забезпечується і повинне забезпечуватися досягнення його бажаної ефективності. У цій якості методологія управління відповідає на запитання, які принципи мають бути покладені в основу організації управління, ефективного формування і здійснення системи управлінських рішень і впливів. На відміну від загальноживаного філософського поняття методології, яке охоплює сукупність уявлень про основи наукового пізнання та пізнавальної діяльності, методологія управління має бути внутрішньо диференційованою, достатньо розвиненою і спеціалізованою галуззю знань і певною сукупністю принципів побудови ефективного управління соціальними системами різноманітного масштабу і призначення.

Іноді до проблем філософії управління та її складових частин відносять також питання ідеології управління як певної сукупності поглядів та ідей, що визначають той чи інший цілісний підхід до вибору структури управлінської системи, до політики її практичної реалізації, а також до цілей, змісту та застосовуваних конкретних методів і технологій управління. Часто в управлінській практиці, а іноді і в теорії, зустрічаються спроби ототожнення поняття ідеології



управління з філософією управління загалом. З таким підходом неможливо погодитись, оскільки відносини між цими поняттями виступають одним з характерних проявів взаємовідносин між частиною і цілим. Результати аналізу розглянутих вище складових частин філософії управління переконливо свідчать, що вони аж ніяк не можуть бути зведені до ідеології управління, яка являє собою лише поняття одного порядку з ними.

Така глобальна постановка питання про предмет і завдання філософії освіти цілком правомірна, на наш погляд, ще й тому, що зміст техносфери, біосфери і соціосфери створює єдину онтологічну субстанцію, яка перебуває в упорядкованій структурній формі, що відома нам, дослідникам, як тіло: технічне, біологічне і соціальне. Простір їх життєдіяльності у структурі Всесвіту визначає вид речовини (за О. Базалуком)¹: косна (технічне тіло), жива (біологічне тіло) і розумна жива (соціальне тіло). Ось чому “у природі різними шляхами здійснюються, за висловом О. Богданова, одні і ті ж цілі”².

Введення поняття соціальне “тіло” як одиниці соціогуманітарного аналізу відповідає потребі сучасної соціальної науки в повнішій філософській онтології реальності, що вивчається, оскільки у такій смисловій конструкції за один крок утримується єдність суб’єкта і об’єкта, соціальної дії і взаємодії, їх історична і соціокультурна обумовленість, виникаюча цілісність, що розпадається”³.

Це означає, що для постнекласичного періоду потрібні нові методологічні прийоми і нові моделі для одночасного узагальнення

¹ Базалук О. А. Разумное вещество / О. А. Базалук. – К. : Наук. думка, 2000. – 367 с.; Базалук О. А. Модели Мироздания / О. А. Базалук // Sententiae : наук. праці Співки дослідників модерної філософії (Паскалівського товариства). – 2005. – Спецвип. № 2 “Філософія і космологія”. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця; Днепропетровск : Пороги, 2005. – С. 51-67.; Базалук О. А. Сущность человеческой жизни / О. А. Базалук. – К. : Наук. думка, 2002. – 272 с.; Базалук О. А. Происхождение человечества: новая космологическая концепция / О. А. Базалук. – Днепропетровск : Пороги, 2003. – 144 с.; Базалук О. А. Время в свете новой космологической концепции / О. А. Базалук. – Днепропетровск : Пороги, 2003. – 127 с.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 164.

³ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 132.



більшої кількості процесів і явищ більшої складності у рамках цілого. “У сучасній науці втрачається провідна роль способу отримання нових знань шляхом моделювання або схематизації практики, абстрагування з неї ідеальних об’єктів. Наукове пізнання у рамках постнекласичної раціональності може бути побудоване на конструюванні універсальних характеристик систем управління, що відповідають епістемологічному ідеалу науки і цінностям постіндустріальної гуманітаристської перспективи”¹.

В. Бех у праці “Философия социального мира” так подає ноомен “соціальне тіло”: “При цьому метаболічний процес у соціальному світі здійснюється завдяки об’єктивуванню речовини і інформації. Це означає, що в соціальному організмі повинні існувати два своєрідних кругообіги обміну. Один з них заснований на кругообігу речовини, що об’єктивувалася, – це, швидше за все, товарний обмін, а інший – інформаційний – це обмін знаннями. Функціонуючи разом, вони забезпечують морфогенез, функціонування і розвиток соціального тіла”².

Як показав генетичний аналіз, специфіка субстанціональності соціального світу полягає в тому, що він є таким рівнем саморуху універсуму, який заснований на універсальній матеріально-духовній взаємодії людей, організованих в соціальні спільності. Це повинно бути зрозумілим, оскільки будь-який рівень універсуму складається з матеріального і духовного інгредієнтів. Міняється тільки форма субстанції, що лежить в основі Всесвіту.

З огляду на це, і варто розрізнити взаємодію людей, засновану на речовому і інформаційному субстратах. Цим пояснюється і наявність двох різних систем знарядь праці. Іншими словами, у соціальному тілі принципово слід розрізнити два види фундаментальної взаємодії людей між собою. Один з них протікає в горизонтальній площині, а інший, оскільки суб’єкт розташований на різних рівнях, у вертикальній площині.

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 166.

² Бех В. П. Философия социального мира: гносеологический анализ / В. П. Бех. – Запорожье : “Тандем – У”, 1999. – С. 238.



При цьому основна проблема раціонального розуміння і параметричного опису соціального тіла полягає в тому, що “його елементи більше схожі на енергії або сили, ніж на субстанціональні утворення, але насправді вони реалізуються як щось здатне проявлятися, начебто воно було субстанціональним. “Енергії” і “сили” ніколи не проявляються ізольовано, а тільки у взаємозв’язку, немов “синергії” або “взаємодіючі чинники” (samskara)”¹.

“Введення поняття соціальне “тіло” обумовлене трьома тенденціями в пізнанні проблем управління: 1) визнанням обмеженості змістовних можливостей системного підходу до управління; 2) незадовільними спробами представити соціальну систему об’єктний, безособово; 3) обмеженими можливостями самого діяльнісного підходу як основи побудови суспільних наук, в яких діяльність позасистемна і позасуб’єктна. Як у нарощуванні потужності фізичного тіла людини взяла участь техніка, що створила засоби для штучного посилення його природних органів, так і в соціальному плані – для управління дедалі більш складними об’єктами біосоціотехнічної і соціокультурної природи були винайдені створені штучно конструкції (організації) для посилення обмежених можливостей окремої людини в управлінні складними соціальними об’єктами і процесами. “Соціальне тіло” відрізняється від “природного тіла” передусім тим, що воно будує себе і своє оточення на власний розсуд, тим, що воно значною мірою створює і включає штучні компоненти.

Ми підтримуємо П. Бурдьє, з урахуванням його теорії “габітусу” і соціального капіталу, що в суспільстві немає дій без їх носіїв – людей, наділених суспільним становищем, зв’язками і способами їх здійснення. Якщо визнавати існування “соціального поля” (П. Бурдьє), то не можна не визнати і його заселеність соціальними “тілами”².

¹ Бех В. П. Философия социального мира: гносеологический анализ / В. П. Бех. – Запорожье : “Тандем –У”, 1999. – С. 239.

² Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 138, 142, 227, 134.



Іншими словами, відображення забезпечила людина (менеджер), здібності якої розширилися і зміцніли за рахунок системи управління; органами виступили підрозділи організації, що спрямовуються менеджерами, системи життєзабезпечення (“живлення”, “зв’язки”, “виділення відходів” і інше) склалися на основі виробництва і його підсистем, організованих менеджментом в логіці управління, зрештою, сходження усіх підсистем в єдине ціле, адаптація органів один до одного (без чого організм ніколи б не склався) забезпечувалися становленням, що направляється і структурується за допомогою концептуалізацій “машина”, “система”, “організація” (бюрократична організація, організація-община, організація-система, природна організація і т. ін.¹), “організм”. Чи можна розглядати технічне, біологічне соціальне “тіло” і інші вказані тут характеристики управління як суть (диспозитив) управління? В принципі, так, якщо об’єднати їх у соціальному цілому – соціальному організмі планети. У когнітивній сфері його аналог – організація ідея устрою соціального планетарного життя, що має польову форму.

Деякі теоретики менеджменту прямо виходять на твердження, що виробництво і організації є формами соціального життя, що мало чим відрізняються від біологічних². До цього слід додати організацію концепцію соціального життя вітчизняного дослідника В. Беха³. “Усе, як в природі, – пише Р. Паскаль. – Давайте відразу ж визначимося. Організації є живими системами. І це зовсім не метафора”⁴. Його підтримують інші дослідники. “Зрозуміло, – зауважує Роберт Салман, – що порівняння економічної організації з живим організмом саме по собі нічого не доводить і у будь-якому випадку не в наших силах точно скопіювати алгоритм, запропонований природою. Проте факт залишається фактом: якщо врахувати переважаючі на сьогоднішній

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 312.

² Розин В. М. Философия управления / В. М. Розин, Л. Г. Голубкова. – Йошкар-Ола : Марийский гос. тех. ун-т, 2010. – С. 198.

³ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.

⁴ Вебер А. В бизнесе все как в природе / А. Вебер // Искусство управления. – 2001. – № 3 (9). – С. 6-15.



день тенденції, доля механістичної логіки, побудованої на розгляді поза контекстом, при багатократному дублюванні, кількісній одноманітності, вирішена наперед. Нині у світлі безперервного процесу змін і ускладнення стосунків першочерговим завданням стає розвиток системного бачення, в основі якого лежить якісна, органічна логіка. На практиці це означає, що компанію можна розглядати як живий організм, функціонування якого залежить від незалежних внутрісистемних і зовнішніх взаємозв'язків”¹.

Існує чотири потужних аргументи на користь позитивного вирішення проблеми розробки філософських засад управління і створення за їх допомогою цілісної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Перший аргумент полягає у тому, що техніка, особистість і соціальні системи є породженням продуктивної діяльності людини. Діяльнісна основа, що перебуває у різних формах: а) власній / природній, якою володіє особистість, б) відчуженій, що завмерла / матеріалізована у технічних системах і стало відтворюється у соціальних структурах, що створюють клас так званих функціональних систем². Другий аргумент – у тому, що управлінську діяльність щодо цих трьох систем здійснює один і той же суб'єкт – особистість людини. Третій аргумент – у тому, що у соціальному тілі планети ці процеси природним шляхом інтегруються у єдиний органічний процес життя планетарної спільноти. Ми впевнені, наприклад, що на макрорівні, де розгорнулася друга природа, в 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. Четвертий аргумент – у тому, що технічні, біологічні і соціальні системи входять складовими до утворення морфології гомеостату і виконують у ньому диференційовані функції, а разом вони забезпечують дію механізму саморегуляції планетарного соціального організму.

¹ Салман Р. Будущее менеджмента / Р. Салман. – СПб : Питер, 2004. – С. 241.

² Сетров Н. М. Основы функциональной теории организации. Философский очерк / Н. М. Сетров. – Л. : Наука, Ленинг. отделение, 1972. – 164 с.



Таким чином, є сенс погодитися з висновками соціологів про те, що управління у технічній, біологічній і соціальній сферах слід розглядати як механізм “підтримки соціального порядку”, як форму, що дозволяє “утримати мимовільний хід життя в якихось рамках, направляти її до бажаного стану”¹.

З цього прямо випливає, що найбільш бажаним і сталим напрямом теоретичних досліджень, що справді створює предметне поле цього дослідження, безумовно, є філософія управління. Вона має включати у якості першочергових завдань когнітивний аналіз і упорядкування змісту дискурсів технічних, біологічних і соціальних систем з одночасним аналізом їх організаційної взаємодії між собою і органом саморегуляції планетарного життя, так званим гомеостатом².

Тут варто зробити ще одне важливе зауваження. Воно торкається генезису сегментів дослідницького поля нашого дослідження. Базовим елементом є біологічні системи, як геологічні продукти, що породжені першою природою. Через пульсуючу ритміку відношень внутрішніх протилежностей будь-яка управлінська реалія перебуває у властивій їй якості, розпадається і знову об’єднується в цілісність, залишається собою і стає іншою, піддається дії ентропії і активно протидіє їй.

Протиріччя, як онтологічна “несуча конструкція”, є універсалією, що має у сфері управлінської реальності незліченну множину конкретних модифікацій, які являють інтерес як для філософських, так і для суто управлінських досліджень.

Технічні і соціальні системи є штучними породженнями, що належать до так званої другої природи. Саме біологічна людина, щоб посилити свій вплив на природу, винайшла і створила технічні системи. А щоб впливати на суспільство, з егоїстичною метою

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон+” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 146, 147.

² Горский Ю. М. Гомеостатика: модели, свойства, патологии / Ю. М. Горский // Гомеостатика живых, технических, социальных и экологических систем. – Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1990. – 280 с.; Горский Ю. М. Системно-информационный анализ процессов управления / Ю. М. Горский. – Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1988. – 322 с.



підкорення його власній волі і бажанням, створила соціальні системи – соціальні організації.

“Як у нарощуванні потужності фізичного тіла людини взяла участь техніка, що створила засоби для штучного зміцнення його природних органів, так і в соціальному плані – для управління дедалі більш складними об’єктами біосоціотехнічної і соціокультурної природи були винайдені і створені штучні конструкції (організації) для посилення обмежених можливостей окремої людини в управлінні складними соціальними об’єктами і процесами. Діяльність управління дещо відрізняється від продуктивної діяльності, оскільки її об’єктом виступає не лише предметна дія, але і самі зв’язки і стосунки її регулювання. Цю сукупність зв’язків і стосунків управлінець не лише інтеріоризує, але і персоніфікує як вирішувану проблему, прагнучи створити для її вирішення соціальне “тіло”. Проблема управління може бути не лише в тому, що особа, яка управляє, неадекватно відбиває ситуацію (не має знання про неї), але і в тому, що воно не може створити адекватне їй соціальне “тіло”. Тут власне і проявляється проблема створення соціального “тіла” управління як суперечливої єдності штучних і природних елементів, лінійних і нелінійних зв’язків людей в процесах рішення проблем, предметного змісту і соціальних стосунків”¹. Отже, технічні системи і соціальні організації є продуктом людини і тому їх гармонізувати з властивостями творця теоретично і практично цілком можливо!

Саме людина, як агент опосередкування життєдіяльності технічних, біологічних і соціальних систем, здатна спрямувати нас на позитивні рішення. Г. 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”². В іншому місці він визначав опосередкування “як рівність собі самому, що перебуває в русі”.

Отже, біологічні системи є системоутворюючими структурами не тільки у онтологічній матриці соціального світу, але й у сфері

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 142, 144.

² Гегель Г. Наука логики / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – С. 275.



управління. На це можна поглянути і з іншого боку і побачити інший ряд: корпорація як машина, як система і організація і як організм. Головним питанням є наступне: чому на зміну механістичному розумінню приходить організмичне і еволюційне? Корпорація як машина – це усього лише техніка, а люди в ній – гвинтики і коліщатка цієї машини, що виконують чітко задані певні функції. Корпорація в органічній (еволюційній) логіці – це форма життя, і люди в ній живі і активні, такі, що мають власні цілі і траєкторії, так що в цілому усе виглядає як симбіоз двох форм соціального життя.

Тож, філософія управління не змагається з теорією управління, оскільки звертається до проблем, повз які проходять її дисципліни. Якщо, наприклад, для теорії управління цілком достатнім і зрозумілим є пояснення, згідно з яким в основі правління народом або територією лежить воля держави, то для філософії управління цього недостатньо. Тому вона розмірковує не лише над тим, що рухає волею держави, але шукає і знаходить немало інших причинно-пояснювальних моделей генезису управління як розпорядження владою і правом.

Управління є елементом і одночасно функцією організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних та ін.), забезпечує збереження їх структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми і мети діяльності.

Наука управління створює, систематизує і поширює знання про те, як здійснювати управлінську діяльність.

Теорія управління це знання про те, як здійснювати управлінську діяльність. Загальні закономірності виявлені кібернетикою, наукою про загальні принципи і методи управління складними системами в природі, техніці і суспільстві.

Предмет науки управління складають управлінські стосунки, в яких проявляються одночасно економічні, соціальні і політичні відносини і інтереси, що знаходять вираження в дії на суспільство або на його окремі елементи з метою їх впорядкування, збереження якісної специфіки вдосконалення і розвитку. Предметом науки



управління є також технології і методи управління і тенденції розвитку практики управління.

Об'єктами управління можуть бути галузі (промисловість, с/г, транспорт), територіальні спільності людей (область, район, місто), окремі стадії відтворення (виробництво, постачання, збут), аспекти економічної діяльності (якість продукції, взаємодія із споживачем, маркетинг), види ресурсів (фінансові, людські), а також характеристики виробництва (ефективність, відношення до роботи, якість життя, рівень зайнятості).

Суб'єктами управління можуть виступати директор, менеджер, рада директорів, мер міста, міська рада, начальник відділу, група якості, міська торгово-промислова палата, а також будь-які інші групи людей здійснюють управлінську дію на об'єкт управління.

Філософія управління розміщує організаційні феномени у щонайширший контекст культурно-історичних реалій і виявляє в них надсенси. При цьому виявляється, що ланцюг цих сенсів і причин, що криються за ними, воістину нескінченний, і розраховувати на те, що коли-небудь ми матимемо вичерпну універсальну формулу "ідеального управління", здатну задовольнити на усі часи і абсолютно усіх, не доводиться.

Поки розвивається планетарна цивілізація, а з нею і управління, думка, що досліджує їх, нагадуватиме Ахілла зі знаменитої апорії Зенона, нездатного наздогнати черепаху, оскільки за той час, поки герой буде долати простір, що розділяє їх, черепаха зможе просунутись вперед ще на певну відстань. Іншими словами кажучи, жодна загальна теорія управління не нездатна досягнути буття в цілому, вичерпати до кінця усі його глибинні сенси. Однаковою мірою це стосується кожного фрагменту, будь-якої приватної форми буття, зокрема і управління. "Загальна" частка тут являє собою те, що є спільним для управління технічними, біологічними і соціальними системами тут і зараз.

Не претендуючи на всеосяжність, філософія управління має переважно займатися пошуком тих підстав і сенсів, які роблять управління управлінням, а не чим-небудь іншим. Вона шукає ці сенси



і в самому управлінні, і в суміжних з ним сферах. Її цікавлять передумови знання не стільки про саме управління, скільки про те, без чого воно не могло б бути управлінням.

Звертаючись до управлінської реальності, філософія управління досліджує цивілізації, усередині яких складаються і стало функціонують оригінальні системи культури, релігії, моралі, на які спирається управління, зусиллями якого переважно здійснюється регуляція соціального життя, норм і цінностей, що становлять зміст управління, організаційної свідомості, організаційної культури, організаційного клімату і організаційної поведінки людини, що дотримується або, навпаки, порушує норми управління.

Детально знайомлячись зі станом філософії управління,¹ доходимо висновку, що сьогодні доцільно вважати її предметом такі шість специфічних груп проблем: 1) загальний стан філософії управління; 2) передумови її формування; 3) труднощі її формування; 4) загальні проблеми сучасної філософії управління; 5) специфічні її проблеми; 6) перспективи розвитку.

Загальний стан філософії управління як самостійної галузі філософських знань і як теоретичної, світоглядної і методологічної основи сучасного наукового управління соціальними системами характеризується, по-перше, суспільним визнанням потреби у філософії управління саме у такому розумінні її сутності та призначення, а по-друге, нечіткою визначеністю її понятійно-категоріального апарату.

Передумовами формування філософії управління виступають, з одного боку, реальні потреби суспільної практики, передусім пов'язані з особливостями постіндустріального етапу розвитку людської цивілізації, а з іншого – загальний розвиток філософської думки та осмислення проблем сучасності.

Труднощі формування філософії управління пов'язані насамперед з відсутністю єдності методологічних принципів і підходів як до розуміння її сутності та предмета дослідження, так і до

¹ Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХП”, 2007. – С. 119.



розуміння сутності і природи самого феномена управління, зокрема й управління соціальними системами. Крім того, має місце істотне розмаїття сфер і галузей соціального управління, різних його цілей і завдань.

Загальні проблеми сучасної філософії управління зумовлені, по-перше, різними світоглядними позиціями дослідників і невизначеністю підходів до предмету дослідження, а по-друге – переосмисленням ролі особистісного чинника у забезпеченні ефективності суспільного виробництва і необхідністю розробки нової управлінської парадигми і поступовим її зсувом у бік соціально-психологічних, морально-етичних і ціннісних аспектів.

Специфічними проблемами філософії управління слід вважати, з одного боку, її залежність від великої кількості чинників різної природи й характеру, а з іншого – змінами цілей і характеру управління, внаслідок яких відбувається певна трансформація в розуміння його сутності.

Перспективами розвитку філософії управління на найближчий час слід вважати, насамперед, завершення формування її структури та понятійно-категоріального апарату, а також розробку методологічних основ управлінської діяльності.

Отже, філософія управління здатна, на нашу думку, відповісти на запит сучасності і відтворити когнітивними засобами специфічні засади, що мають стати засобами формування загальної теорії управління. Хоча багато фахівців, що навіть професійно працюють у сфері теорії управління, вважають, що це принципово неможливо. Наша переконаність ґрунтується на тому, що вона вже чітко визначається не тільки з предметом власної теоретичної роботи і поточними завданнями, а більше в тому, що філософія управління швидко розгортає власну систему функцій.

Функції філософії управління у цьому випадку не проста формальність, а цілком конкретно визначений вид її пізнавальної спроможності, що гарантує отримання специфічних продуктів теоретичної діяльності. Саме вони вже є засадами, тобто



інструментом філософського забезпечення формування наукової теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Опосередковано через них (тобто функції) філософія управління істотно впливає і на організацію та практичне здійснення управління конкретними процесами забезпечення життєдіяльності, функціонування і подальшого розвитку нашого суспільства. Завдячуючи високій професійності вітчизняних дослідників В. Кременя, С. Пазиніча, О. Пономарьова ми маємо пропозиції щодо системи функцій філософії соціального управління¹.

Є, правда, пропозиції щодо функцій філософії управління від багатьох авторів, навіть правників², але найкращими ми визнаємо пропозиції саме цих філософів. За їх баченням, єдність, термін система вони чомусь тут не вживають, складається з таких елементів: світоглядна, гносеологічна, методологічна, прогностична, аксіологічна, діагностична функції.

Відразу зазначимо, що це сукупність авторами визначена для обслуговування теорії соціального управління і не аналізувалась для управління технічними і біологічними системами. Тому позитивно оцінюючи таку пропозицію, ми маємо до неї додати ще, як мінімум, декілька пропозицій, що враховують специфіку управління технічними і соціальними системами. Це ми зробимо далі, а наразі варто підкреслити, що хоча кожна функція філософії управління має своє призначення і пов'язана з вирішенням певних конкретних завдань теорії і практики соціального управління, всі ці функції взаємопов'язані і у своїй сукупності утворюють цілісну єдність.

Однією з перших у всій сукупності наведених у цій схемі функцій варто назвати світоглядну функцію³. Вона посідає особливе місце у всій структурі філософії управління. Зміст цієї функції полягає у виявленні й поясненні з єдиних наукових світоглядних позицій сутності та глибинної природи соціального управління, у

¹ Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХП”, 2007. – С. 318-323.

² Бачинин В. А. Філософія права и преступления / В. А. Бачинин. – Харьков : Фолио, 1999. – С. 21-22.

³ Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХП”, 2007. – С. 319.



визначенні його призначення, внутрішньої структури та основних закономірностей, а також у виявленні взаємозв'язку управління з основними смисложиттєвими цінностями, прагненнями та інтересами індивіда, соціальних груп і суспільства у цілому.

Світоглядна функція допомагає як керівникові, так і кожному учасникові спільної діяльності чітко визначати місце, роль і доцільність цієї діяльності та своєї соціальної організації у загальносуспільних процесах. Більш широко, вона дає змогу бачити відносини цієї діяльності із зовнішнім середовищем у всій різноманітності їхніх зв'язків, а отже, й можливість урахування цих зв'язків у забезпеченні плідного здійснення своєї діяльності.

Гносеологічна функція¹ філософії управління полягає у можливості пізнання та вивчення змісту і характеру взаємовідносин суб'єкта і об'єкта соціального управління в процесі його практичного здійснення, у забезпеченні людини новими знаннями про суспільство та процеси його функціонування, про логіку і закономірності його змін і розвитку та про обумовлені ним особливості відповідного розвитку цілей, змісту і характеру самого управління.

Одночасно гносеологічна функція виступає теоретичною та методологічною основою пізнання сутності та внутрішніх закономірностей самого феномена соціального управління, необхідних для його плідного розвитку відповідно до актуальних потреб суспільства, закономірностей його розвитку та визначальних тенденцій самоорганізації. Тому вона значною мірою порушує і проблеми пізнання процесів суспільного розвитку, еволюції характеру виробничих та інших міжособистісних відносин.

З огляду на це, гносеологічна функція філософії управління відіграє винятково важливу роль у професійній підготовці управлінських кадрів та у формуванні їхньої професійної культури, орієнтуючи майбутніх керівників на необхідність пізнання сутності процесу своєї діяльності та проблемних ситуацій, що виникають при цьому, з метою успішного їх розв'язання.

¹ Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2007. – С. 320.



Одну з найважливіших і надзвичайно відповідальних ролей відіграє методологічна¹ функція філософії управління. Вона полягає у можливості безпосереднього використання принципів і вимог, які впливають із закономірностей самоорганізації суспільства і кожної його відповідної структурної чи функціональної підсистеми, законів і категорій філософії управління для ефективного розв'язання складних завдань теорії і практики управління соціальними системами.

У такому розумінні філософія управління і виступає своєю методологічною основою теорії управління та інших пов'язаних з нею окремих наукових дисциплін такого рівня узагальнення. Серед них варто назвати насамперед психологію, соціологію, педагогіку, логіку та етику управління, управлінську культуру керівника та інші. Водночас філософія управління може розглядатись як методологічна основа успішної практики управлінської діяльності.

Прогностична² функція філософії управління нерозривно пов'язана з її світоглядною функцією. Вона полягає у визначенні можливостей, перспектив і тенденцій розвитку суспільства в цілому, у науковому прогнозуванні та передбаченні напрямів і характеру еволюції його політичної, економічної, соціальної, духовної, науково-технічної, культурної, освітньої та інших сфер.

Ця функція стосується також проблем розвитку морально-етичної парадигми суспільства та його правової системи. Сутність і призначення прогностичної функції полягає у визначенні відповідно до зазначених тенденцій принципів формування найбільш ефективних організаційних форм і систем управління, управлінських технологій і культури управління.

Виконуючи свою аксіологічну функцію³, філософія управління дає можливість на основі результатів філософського аналізу сутності феномена управління і змісту управлінської діяльності в кожній

¹ Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХП”, 2007. – С. 320.

² Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХП”, 2007. – С. 320-321.

³ Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХП”, 2007. – С. 321.



конкретній соціальній системі формувати своєрідну ієрархію цінностей і норм спілкування, корпоративної культури та інших факторів, за допомогою яких людина може оцінювати події, явища, вчинки і загальну поведінку (свою та інших людей) як з позицій сенсу життя, життєвих цінностей і орієнтацій, так і з позицій морально-етичної парадигми певної соціальної системи.

Особливого значення ця функція набуває у випадках, коли формування і здійснення управління максимальною мірою відповідає закономірностям самоорганізації соціальних систем і визначальним потребам соціуму. Тоді відносно швидке і послідовне задоволення цих потреб, здійснюване за рахунок ефективного управління, формує в суспільстві не просто позитивне ставлення до носіїв влади та управління, а й відчуття його самоцінності, його спрямованості на життєві цінності населення. Самі ж керівники усвідомлюють цінність своєї управлінської діяльності та прагнуть до подальшого її удосконалення згідно з новими суспільними потребами.

Уявляється зайвим говорити, що непрофесійне, безсистемне управління не тільки не сприяє досягненню суспільних цілей, а й навіть заважає правильно визначити справжні, реальні та суспільно прийнятні цілі. У такому разі керівна еліта (та й чи варто її вважати елітою?) втрачає довіру людей, а саме управління не виконує своїх аксіологічних функцій.

Притаманний нашій сучасності складний, динамічний і значною мірою суперечливий характер соціальних процесів, що відбуваються на зламі тисячоліть, серйозно відбивається й на організації управління ними, на виборі цілей, змісту і характеру управління, на його структурі, засобах і технологіях практичного здійснення управлінської діяльності. Пройшовши разом з розвитком суспільства і суспільного виробництва тривалий історичний шлях, управління як особливий вид специфічної людської діяльності розвивалося при цьому не тільки шляхом нагромадження і певного узагальнення набутого практичного досвіду, але й шляхом теоретичного аналізу та філософського осмислення своєї сутності, структури і закономірностей, шляхом постійного пошуку, відкриття і



формулювання деяких загальних принципів і практичних рекомендацій. Використання результатів теоретичних досліджень і рекомендацій, в свою чергу, збагачувало практику управління і давало новий матеріал для подальшого розвитку теорії соціального управління.

Оскільки основним завданням управління соціальними системами завжди було і є сьогодні досягнення заздалегідь визначених цілей, які постають перед кожною відповідною системою, то основним методологічним принципом, що лежить в основі як вибору архітектури системи управління, так і практики здійснення управлінської діяльності, повинен бути цільовий підхід.

Однак цей підхід вимагає чіткої системи цілепокладання з раціональним формуванням підсистем поточних або оперативних, середньострокових або тактичних та перспективних або стратегічних цілей. Крім того, системний підхід вимагає обов'язкового співвіднесення цілей і засобів їх досягнення з наявними матеріальними, фінансовими, людськими, інтелектуальними та іншими ресурсами, а також з існуючими обмеженнями.

Тому загальна структура сукупності управлінських функцій має передбачати діагностування стану соціальної системи та характеру її функціонування¹. Вона передбачає також необхідність системи чіткого обов'язкового контролю за виконанням управлінських рішень, а також можливість певної корекції за результатами цього контролю як застосовуваних методів і технологій управління, так навіть і цілей, якщо вони виявляються недосяжними в умовах, що склалися.

Наш висновок про субстанційну однорідність технічних, біологічних і соціальних систем підводить нас до ідеї про необхідність обґрунтування філософських засад управління, що є концептуальною основою, наряду з ідеологічними, методологічними, теоретичними чинниками розробки загальної теорії управління. Філософ, коли конституює нову реальність у організаційній

¹ Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХП”, 2007. – С. 322-323.



свідомості, він породжує якісно новий світогляд особистості, що має атрибутивну властивість змінювати напрямок не тільки її думок, мислення і поведінку, а й напрям розвитку системи, якою вона керує.

Управління ми будемо розглядати як родове поняття, що визначено кібернетичною наукою. Соціальне управління – як видовий феномен. Управління технічними і біологічними системами – також видові структури. При цьому звернемо увагу на те, що управління технічними і біологічними системами ще не розгорнули свій власний зміст і тому знаходяться на стадії саморозгортання.

Ми тут маємо на увазі те, що управління технічними системами сьогодні дедалі більше і більше інтелектуалізується, і поява андроїдів свідчить про добру перспективу їх інтенсивного руху до оволодіння функціями управління у повному обсязі.

Зі свого боку, управління біологічними системами також зачіпає тільки поверхневий рівень оволодіння управлінськими відносинами, а перспектива відкривається з проникненням у глибину біологічного тіла, що “працює” на інших принципах¹, ґрунтується на розсудливій діяльності² (за Л. Крушинським) і формує специфічне рефлексивне управління. Тут така ж різнобарвна картина, як і у сфері соціального управління. Хто візьме на себе сміливість і скаже, що алгоритми управління у сфері матеріального і духовного виробництва збігаються повністю.

У економічній літературі використовується термін “рефлекторне управління”. Рефлекторним називається управління, при якому керівний орган реагує на зміни або зовнішні дії у міру їх появи, не намагаючись прогнозувати їх або впливати на них. Ситуаційним називається управління, в якому кожній типовій ситуації апіорі ставиться у відповідність певна дія управління; кожна конкретна ситуація, що виникає, класифікується як будь-яка типова, а потім

¹ Трифонов Е. В. Пневмапсихосоматология человека. Русско-англо-русская энциклопедия / Е. В. Трифонов. [Електронний ресурс]. – 15-е изд., 2012. – Режим доступу: <http://www.tryphonov.ru/tryphonov2/terms2/princtr.htm>.

² Крушинский Л. В. Биологические основы рассудочной деятельности: Эволюционный и физиолого-генетический аспекты поведения / Л. В. Крушинский; предисл. Д. К. Беляева, А. Ф. Семиохиной. – Изд. 3-е. – М.: Книжный дом “ЛИБРОКОМ”, 2009. – 272 с.



реалізується дія, яка їй відповідає, що управляє. Випереджаюче управління базується на регулярному прогнозі умов і вимог до функціонування системи.

У біології система управління – це матеріальна суть, жива система, сукупність взаємодіючих елементів (частин), що має входи і виходи для обміну з середовищем речовиною і енергією. Усі живі системи є імовірнісними цілеспрямованими нелінійними системами автоматичного управління. Абстрактні системи (моделі реальних систем) можуть бути будь-якими, зокрема статичними, і / або лінійними, і / або детерміністськими системами. Уявлення про живі системи (моделі систем) ґрунтуються на постулаті, що будь-яка система управління складається з двох основних взаємодіючих частин: ланка, що управляє, або регулятор і об'єкт управління. Дослідження принципів управління в живих системах у біології і медицині повинне ґрунтуватися на імовірнісній методології¹.

Соціальне управління як цілісна соціальна система – це свідомий, цілеспрямований вплив на соціальну систему в цілому чи її окремі елементи на основі використання властивих системі об'єктивних закономірностей і тенденцій. Соціальне управління як цілісна система має за мету упорядкування організації системи, досягнення оптимального функціонування і розвитку, здійснення поставленої цілі на основі атрибутивних характеристик, що сприяють досягненню цієї цілісності.

З операційної точки зору соціальне управління характеризується:

- 1) цілями: соціальне управління повинно у своєму майбутньому стані відповідати певним потребам (що має бути отримано?);
- 2) принципами: соціальне управління визначається відповідними закономірностями і правилами, що здійснюють вплив на всю систему;
- 3) функціями: соціальне управління повинно слугувати певній цілі (що має зробити об'єкт управління?);
- 4) методами соціального управління: як слід досягти цілі управління і яким чином взаємодіють об'єкт і суб'єкт управління;
- 5) структурою: система повинна

¹ Физиология человека : учебник / под ред. В. М. Покровского, Г. Ф. Коротько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ОАО Изд-во “Медицина”, 2007. – 656 с.



конструюватися для певної цілі і функції; 6) процесом соціального управління: динамічність функціонування системи, яка володіє певною автономією у зовнішньому навколишньому середовищі; 7) механізмом розвитку системи соціального управління, яке є багатосторонньою, складною і динамічною системою.

У вузькому розумінні під “управлінням” слід розуміти єдність: 1) суб’єкта управління (керівника); 2) об’єкта управління (управлінської системи, яка може, але не зобов’язана збігатися з одним з уявлень соціосистеми); 3) апарату управління, організованого ієрархічно, гетерархічно чи мережевим способом; 4) методу управління; 5) політичної системи, що забезпечує відтворення процесу управління через кооптацію елементів управляючої системи у контур управління, зокрема – на роль ефективного менеджера¹. Як зазначає О. Лазаревич, соціальна комунікація повинна досліджуватися як синкретично-кумулятивний фактор суспільної динаміки, як синергія інформації та особистих знань, науки і технології, розуму і культури².

Відповідно до управління у “широкому” і “вузькому” значенні складається й розуміння філософії управління у “широкому” і “вузькому” сенсі. Філософією управління у широкому розумінні варто вважати спеціальну галузь загальної філософської науки, невід’ємну складову частину соціальної філософії, предмет вивчення якої становлять сутність, зміст і найбільш загальні закони та закономірності управління як надзвичайно складного суспільного феномена і водночас могутнього системного засобу забезпечення ефективної діяльності та розвитку будь-яких систем, включаючи й суспільство в цілому на чітких світоглядних і методологічних принципах.

Філософією управління у вузькому розумінні, або філософією управління конкретною соціальною системою – підприємством, організацією чи фірмою, – варто вважати певний цілісний комплекс

¹ Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2007. – С. 144-145.

² Лазаревич А. А. Глобальное коммуникативное общество / А. А. Лазаревич. – Минск : Белорусская книга, 2008. – С. 7-20.



взаємообумовлених принципів, норм і традицій, що лежать в основі корпоративної культури цієї організації чи підприємства та характер участі працівників в управлінні й обговоренні проблем і перспектив розвитку, а також формують психологічний клімат, систему міжособистісного спілкування і переважний стиль керівництва.

Водночас вважаємо за необхідне підкреслити, що термін “філософія управління у вузькому розумінні” у жодному разі не означає певного пониження ролі та значення його змісту і призначення. Навпаки, на наше глибоке переконання, з подальшим розвитком ринкових відносин і усвідомленням переважною більшістю керівників необхідності наукового підходу до організації та практичного здійснення управління, всебічного наукового обґрунтування процесів підготовки і прийняття відповідальних управлінських рішень, роль філософії управління підприємством, або ж корпоративної філософії дедалі більше зростатиме, а її сутність і зміст наповнюватимуться загальними принципами філософії управління у широкому розумінні. Це істотно підноситиме рівень культури управління та підвищуватиме загальну ефективність реалізації функцій філософії управління.

Отже, ми підійшли до того пункту дослідження, коли потрібно розглянути авторське розуміння філософських засад формування теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. Ефективну структуру філософських фільтрів для аналізу управління соціальними системами реалізували у підручнику для ВНЗ України В. Кремень, С. Пазиніч і О. Пономарьов¹. До її структури віднесено оцінку²: а) онтології управління, б) гносеології управління, в) логіки управління, г) аксіології управління, д) етики управління, є) методології управління, ж) ідеології управління. Однак, вона не зовсім нас влаштовує, оскільки автори її використали тільки для соціального управління. Тому ми доповнили цей перелік ще трьома

¹ Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2007. – 360 с.

² Кремень В. Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2007. – С. 11-14.



складовими: 1) генезис управління, 2) морфологія управління, 3) функціонування управління.

При цьому система функцій має бути замкнутою на певний критерій або декілька критеріїв, що гарантують їх цілісність і продуктивність. Для нас це випадок з багатокритеріальною оцінкою якості функціонування системи управління: з одного боку – таким критерієм є особистість менеджера, який має володіти повним комплексом знань, умінь, навичок і компетентностей організаційної діяльності в усіх трьох сферах: технічній, біологічній і соціальній, а з другого – соціальне ціле, що утворюють технічне, біологічне і соціальне тіла і що спостерігається нами через екологічну проблематику світової спільноти.

Для нашого дослідження робимо наступні висновки з вищезгаданого: когнітивне осмислення філософських засад припускає побудову ідеального об'єкта, який і об'єктивувався як предмет вивчення; при цьому необхідно забезпечити несуперечність мислення, відповісти на виклики часу, пояснити спостережувані факти, реалізувати власні цінності, врахувати погляди інших філософів, науковців, практиків, тобто використати власний диспозитив – організмену ідею для того, щоб інтегрувати у філософському аналізі усі три дискурси: управління технічними, біологічними і соціальними системами.

І, на завершення, філософія управління як рефлексивний процес породжує відповідні продукти, що є очікуваними, оскільки саме вони слугують когнітивними засадами формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами. Ми вважаємо, що для нас у цьому дослідженні найголовнішими з них є: природа управління, світогляд, що забезпечує адекватність сприйняття управлінських відношень до їх природи і призначення і ідеологія організації дослідження предметного поля.

3.2. Рефлексія когнітивних чинників формування загальної теорії управління: генезис, природа, організаційна свідомість, світогляд і культура

Завданням цього підрозділу є пояснити на основі евристичного потенціалу філософії управління генезис, природу і світогляд аналітичної роботи, щоб у подальшому можна було побудувати ідеологічні і методологічні алгоритми дослідження філософських засад управління технічними, біологічними і соціальними системами як цілісності.

Перше, що має забезпечити філософія управління, то це пояснити генезис управління як соціального явища, оскільки воно є продуктом цілеспрямованої організаційної діяльності людини або колективів людей. Нагадаймо, що у “Энциклопедическом словаре” зазначено, що “генезис – (генез) – походження, виникнення; у широкому сенсі – момент зародження і подальший процес розвитку, що привів до певного стану, виду, явища”¹.

На основі вивчення наукової літератури ми можемо констатувати, що “організаційно-управлінська діяльність є, насамперед, діяльність над діяльністю, в якій “верхня” система за рахунок знання, а отже, – за рахунок розуміння, рефлексії і мислення передусім – охоплює і асимілює “нижню” діяльність”². Це означає, що управління, як соціальне явище, з’явилося у наслідок суспільного поділу праці, в якому найвищим сегментом є виокремлення організаційної діяльності. Тож, за походженням – управління є специфічним видом діяльності людини, а продукти управління – результат цієї діяльності.

Для її обслуговування у масштабах країни створюється спеціальна інфраструктура, наприклад, аналітичні центри, підрозділи

¹ Генезис // Словарь ботанических терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://botanical_dictionary.academic.ru/2801/ГЕНЕЗИС. – Заголовок з екрана.

² Розин В. М. Философия управления / В. М. Розин, Л. Г. Голубкова. – Йошкар-Ола : Марийский гос. тех. ун-т, 2010. – С. 287.



програмного забезпечення діяльності органів управління, консультативні фірми, заклади освіти з управлінської підготовки кадрів, інститути підвищення кваліфікації і перепідготовки фахівців з менеджменту, а також курси перепідготовки для вищого управлінського персоналу, курсове навчання на яких коштує декілька десятків тисяч доларів.

Управління виникло на основі суспільного поділу праці, і це був лише перший крок, а далі відбувається розподіл праці в організації. Якщо навіть дві людини працюють спільно для досягнення єдиної мети, вони повинні розподілити роботу поміж собою. Діяльність з координації роботи інших людей в широкому розумінні і становить сутність управління організацією.

Розподіл загального обсягу роботи в організації на її складові частини називається горизонтальним розподілом праці. Результатом такого розподілу праці є формування окремих підрозділів організації (відділів, цехів, виробництв, ділянок тощо). Оскільки робота в організації розподіляється між окремими підрозділами та виконавцями, хтось має координувати їх діяльність. Внаслідок цього об'єктивно виникає необхідність у так званому вертикальному розподілі праці, тобто в діяльності з координації роботи підрозділів та окремих виконавців у середині підрозділів.

Як і будь-який інший вид управління, соціальне управління має системний характер і здійснюється в рамках соціальних управлінських систем. До факторів, які детермінують ці системи, належать:

1) єдність системи стосовно середовища та багатоманітність її зв'язків з ним;

2) наявність у системи відносно самостійних компонентів, з яких утворено її керуючу та керовану підсистеми;

3) інтегрування компонентів системи, внаслідок чого ціле (система) набуває властивостей і характеристик, яких немає в окремих складових системи, тобто наявність у системи інтегративних якостей;



4) наявність всередині системи суперечностей, які є рушійною силою її саморозвитку, породжують необхідність самоуправління, цілеспрямованого впливу однієї підсистеми (керуючої) на іншу (керовану);

5) історичність системи, тобто розвиток її у часі.

Таким чином, необхідність управління об'єктивно виникає внаслідок горизонтального та вертикального розподілу праці в організації. Оскільки розподіл праці є загальною характеристикою діяльності будь-якої організації, то всі організації потребують управління. Таким чином, управління є суспільною потребою соціального цілого – колективного життя планетарної спільноти. Тут організуються корпоративні форми навчання молодшого управлінського персоналу і налагоджується обмін досвідом, стажування та ін. Такі ж процеси присутні в будь-якій державі і у міжнародному просторі. А на початку ХХІ століття цей процес набув світового масштабу.

Потреба людей у співробітництві, спільній діяльності, спільній праці об'єктивно породжує потребу управління. Водночас ця потреба завжди виникає там, де спостерігаються будь-які варіанти спільної діяльності людей. Управління у цій ситуації являє собою засіб забезпечення спільної діяльності – умову її нормального функціонування.

Суспільство в цілому є результатом спільної діяльності людей, їх співробітництва. Більше того, у такому розумінні суспільство – найвища форма спільної праці людей, а управління – атрибут суспільного життя.

Виходячи з викладеного, визначимо істотні, на наш погляд, ознаки соціального управління:

1) соціальне управління завжди наявне там, де виникає спільна діяльність людей;

2) головне призначення управління – регулюючий вплив на поведінку учасників спільної діяльності;



3) функції соціального управління (координація, узгодження, планування, контроль, нагляд, примус) реалізуються у рамках суспільних відносин;

4) внаслідок соціально-управлінських впливів виникають управлінські відносини, які є різновидом, по-перше, суспільних, а по-друге, вольових відносин;

5) соціальне управління – різновид людської діяльності.

На підставі цих ознак можна сформулювати визначення соціального управління.

Соціальне управління – вид вольової діяльності, вираженої у цілеспрямованому й організуючому впливі, здійснюваному з метою забезпечення узгодженості й впорядкованості спільних дій людей та їх колективів в інтересах ефективного розв'язання завдань, що стоять перед ними.

Виявлення генезису має основне значення для розуміння природи організаційних дій, утворень і технологій. Це уже наступний крок у дослідженні філософських засад формування загальної теорії управління. Філософія управління має пояснити природу управлінської діяльності. Для її з'ясування ми звернемося до сенсу управлінської діяльності, що полягає у використанні влади для організації процесів організаційної взаємодії – це коли йдеться про соціальні системи і, ширше, соціальної взаємодії – якщо справа торкається технічних і біологічних систем.

Наступними елементами, які має пояснити філософія управління, є генезис і призначення продуктів духовного виробництва, що перебувають у двох формах: а) суб'єктивованій – у структурі особистості і б) об'єктивованій, тобто у структурі соціуму. Ясно, що йдеться, насамперед, про організаційну свідомість, організаційну пам'ять, організаційний світогляд і організаційну культуру. Звісно, що у їх функціонуванні задіяні усі органи, з одного боку, людського організму, а з іншого – соціуму.

Філософія управління має пояснити глибинне джерело організаторської діяльності людини – організаційну свідомість. Будь-яка діяльність, зокрема й управлінська, обумовлюється, як відомо, її



свідомістю. Якщо, “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”¹, то у третій природі, що виникає завдяки організаційній діяльності, виробляється специфічна свідомість, що отримала назву “організаційна свідомість”. Вона має чітко виражений аналітичний характер.

Організаційна свідомість людства – накопичена народами світу за багато віків культура світобачення, в центрі якої знаходяться ідеї і принципи, що мають універсальне, загальнолюдське значення і значущість. Призначення філософії ж полягає у тому, щоб досліджувати першопричини, сутнісні підстави світопорядку, відшукувати глибинні сенси того, що відбувається зі світом, соціумом, культурою і людиною. Філософія покликана безстрашно занурюватися в таємні, темні лабіринти буття, в осереддя його протиріч і із здобутих знань, вироблених нею, створювати універсальні пояснювальні моделі суцього в цілому і окремих його елементів, наприклад, загальної теорії управління.

Організаційна свідомість, як предмет філософського аналізу, випала з поля зору фахівців з менеджменту і майже не досліджується. Її не слід плутати з ринковою свідомістю. Вона має рівно протилежні складові і формує іншу структуру думки, іншу ментальну конфігурацію, ніж ринкова свідомість².

У рамках теоретичних міркувань і у сфері буденної свідомості організація і ринок є двома протилежними типами структуризації ідей і цінностей. Логіка окремої людини може переважно належати або організаційній свідомості (типовий приклад – кар’єрист), або ринковій (біржовий спекулянт або просто індивідуальний підприємець). Упродовж історії людства ці два типи свідомості

¹ Духовное производство: Социально-философский аспект проблемы духовной деятельности / В. И. Толстых, Н. Н. Козлова, В. М. Межуев. – М. : Наука, 1981. – С. 142.

² Барков С. А. Социология организаций : учеб. пособие / С. А. Барков. [Електронний ресурс]. – М. : Изд-во МГУ, 2004. – 288 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.socio.msu.ru/l/library?e=d-000-00---001ucheb--00-0-0-0prompt-10---4-----0-0l--1-ru-50---20-help---00031-001-1-0windowsZz-1251-00&a=d&cl=CL1&d=HASHd9ad40d2ee6942b3561ff5.2>.



активно боролися один з одним. Нова фаза боротьби почалася з епохою глобалізації економіки і виразилася в явному переважанні ринкової свідомості.

Перед філософією управління стоїть завдання уточнити сутність управління, притаманну управлінню технічними, біологічними і соціальними системами. І зробити це треба, маючи більш-менш сформульовану сутність явища для соціального управління, що розглядається як ціннісно-смысловий вплив на особистість людини та на ті організаційні утворення, що вона породжує – імперії, державу, регіони, галузі, фірми, зрештою, сім'ю.

Тут дійсно є проблема – і не стільки у визначенні сенсу відповідно до управління технічними і біологічними системами, скільки знайти інтегративний сенс і сформулювати його у зрозумілу і придатну для використання вербальну форму. Необхідно опанувати інші характеристики сенсу, що раніше нами не використовувались, а присутні у його атрибутивних властивостях.

Філософія управління покликана розкрити зміст управління технічними, біологічними і соціальними системами, що визначається як не сам по собі субстрат соціального явища, а його внутрішній стан, сукупність організаційних процесів, що характеризують взаємодію утворюючих соціальний світ елементів – людей та їх природних утворень, – між собою й з середовищем і зумовлюють їхню кореляцію, упорядкування, взаємоузгодження існування, розвиток і зміну. Тут ми маємо використати соціальне походження відносин у сфері техніки і знайти їм аналог у світі біологічних систем.

У соціальній сфері, яка оперує соціальними відносинами і є своєрідним підґрунтям для управління, що виявляється у вигляді специфічної соціальної дії – прийняття управлінських рішень – основної операції, що відбувається у менеджерських структурах підприємств, закладів і організацій. Операція є цілеспрямованою діяльністю, що реалізує менеджер, який безпосередньо пов'язаний з алгоритмом процесу ухвалення управлінських рішень. Це той вид діяльності, який краще всього характеризує поведінку менеджерів і який відрізняє менеджмент від іншої соціальної діяльності людини.



Саме управлінські рішення є найбільш ефективним показником управлінських навиків і умінь, найбільш істотним внеском, який кожен менеджер може зробити у професійну організацію будь-якого типу.

Форми і види соціального управління також є продуктами філософської рефлексії. Залежно від сфер суспільного життя як об'єкт управління виділяють економічне (господарське), соціально-політичне та управління духовним життям суспільства, його членів. Об'єктом управління також може бути особа або колектив. Звідси – виділяється управління процесом діяльності однієї людини або колективу. Отже, структурування проводилося за об'єктним складом і не враховувало суб'єкта управління.

Систему управління соціальним розвитком суспільства доцільно досліджувати комплексно – у сукупності об'єктного та суб'єктного складу. З позицій об'єктного складу оптимальною є структуризація управління за сферами суспільного життя. За суб'єктним складом можливо виділити державне та громадське управління. Філософія управління сьогодні активно розробляє нову форму управління – державно-громадську¹.

За Конституцією України (ст. 36), поряд із громадськими організаціями існують політичні партії як форма об'єднання громадян. Виділення політичного управління як окремої складової управління соціальним розвитком суспільства навряд уявляється доцільним. Згідно зі ст. 37 Конституції України, діяльність організаційних структур політичних партій в органах виконавчої, судової влади, державних установах та організаціях не допускається. Що ж до органу законодавчої влади, то набуття українським суспільством рис демократизації призвело до активізації процесу формування блоків політичних партій у парламенті, який є

¹ Громадські організації у дискурсі демократизації суспільства : монографія / Мін-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова ; за наук. ред. В. П. Бека ; редкол. : В. П. Бех (голова). – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – 680 с.; *Рябека О. Г.* Державно-громадське управління у дискурсі демократизації суспільства : монографія / О. Г. Рябека ; за наук. ред. проф. В. П. Бека ; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – 289 с.



державною структурою. При цьому політична воля більшості впливає на характер прийнятих законодавчим органом рішень, але механізм їх реалізації не має політичного характеру і здійснюється через систему органів виконавчої влади та місцевого самоврядування¹.

Громадське управління, як управління з боку громадських об'єднань, має організаційний характер і здійснюється на основі статутів громадських об'єднань.

Державне управління має владний, організаційний, виконавчий характер, оскільки виконує усі види державної діяльності: законодавчу, виконавчу, судову. Ці види державної діяльності відображають засади державної влади (ст. 6 Конституції України).

Державному управлінню притаманні певні властивості:

– здійснюється на основі закону (ст. 8 Конституції України, де проголошено верховенство права);

– має активний, цілеспрямований характер: згідно зі ст. 13 Конституції України, держава забезпечує соціальну спрямованість економіки;

– має загальнодержавний характер, тобто охоплює усі сфери суспільних відносин;

– має виконавчо-розпорядчий, організуючий характер щодо органів державної влади, відносин між членами суспільства. Останнє держава регулює шляхом організації, упорядкування. Діяльність органів державного управління здійснюється на організаційних, юридично-владних, розпорядчих, виконавчих засадах;

– об'єктом управління є суспільні відносини загалом, економіка, зокрема у вигляді її окремих складових та економічного механізму;

– реалізує вимоги закону шляхом виконання правозастосовної та правотворчої діяльності;

– виражається у розробці управлінських рішень на різних рівнях державного управління, у різних його ланках;

– захищає право власності (ст. 13 Конституції України);

¹ *Рябченко О. П.* Держава і економіка: адміністративно-правові аспекти взаємовідносин : монографія / за заг. ред. О. М. Бандурки [Електронний ресурс] / О. П. Рябченко. – Харків : Вид-во ун-ту внутр. справ, 1999. – 304 с. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pravo.vuzlib.net/book_z1079_page_5.html.



- регулює приватизаційні та постприватизаційні процеси;
- для регулювання структурних змін в економіці використовує непрямі економічні методи – податки, пільги, субсидії, ціноутворення, реалізує антимонопольну політику, здійснює квотування, ліцензування, дотування;
- контролює діяльність суб'єктів господарювання недержавної форми власності¹.

Владні повноваження здійснюють: Верховна Рада, Президент, Кабінет Міністрів та органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, суд. Це надає підстави для розширення визначення соціального управління як того, що його призначення – здійснювати виконавчу владу на основі використання правового механізму. Складовими частинами державного управління визначаються виконавча та розпорядча діяльність.

Сутність державного управління проявляється саме через здійснення владних повноважень органом державного управління. Державне управління має владний характер внаслідок того, що реалізувати соціальну спрямованість можливо за умови наявності владних повноважень у органів, що набувають інституціонального характеру. В. Сіренко² вважає, наприклад, що саме наявність влади, державно-владних повноважень визначає структуру та методи управління.

Існують такі підходи до джерела влади: формально-юридичний, політичний, соціальний та вольовий. За формально-юридичним підходом влада визначається як сукупність повноважень, що мають державні органи та посадові особи (Ж. Ведель). Політична владність – це складне явище, коли державне право надає владі форму конкретних повноважень, однак лише частина їх складає більш-менш точні прерогативи держави та державних агентів. Соціальне джерело влади формується з її впливу на свідомість індивідів. Вольовий підхід

¹ *Рябченко О. П.* Держава і економіка: адміністративно-правові аспекти взаємовідносин : монографія / О. П. Рябченко ; за заг. ред. О. М. Бандурки [Електронний ресурс]. – Харків : Вид-во ун-ту внутр. справ, 1999. – 304 с. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pravo.vuzlib.net/book_z1079_page_5.html.

² *Сиренко В. Ф.* Аппарат государственного управления: интересы и деятельность / В. Ф. Сиренко. – К. : Наук. думка, 1993. – С. 4.



до визначення джерела влади є найбільш поширеним і складається з визначення влади через поняття “воля”. Підхід був поглиблений шляхом визначення двох засад здійснення державної влади: юридичної (законність, легалізація) та соціально-психологічної (легітимація, тобто обґрунтованість в уявленнях населення).

Соціальне управління, як і весь комплекс відносин, що складаються у суспільстві, – багатопланове й багатогранне явище. Управління може здійснюватися як однією людиною, так і колективом людей. Управляти можна економікою, соціально-політичною, духовною сферами тощо. Саме тому вивченням соціального управління займаються представники різних галузей знань: економісти, соціологи, філософи, психологи, юристи. При цьому пропонуються різні варіанти його структури.

З позицій юридичної науки, в основі первісного підходу до структуризації соціального управління доцільно використовувати критерій “пріоритету інтересів”, оскільки останній використовується як один із критеріїв при виділенні публічного і приватного права.

На цій підставі соціальне управління поділяється на:

- а) управління, здійснюване з метою реалізації публічних (загальних) інтересів, чи публічне управління;
- б) управління, здійснюване з метою реалізації корпоративних інтересів, чи корпоративне управління;
- в) управління, здійснюване з метою реалізації приватних інтересів, чи приватне управління.

Найбільш рельєфними юридичними супутниками зазначених видів соціального управління є: адміністративне право – для публічного управління; корпоративне право – для корпоративного управління; цивільне право – для приватного управління.

Публічне управління складається з:

- 1) державного управління, де суб’єктом виступає держава в особі відповідних структур;
- 2) громадського управління, де суб’єктами є недержавні утворення.



Варто зазначити, що в суспільстві, організованому на державній основі, переважне значення має державний канал соціально-управлінського впливу. Нині у суспільному житті важко відшукати хоча б одну сферу, якої так чи інакше не торкався б управлінський вплив держави.

Поряд з цим, в умовах адміністративної реформи і ринкових перетворень в економіці, зростає активність недержавних формувань і структур, які беруть дедалі більшу участь в управлінні не тільки громадськими, а й державними справами, у розв'язанні політичних, господарських і соціально-культурних проблем.

Державне і громадське управління у своїй діяльності не протистоять одне одному. Як різновиди публічного управління вони мають багато спільного. Це зумовлено єдністю публічних інтересів, цілей і завдань, у досягненні і вирішенні яких обидві системи беруть активну участь, а також самою природою управлінської діяльності.

Кожному з названих видів управлінської діяльності притаманні специфічні ознаки, що виключає можливість їх ототожнення. Відмінності між ними зумовлені особливостями їх організації, характером використовуваних форм і методів впливу.

Нова доба вимагає від філософії управління пояснення умов, у яких відбувається управління. Тут багато залежить від наявності і зрілості так званих функціоналів особистості: світовідчуття, світоуявлення, світосприйняття, світобаченням і світорозуміння або інтегративний продукт – світогляд особистості.

Отже, на основі вищевикладеного можна стверджувати, що філософія управління здатна системно подати когнітивні засади формування загальної теорії управління. По-перше, це наповнити головні філософські категорії “генезис”, “природа”, “сутність”, “зміст”, “форми”, “організаційна свідомість”, “організаційний світогляд”, “організаційна культура” якісно новим сенсом, оскільки на даний момент ці категорії наповнені специфічним смислом, що притаманний управлінню технічними, біологічними і соціальними системами і ще немає узагальненого погляду на їх смислове наповнення з висоти загальної теорії управління.



По-друге, філософія управління уважно стежить за станом внутрішнього світу технічних, менше біологічних і особливо соціальних систем на прикладі корпорацій і конституює нову реальність, але за допомогою нормування нових способів отримання знання про світ, іншими словами, встановлюючись по-новому в мисленні. Не менш істотно, що роблячи усе це, філософія відповідає на наполегливі виклики часу, але відповідає, як то кажуть, особливим способом. Мається на увазі, що конституюючи нову реальність, відповідаючи на виклики часу, філософ реалізує себе, вступає в діалог зі своїми учителями і іншими мислителями, проводить власне бачення реальності і розуміння проблем. Конституюючи нову реальність, філософ обговорює і задає суть явища, що цікавить його. Якщо віднести усі ці вимоги до управління, то от як може виглядати предмет філософії управління.

По-третє, філософія управління проникає у суть глобалізаційних змін і опановує сенс поняття “умови” у нелінійному світлі і здатна відстежувати зміну цих умов через диференційну оцінку у площині управління технічними, біологічними і соціальними системами, а також у горизонті переходу від техногенної до інформаційної доби розвитку світової спільноти.

По-четверте, подала необхідність і зсув сенсу у зміні провідних принципів соціального розвитку, у якому ми вбачаємо декілька тенденцій планетарного рівня, а саме: а) світова спільнота довела внутрішній стан технічних і соціальних систем до повноти, і тому вони вимагають для себе зміни форм життєдіяльності або буття; б) соціальні системи, як прогресуюча польова форма життя, завдяки активізації ноосфери, що виступила назовні у формі інформаційної революції, інформатизації і інтернетизації соціального життя, у якому участь беруть технічні і біологічні чинники, набули розквіту і детермінують глобалізацію морфологічної структури системи управління і вимагають інноваційного характеру її функціонування; в) зовнішнє середовище вже наповнилось технікою і соціальними системами до такої міри, що почали витискати із життєвого простору біологічні системи, і навіть виникли реальні загрози буттю



планетарного біота; г) постала гостра необхідність теоретично і практично гармонізувати управління організаційною взаємодією технічних, біологічних і соціальних систем у диспозитиві організмової ідеї.

Далі ми, за логікою саморозгортання філософських засад формування загальної теорії управління, маємо перейти спершу до обрання ідеології дослідження, а згодом до визначення методології аналізу стану управління технічними, біологічними і соціальними системами.

3.3. Ідеологічне протистояння у сфері управління технічними, біологічними і соціальними системами

Завданням цього підрозділу є проаналізувати логіку і ідеологію природного розвитку кожного з трьох видів управління з метою знаходження загальноприйнятого знаменника для інтеграції їх у єдиний напрям дослідження, порівняння і спрямування у фарватері пошуку загальної теорії управління. У чому суть цього взаємного розуміння, що є “мірою самого соціального зв’язку”¹? За визначенням О. Богданова, воно полягає у “спільній мові тієї суми понять, яка ним виражається, в тому, що називається загальною “культурою”, або, точніше, ідеологією”².

Спершу викладемо авторський погляд на ідеологію як засіб дослідження організаційних процесів. Розробка ідеології нашого дослідження, як і вибір світоглядної позиції, є суто особистою справою дослідника. Якщо виходити із визначення ідеології як

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 185.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 186.



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, спрямованої на закріплення або зміну (розвиток) суспільних відносин”¹, то під ідеологією цього дослідження слід розглядати сукупність ідей (семантичних фільтрів), на основі якої ми налаштовані розпочати переосмислення управління технічними, біологічними і соціальними системами з метою приведення їх до родового знаменника.

Для нас важлива точка зору О. Богданова на евристичні можливості ідеології у справі формування всезагальної організаційної науки. З цього приводу він писав: “...організаційна точка зору змушує ставити і нові наукові питання, яких не здатні намітити і визначити, а тим більше вирішити нинішні спеціальні науки.

Найближчою організаційна точка зору, здавалося б, має бути наукам біологічним і суспільним, які тлумачать організми і організації. Проте вона там є далеко не в усвідомленому вигляді, застосовується не цілісно і не планомірно. Тому у багатьох випадках досить її рішучого і чіткого застосування до того або іншого завдання, щоб відразу вийшло нове висвітлення усіх раніше відомих фактів, а згодом і нові висновки, що іноді надто відрізняються від колишніх рішень.

Так, наприклад, усе величезне питання про ідеології, тобто про форми мови, мислення, права, моралі та інші питання, що охоплюють велику сферу соціальних наук, зазвичай аналізувалося поза уявленням про соціальну організацію як ціле, частини якого пов’язані необхідним життєвим зв’язком.

Марксизм уперше безперечно з’ясував цей зв’язок, але не повністю, а лише частково, один його аспект – залежність ідеології від стосунків виробництва як форм вторинних або похідних від форм основних. Він залишив без з’ясування об’єктивну роль ідеології в суспільстві, її необхідну соціальну функцію: в організованій системі

¹ Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичева и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – С. 206.



кожна частина або сторона доповнює інші частини або сторони і в цьому сенсі ідеологія потрібна їм як орган цілого, що має особливе призначення.

В окремих випадках марксизм підходив до такого завдання, встановлюючи, що та або інша ідеологія слугує інтересам того або іншого класу, закріплює умови його панування або є його зброєю у боротьбі проти інших класів. Але він не ставив питання в загальній формі і для багатьох важливих випадків брав без критики старі, донаукові формулювання, наприклад, мистецтво вважав простою прикрасою життя, науки математичні і природні – позакласовими, вищі наукові істини – чистими, незалежними від громадських стосунків. Організаційна точка зору відразу змінила ці поняття, усунула їх строкатість і невизначеність, вказала дійсне і необхідне місце ідеології в житті суспільства. Це організуючі форми для усієї практики суспільства, або її організаційні знаряддя. Вони дійсно визначаються у своєму розвитку умовами і стосунками виробництва, але не лише як їх надбудови, а саме так, як форми, що організують певний зміст, визначаються цим змістом, пристосовуються до нього. Увесь ідеологічний бік життя представляється в новому світлі, і цілий ряд його загадок роз'яснюється порівняно легко”¹.

Тож нам починати варто 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. Перспективною є у такому випадку ідеологічна установка на організмений устрій соціального світу. Тут нам ще необхідно розкодувати тезу О. Богданова про те, що “організм, організація має свою “мету” і “згідно” з нею влаштовані”².

Наразі на обрії нашої аналітичної роботи постають на весь зріст ідеологеми Східної філософії про органічну єдність світу і місце

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 134-135.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 113.



людини у Всесвіті. Таким чином, реальність соціального життя полягає в тому, що воно є цілісним соціальним організмом¹. У попередніх підрозділах ми уже звертали на це увагу і позитивно оцінювали евристичний потенціал організмової ідеології для реалізації головної мети нашої пошукової роботи. Виходить, що Східна філософська думка ближче підійшла до розуміння ідеології планетарного устрою, ніж Західна.

Мав рацію 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, істотною для життя стала форма. Тому мета діяльності організму не безпосереднє збереження своєї субстанції, але збереження субстанції у тій формі, в якій вона є формою існування більш високої потенції. Організм так називається, бо всупереч тому, як здавалось спочатку, він існує не сам для себе, в ньому лише знаряддя, орган більш високого”².

Як відомо, рівень науковості будь-якої ідеології визначається її зв’язком з типом цивілізації, яка визначає головні тенденції життя планетарного людства. І немає нічого страшного, якщо нам може й не вдасться вичерпно вирішити цю проблему. Важливим є сам 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

¹ Див.: Гегель Г. Энциклопедия философских наук / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1975. – Т. 2. – С. 561.

² Шеллинг Ф. В. Й. Сочинения [в 2 т.] / Ф. В. Й. Шеллинг ; [пер. с нем.]. – М. : Мысль, 1987. – Т. 2. – С. 482.



такий спосіб інтегруються в суспільну систему. Але якщо ці засоби “раціональні” в буржуазному суспільстві (тобто завжди обернені до здатності судження анатомізованих індивідів), то в інші історичні епохи ці засоби можуть бути засобами анімістичних, міфологічних, релігійних та інших систем”¹.

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 у 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 зокрема – авт.), але не тільки як їхні надбудови, а саме так, як форми, що організують певний зміст, визначаються цим змістом, пристосовуються до нього”².

У колективній монографії “Духовне виробництво” знаходимо наступне підтвердження нашої тези 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 її особлива суспільна – “вторинна”, “ідеологізована” – форма, завдяки якій індивіди “інтегруються в суспільну систему”³.

Зрозуміло, що в нашому випадку необхідності докладно зупинятися на ролі ідеології в організації розумової діяльності дослідника, оскільки на неї поширюються всі ті закономірності, про які писав К. Маркс в “Німецькій ідеології”, з тією лише невеликою різницею, що предметом тут виступає не вся практично-

¹ Мамардашвили М. К. К вопросу о материалистической схеме анализа сознания: (по работам К. Маркса) / М. К. Мамардашвили // Социальная природа познания. – М.: Наука, 1979. – Вып. 1. – С. 33-34.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 135.

³ Духовное производство: Социально-философский аспект проблемы духовной деятельности / В. И. Толстых, Н. Н. Козлова, В. М. Межуев. – М.: Наука, 1981. – С. 142.



перетворююча діяльність людини, а специфічне філософське мислення щодо проблем управління технічними, біологічними і соціальними системами, тобто цілісним соціальним розвитком планетарної спільноти.

Основна функція ідеології дослідження полягає в тому, що вона насправді є своєрідним семантичним фільтром, через який необхідно пропустити все багатство ідей, накопичене на початок ХХІ століття світовою філософською думкою з проблем організації планетарного життя людей. На цей бік процесу пізнання справедливо вказує В. Налімов, який пише: “Розвиток культури, зокрема 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”¹.

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 тетраедр, гексаедр, хаос або, скажімо, кристал.

Чим радикальніше один фільтр відрізняється від іншого, тим контрастнішим буде одержаний результат. З огляду на це, 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.

¹ Див. : Налімов В. В. Реальность нереального / В. В. Налімов, Ж. А. Дрогаліна. – М. : Изд-во “МИР ИДЕЙ”, АО АКРОН, 1995. – С. 42.



З огляду на викладене вище, є сенс розглядати ідеологію як момент, який організує не лише буденну, але й наукову свідомість. Звичайно, 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 ідеалі зафіксовано реальний суспільний зв'язок людей і явищ.

Можна сказати, що в процесі дослідження ми маємо 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 в “Німецькій ідеології”, – стають в юриспруденції, політиці і в свідомості – поняттями”¹.

Іншими словами, в процесі цього дослідження необхідно відтворити в ідеальній формі певну систему реально існуючих суспільних відносин у горизонті організаційної свідомості і пошукати засіб інтегрувати їх у несуперечливу цілісність. 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 рівнозначне ідеї. Вони знають лише відношення “людини” до самої себе, і тому всі реальні відношення стають для них ідеями”². І тут же приводиться ще більш чітке визначення відношення як того, “що філософи називають ідеєю”³.

Для цього послідовно розкриємо і пропустимо крізь призму когнітивного аналізу зміст дискурсів управління технічними, біологічними і соціальними системами, оскільки усі вони разом утворюють онтологічні підвалини організаційної взаємодії, а їх життєдіяльність реалізується в інтегративній організменій формі, що

¹ Див. : Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология / К. Маркс, Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1955. – Т. 3. – С. 100.

² Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – С. 99.

³ Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – С. 99.



притаманна виключно живій і розумній живій речовині, якщо навіть вона відчужена (наприклад, техніка) від її творця.

Різноманіття значень поняття “дискурс управління технічними, біологічними і соціальними системами” у теорії і різних формах практичного використання феномена управління у таких протилежних сферах як техніка, біологія і соціум вимагають автентичної методології, яка була б здатна не лише фіксувати різні контексти, а й узагальнювати, впорядковувати, порівнювати їх і, зрештою, зводити у несуперечливу систему.

Тож, щоб не потонути у вирі ідей, концепцій, сленгів і інших атрибутів семантичного поля, ми будемо, аналізуючи вищеназвані дискурси, контролювати лише декілька головних елементів, а саме: а) наявність специфічного тіла відповідної сфери; б) мову, як носія процесів, що у ній реалізуються, і тому несе їх зміст; в) ознаки організаційної єдності елементів у сфері – (техно-, біо-, соціо-) ценози¹ і цілеспрямованого процесу їх саморозгортання – (техно-, біо-, соціо-) генези².

Це нам потрібно для того, щоб у подальшому поглибити когнітивний аналіз і мати змогу диференціювати елементи управлінських парадигм у відповідних сферах і виокремити складові філософського аналізу: а) генезис, природу, сутність, зміст, форму елементів управління кожною з трьох вищеназваних сфер, що віддзеркалюється мовою парадигм і концепцій; б) формалізувати і подати морфологію їх систем управління; в) охарактеризувати параметри функціонування і розвитку феномена управління у кожному окремому сегменті; г) виявити притаманний кожній сфері “свій” провідний світогляд і ідеологію менеджерів.

¹ Ценоз – (від греч. *koinos* спільно, разом), загальне поняття для взаємозв'язаних групувань організмів, незалежно від їх величини // Ценоз [Електронний ресурс] // Дедю І. І. Екологический энциклопедический словарь. – Кишинев : Гл. ред. Молдавской Сов. Энциклоп. – 1990 // Режим доступу до ресурсу: <http://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B7&stype=0>.

² Генез – (від грецького *genesis* походження, виникнення), частина складних слів, що означає: пов'язаний з процесом створення, виникнення (наприклад, філогенез) // Современная энциклопедия [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B7&stype=0>.



Це означає, що ми маємо проаналізувати дискурси управління технічною, біологічною і соціальною системами за алгоритмом: а) аналіз категоріального апарату концепцій управління; б) віддзеркалення морфології систем управління; в) характеристика функціонування і розвитку феномена управління; г) виявити притаманний специфічній сфері провідний світогляд і ідеологію поведінки менеджерів. Це дасть нам змогу, згодом, уже на завершенні дослідження, формалізувати в управлінні технічними, біологічними і соціальними системами одиничне, особливе, загальне і всезагальне і, тим самим, закласти філософську основу (на відміну від методологічної, екологічної, теоретичної) розбудови загальної теорії управління.

Почнемо з аналізу дискурсу управління технічними системами. Стан технічної сфери у філософській площині цікавить нас з погляду того, що наука і техніка здійснюють потужний вплив на усі сфери життя. Тому вони обумовлюють певний аспект розгляду множини філософських проблем сучасності. Саме про це свідчать слова одного з найяскравіших філософів ХХ століття Карла Ясперса: “Техніка стала головною темою у спробах пізнати становище, у якому ми знаходимось”¹.

1. Аналіз категоріального апарату концепцій управління технічними системами можна повноцінно виконати на основі категоріального апарату теорії автоматизованого управління (ТАУ). ТАУ – це дисципліна, що вивчає процеси автоматичного управління об’єктами різної фізичної природи. При цьому за допомогою математичних засобів виявляються властивості систем автоматичного управління і розробляються рекомендації з їх проектування.

Управлінська складова у цій сфері має власну історію створення теорії автоматичного управління². Уперше відомості про автомати з’явилися на початку нашої ери у працях Герона Александрійського “Пневматика” і “Механіка”, де описані автомати, створені самим

¹ Ясперс К. Современная техника / К. Ясперс // Новая технократическая волна на Западе. – М. : Прогресс, 1986. – С. 119-146.

² Теория автоматического управления // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/265154>. – Заголовок з екрана.



Героном і його учителем Ктесибієм: пневмоавтомат для відкриття дверей храму, водяний орган, автомат для продажу святої води та ін. Ідеї Герона значно випередили свій час і не знайшли застосування в його епоху.

У середні віки значний розвиток отримала імітаційна “андроїдна” механіка, коли конструктори-механіки створили автомати, що наслідують окремі дії людини, і, щоб посилити враження, винахідники надавали автоматам зовнішнього вигляду людини і називали їх “андроїдами”, тобто людиноподібними. Нині подібні пристрої називають роботами, на відміну від поширених в усіх сферах людської діяльності пристроїв автоматичного управління, які називають автоматами.

У XIII ст. німецький філософ-схоласт і алхімік Альберт фон Больштадт сконструював робота, що міг відчиняти і зачиняти двері. Дуже цікаві андроїди були створені у XVII-XVIII ст. У XVIII ст. швейцарські годинникарі Пьер Дро і його син Анрі створили механічного писаря, механічного художника та ін. Автором прекрасного театру автоматів став у XVIII ст. російський механік-самоук Кулібін. Його театр, що зберігається в Ермітажі, розміщений в “годиннику яєчної фігури”.

У зародковому вигляді багато положень Теорії Автоматичного Управління містяться в Загальній теорії (лінійних) регуляторів, яка була розроблена, в основному, у 1868-1876 рр. у працях Д. Максвелла і І. Вишнеградського. Засадничими працями І. Вишнеградського є: “Про загальну теорію регуляторів”, “Про регулятори непрямой дії”. У них можна знайти витoki сучасних інженерних методів дослідження стійкості і якості регулювання.

Вирішальний вплив на розвиток вітчизняної методології досліджень теорії автоматичного управління справили праці видатного радянського математика А. Маркова, основоположника так званої конструктивістської школи математики, автора величезної кількості праць з теорії алгоритмів і математичної логіки. Ці дослідження знайшли застосування в науковій і практичній діяльності академіка С. Лебедева у галузі військової справи – автоматів



управління торпедами і наведення зрядь і стійкості великих енергосистем. На початок ХХ ст., у першому його десятилітті, теорія автоматичного управління формується як загальнонаукова дисципліна з низкою прикладних розділів. Саме сьогодні у світі, особливо у Японії, спостерігається бум у проектуванні андроїдів, що здатні майже повністю відтворювати природні рухи, сучасну мову людини і виконувати професійні операції на багатьох робочих місцях¹.

2. Віддзеркалення морфології систем управління. Сухою мовою теорії автоматизованого управління вона зводиться до регулятора об'єкта управління і облаштування управління. Облаштування управління – сукупність пристроїв, за допомогою яких здійснюється управління входами об'єкта управління. Регулювання – окремий вид управління, мета якого полягає у підтримці на заданому рівні одного або декількох виходів об'єкта управління.

А самі технічні системи виглядають як одновимірні, тобто системи з одним входом і одним виходом, і багатовимірні – системи з декількома входами і виходами. Обов'язковим елементом є зворотний зв'язок, при якому на вхід регулятора подається дійсне значення вихідної змінної, а також задане значення регульованої змінної.

Зовсім по-іншому морфологія системи автоматизованого управління (САУ) постає у дзеркалі філософії управління. Металеві конструкції оживають і наповнюються іншим життям. У філософії техніки піонерами біологічних інтерпретацій, безумовно, виступають Е. Капп і П. Енгельмейер. У праці “Учение об изобретении” П. Енгельмейер пише, що якщо у формулі дарвінізму замінити скрізь “слово організм, словом винахід, то отримаємо точну картину історії техніки”².

Такий хід думки, ймовірно, був обумовлений, з одного боку, принципом “органопроєкції” Е. Каппа, який П. Енгельмейер аналізував і критикував у своїй праці, з іншого – зіставленням

¹ Андроид // Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Андроид>. – Заголовок з екрана.

² Цит. за Энгельмейер П. Технический итог XIX века / П. К. Энгельмейер. – М. : Типография К. А. Казначеева, 1898. – С. 93.



організму і механізму (до такого порівняння зверталися на початку століття багато філософів), з третього – пошуками підстав для обґрунтування наукових “законів” розвитку техніки. Спокушало бажання узагальнити теорію еволюції Дарвіна, розширивши її до сфери артефактів.

Для доказу своєї гіпотези П. Енгельмейер, по-перше, намагається показати, що основні біологічні феномени можна поставити у відповідність до певних технічних явищ (наприклад, біологічну особину – конкретному екземпляру винаходу, відбір – результатам випробування винаходу на практиці і т. ін.), по-друге, доводить, що і в техніці можна втілити ідею природного відбору. “З одного боку, нововведення має відповідати і пристосовуватися до вимог практики, з іншого – воно вступає у єдиноборство з аналогічними конкуруючими речами... Зрозуміло, що говорячи про боротьбу винаходів між собою, ми не забуваємо, що борються не самі винаходи, а люди”¹.

3. Характеристика функціонування і розвитку феномена управління у горизонті, знову таки, сухої мови теорії автоматизованого управління виглядає як формально відтворений процес, що затиснутий у специфічні функціональні схеми, які віддзеркалюють вхідні і вихідні сигнали та їх співвідношення. За характером дії вони класифікуються як системи безперервної дії і системи дискретної дії. За мірою використання інформації про стан об’єкта управління як: управління зі зворотним зв’язком і управління без зворотного зв’язку. За мірою використання інформації про параметри і структуру об’єкта управління, як: а) адаптивний, б) неадаптивний, в) пошуковий, г) безпошуковий, д) з ідентифікацією, є) зі змінною структурою. За мірою участі людини як: а) ручні, б) автоматичні, в) автоматизовані (людина в управлінні).

Зовсім по-іншому функціонування системи управління бачить філософ. Саме він опікується питанням про те, якою мірою на технічну реальність можна перенести біологічні закономірності і чи

¹ *Енгельмейер П.* Технический итог XIX века / П. К. Энгельмейер. – М. : Типография К. А. Казначеева, 1898. – С. 92, 94.



можна це зробити коректно? Відомо, що, починаючи з Е. Каппа і П. Енгельмейера, філософи техніки періодично намагалися реалізувати цю ідею. Найцікавіші сучасні дослідження в цьому напрямі належать С. Тулміну і Б. Кудріну.

“У статті “Інновація і проблема додатка” С. Тулмін робить спробу перенести розроблену ним на основі дарвінівської теорії природного відбору методологічну модель еволюційних змін у сферу технічних винаходів (інновації в техніці) і отримує дуже схожу з результатами П. Енгельмейера схему. С. Тулмін виділяє три фази: 1) фазу мутації, на якій створюються нові варіанти; 2) фазу селекції, коли робиться відбір варіантів для практичного використання; 3) фазу екологічної дифузії і домінування, коли варіанти, успішні усередині обмеженого середовища (чи ніші), розповсюджуються на ширше людське середовище”¹.

Б.Кудрін, автор технетики, стверджує, що якщо техніку розглядати як безліч слабо пов’язаних між собою виробів, визначуваних документами, а також такими особливостями інноваційної діяльності як диверсифікація, варіюфікація, асортитця, то техніка може бути розглянута як природна освіта, що нагадує біологічні ценози.

“Таким чином, ми можемо порівняти світ машин з тваринним світом (з великими тваринами і птахами, у співвідношенні з розмірами людини: антропологічна оцінка). Мається на увазі можливість виділення і переміщення кожної одиниці устаткування, її локальна заміна як особини на іншу (у разі потреби збереження екологічної ніші), тобто іншу машину можна розглядати як організм, фігурально висловлюючись – окрему тварину... Перша принципова відмінність виробу від техноценозу полягає вже у його визначенні: це співтовариство, утворене практично нескінченною (практично рахунковим) безліччю слабо пов’язаних і слабо взаємодіючих виробів, з метою пізнання, що виділяються як єдине ціле”².

¹ *Горохов В. Г.* Петр Клементьевич Энгельмейер / В. Г. Горохов. – М. : Наука, 1997. – С. 95, 97.

² *Кудрин Б. И.* Технетика: Новая парадигма философии техники (третья научная картина мира) / Б. И. Кудрин. – Томск : Изд-во Томск. гос.ун-та, 1998. – С. 26, 27. – (Препринт).



“Якщо покласти, що особина-виріб грає у технетиці ту ж роль, що і особина-тварина (рослина) у біології, то закони природного і інформаційного відборів збігаються... техноеволюція – творчий процес, заснований на варіофікації; наявність нововведень, шлях проб і помилок, спеціалізація обов’язкові для техноеволюції; онтогенез здійснюється за документом, а техноеволюція в цілому є непрограмований розвиток, де спадкоємність проявляється в документі – фундаментальна властивість”¹.

Варто зазначити, що уявлення про документ, варіофікації, нововведення, проби припускають не лише природну запоруку мислення, але і штучну – усе це культурні утворення. Намагаючись вирішити це протиріччя, Б. Кудрін вводить нове цікаве уявлення про техніку і технології, усередині яких штучні феномени виступають як природні. Техніку Б. Кудрін визначає як “частину технічної реальності”, а технологію – як процесуальний бік техніки. “Таким чином, техніка утворює каркас, структуру техноценозів, а технологія забезпечує процеси функціонування окремих машин, агрегатів і техноценозу в цілому. Технологія – душа техніки, що матеріалізується. Основа її – одиничний документований технологічний процес, акт руху”².

4. Виявити притаманний цій сфері провідний світогляд менеджерів є зовсім нескладною операцією, оскільки нам дуже добре відоме явище технократизму в управлінні не тільки технічною сферою, але й суспільством. Як добре відомі й негативні наслідки гіперболізації технократичного світогляду менеджерів, що керують соціальними системами, у яких особистість на практиці перетворилась на людину-гвинтик.

Існує два різновиди форм технократизму: один з них має суб’єктивоване походження, а другий – об’єктивоване. До першого різновиду ми відносимо ідеологію, мислення, світогляд, віру, стереотипи, моделі та ін., а до другого – технократію як носія

¹ Кудрін Б. И. Введение в науку о технической реальности : автореф. дис. докт. фил. наук : 0941.00.08 / Б. И. Кудрин. – СПб : СПб. гос. ун-т, 1996. – С. 21, 25.

² Кудрін Б. И. Технетика: Новая парадигма философии техники (третья научная картина мира) / Б. И. Кудрин. – Томск : Изд-во Томск. гос.ун-та, 1998. – С. 11. – (Препринт).



технократизму, специфічний тип соціальних систем, наприклад, так звану “технічну державу”, зрештою, специфічну ціннісно-нормативну етику та ін. Сутність технократизму полягає у запровадженні специфічних дій і алгоритмів поведінки у будь-яких сферах життєдіяльності людини. Особливо чітко і агресивно він проявляється у застосуванні принципів технократичного управління соціальними процесами, жорсткому переслідуванню людиною власних намічених цілей розвитку, у зневазі до особистості і перетворення її на гвинтик соціальної машини.

Технократизм як ідеологія почав суттєво впливати на соціальні системи і особистість на початку ХХ століття, що зафіксовано появою технологічного детермінізму, завдяки якому технічне знання, особливо його технологічна складова, почали використовувати як методологію управління соціальними процесами, що привело до намагання створити “технічну державу”. Але ідеологію технократії та її наслідки для нашої життєдіяльності ми розглянемо у наступному підрозділі.

Отже, наша методологічна установка на аналіз дискурсу управління технічними системами крізь призму обґрунтованих вище чотирьох фільтрів цілком виправдала себе. І у найбільш складній для соціальних філософів сфері – управління технічними системами, вона, у ході логічного аналізу, наповнилась сенсом, почала носити людиновимірний характер, цілком підтвердила робочу гіпотезу про те, що вона в управлінні детермінується людиною і обслуговує її потреби, отримує і утримує продукти її управлінської діяльності, що має загальноорганізаційний зміст, і їх можна порівнювати з продуктами, отриманими у сферах управління біологічними і соціальними системами.

Дискурс управління біологічними системами проаналізуємо за тією ж схемою, оскільки нам важливо знайти спільний зміст його з двома іншими сферами. При цьому специфіка цього горизонту полягає у тому, що він є системоутворюючим у царині вивчення філософії управління технічними, біологічними і соціальними системами.



Отже, хоча біологія постійно залучається до сфери управління для обґрунтування, вона сама стикається з проблемами, близькими тим, які виникають при застосуванні її понять в інших дисциплінах¹. З другої половини минулого століття, учені дедалі більше почали схилитися до думки, що психологічні, соціальні і космічні явища є різноманітними формами життя. Звідси – збільшене значення біології у функції підстав наукового пізнання². Але експансія біології, на жаль, супроводжується біологічним редукціонізмом. Було б непогано все ж розрізнити редукцію і наукове пояснення з використанням уявлень, запозичених з інших дисциплін, обмеживши першу і підтримуючи другу. Редукціонізм в менеджменті призводить тільки до видимості рішення проблем, а творчі біологічні аналогії, навпаки, дуже евристичні і плідні.

1. Аналіз категоріального апарату концепцій управління біологічними системами є досить невизначеним, оскільки спеціально не розробляється і не аналізується. Водночас в останню чверть ХХ століття зародилась, а на початку ХХІ століття чітко вимальовується тенденція до виокремлення з теорії менеджменту концепцій, що спрямовані на управління людьми, на противагу управлінню бізнесом. Показовою працею у рамках цього напрямку є “Задачи менеджмента в ХХІ веке” П. Друкера, яку ми і проаналізуємо. Як правило, методологічна робота розпочинається з критики уявлень, які, на думку вченого, вичерпали себе і гальмують розвиток дисципліни, в якій останній працює. Одночасно по опозиції часто намічаються перші робочі характеристики нових уявлень.

Підхід П. Друкера не є виключенням: він розпочинає з критики свого роду міфів управління і паралельно подає ефективніше, з його погляду, уявлення про управління. “Менеджмент, – говорить

¹ *Винер Н.* Кибернетика или управление и связь в животном и машине / Н. Винер. – 2-е изд. – М. : Сов. радио, 1968. – 326 с.

² *Тихонов А. В.* Управление как объект познания / А. В. Тихонов // Организмы и механизмы: проблемы управления в социальных и технических системах: материалы междисциплинарного научного семинара. – СПб. : Книжный дом, 2003. – С. 205-224.; *Тихонов А. В.* К проблеме методологических уровней анализа управления / А. В. Тихонов // Управление: интеллект и субъективность : материалы межвузовского научного семинара. – СПб. : Изд-во СПбГТГУ, 2002. – С. 23-35.



П. Друкер, – це не лише менеджмент бізнесу”¹. Хоча до цього часу системоутворюючою ознакою визначення терміну “менеджмент” і його відмінності від терміну “управління” була саме його притаманність сфері бізнесу. Це положення загальновідоме і особливо поширене серед викладачів вітчизняних вищих навчальних закладів.

П. Друкер виділив три функції: забезпечення економічно виправданого результату (менеджмент бізнесу); побудова ієрархії управлінських дій (менеджмент менеджерів); прояв активної позиції (менеджмент працівників і праці). На відміну від прибічників стандартизації діяльності підприємства, де менеджер пасивно виконує роль наглядача, П. Друкер вважає основою діяльності менеджера управління за цілями і самоконтроль². Його гострий погляд виявив помітні зрушення в західній картині світу 1950-х – орієнтацію на нематеріальні цінності, фінансові результати – на відміну від “конвеєрної”, виробничої, вкрай матеріальної довоєнної економіки.

“Різними групами працівників потрібно управляти по-різному; однією і тією ж групою працівників слід управляти по-різному в різних ситуаціях. Дедалі частіше варто управляти як “партнерами”, а партнерство вже виключає “управління”, оскільки припускає рівність учасників. Партнери не можуть наказувати один одному. Вони можуть тільки переконувати один одного. Людьми не потрібно “управляти”. Завдання – направляти людей”³.

У цьому висновку П. Друкера сформована потужна установка на крутий поворот у категоріальному апараті управління живими системами, і передусім людьми. Її треба відслідковувати на прикладах класичних для сфери управління людьми доктрин “людських відносин” і “управління персоналом”, а також ідей

¹ Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – 272 с.

² Друкер П. Ф. Практика менеджмента : учеб. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – С. 167.

³ Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – С. 39-40.



новітнього часу, наприклад, концепцій “м’якого менеджменту”¹, “нейроменеджменту”², “постнекласичного менеджменту”³ або інших механізмів управління живими системами, що наводяться у сучасній літературі⁴ та ін.

2. Віддзеркалення морфології систем управління живими системами у наявній літературі є проблематичною справою, оскільки не існує єдино правильного типу організаційної структури і єдино правильного способу управління персоналом, причому людьми краще взагалі не управляти. “Сьогодні, нарешті, стало ясно, що такого явища, як єдино правильна організаційна структура не існує. Є просто різні види структур, кожен з яких має свої сильні і слабкі сторони. Стало очевидним, що організаційна структура – не самоціль. Це інструмент, за допомогою якого можна підвищити продуктивність праці співробітників. У цій якості будь-яка організаційна структура придатна для вирішення певних завдань в певних умовах і в певний час”⁵.

Проблема полягає у тому, що у цій царині необхідно передбачити не тільки управління людьми, але й іншими живими системами, до яких слід віднести біот всього живого, і для них треба сформулювати ідеї, на основі яких упорядковувати їх поведінку і розвиток у екосфері Майбутнього.

У біології система управління – це матеріальна суть, жива система, сукупність взаємодіючих елементів (частин), що має входи і виходи для обміну з середовищем речовиною і енергією. Усі живі

¹ *Анфимова А. Ю.* “Мягкий менеджмент” как основа социального развития общества [Електронний ресурс] / А. Ю. Анфимова // Роль женщины-руководителя в решении социальных задач : материалы круглого стола, 21.11.2002. Комитет Общественных связей г. Москвы. – М., 2003. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.uni-dubna.ru/?id=2356>.

² *Джейкобс С. Чарльз.* Нейроменеджмент / С. Чарльз Джейкобс ; пер. с англ. – К. : Companion Group, 2010. – 208 с.

³ *Нестерова М. О.* Постнекласичний менеджмент : монографія / М. О. Нестерова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – 126 с.

⁴ *Попов В. П.* Глобальный эволюционизм и синергетика ноосферы / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко [Електронний ресурс]. – Ростов-на-Дону : Изд-во АПСН, СКНЦ, ВШ, 2003. – 194 с. – Режим доступа до ресурсу: <http://holism.narod.ru/book1/authors.htm>.

⁵ *Друкер П. Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – С.25.



системи є імовірнісними цілеспрямованими нелінійними системами автоматичного управління. Абстрактні системи (моделі реальних систем) можуть бути будь-якими, зокрема статичними, і/або лінійними, і/або детерміністськими системами¹.

Наші уявлення про живі системи (моделі систем) засновані на постулаті, що будь-яка система управління складається з двох основних взаємодіючих частин: ланка, що управляє, або регулятор і об'єкт управління. З цього приводу О. Богданов писав: “Нерідко слово зберігає організаційну ідею там, де роздріблене мислення особистості вже абсолютно втратило її. Наприклад, організуюча роль релігії у соціальному житті цілком вислизає з буденної середньої свідомості нашої епохи. Між тим, саме слово цілком ясно вказує на цю роль, чи відбувається воно від “*eligare*” (латинське – зв’язувати) або від “*relegere*” (збирати). Аналогічним чином, якщо не склад, то вживання слова “душа” в російській і інших споріднених мовах, якщо його уважно простежити, дає розгадку однієї з найбільш глибоких таємниць науки і філософії. Воно часто застосовується в сенсі “організатор” або “організуюче начало” такої-то справи або суспільства...”².

Дуже великий інтерес викликає так зване “управління рефлексії”, яке фактично є філософією управління. Під управлінням рефлексії розуміється мистецтво впливу на людину за допомогою інформаційних повідомлень (управління без зворотного зв’язку), в ширшому сенсі – специфічний метод соціального контролю над індивідами³.

Особливість управління рефлексії полягає в тому, що будується певна дуже спрощена модель іншого суб’єкта, на її основі йому надсилається певне повідомлення і одночасно в побудовану модель закладається інформація, що міститься у цьому повідомленні. Тоді не потрібен зворотний зв’язок, оскільки можна отримати певну

¹ Система управления // Трифонов Е. В. Пневмапсихосоматология человека. Русско-англо-русская энциклопедия [Электронный ресурс]. – 15-е изд. – 2012. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.tryphonov.ru/tryphonov2/terms2/contrl.htm>. – Заголовок з екрана.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 93.

³ Горюнов И. Формула совести / И. Горюнов // Поиск. – 2000. – № 44. – С. 4.



інформацію про суб'єкта тільки тому, що йому надіслане певним чином організоване повідомлення.

“Це надзвичайно економний спосіб управління іншими суб'єктами, оскільки зворотний зв'язок річ дуже дорога. Для збору такої інформації потрібні датчики, її потрібно обробляти і т. ін. При застосуванні ж методу управління рефлексії головні витрати йдуть на побудову моделей, які дозволяють передбачати поведінку суб'єкта після того, як він отримає те або інше інформаційне повідомлення. Ще одна перевага управління рефлексії в тому, що, надсилаючи певне повідомлення, ми не відкриваємо свою систему управління для можливості інформаційної дії з боку супротивника”¹. Саме у такому сенсі управління рефлексії як мистецтво маніпуляції людьми використовується військовими протягом багатовікової історії людського суспільства, коли добре організована інформаційна дія допомагала вигравати битву малими силами.

Управління рефлексії в якості специфічного методу соціального контролю використовується з 60-х років ХХ століття, в період, коли почала формуватися концепція інформаційної війни. Специфіка цієї проблеми полягає в тому, що в цій концепції генерація інформаційних дій виходить не стільки з природної людської інтуїції, скільки з особливої моделі керованого суб'єкта. Це було пов'язано з малою ефективністю побудованих на той час на традиційних біхевіористських поняттях (що вважають предметом психології не свідомість, а поведінку як сукупність реакцій на дії зовнішнього середовища) психологічних моделей. Модель же суб'єкта у рамках підходу рефлексії, як передбачалося, відбиватиме не лише його поведінку в площині чисто фізіологічних реакцій на стимули, але і його здатність усвідомлювати самого себе разом з іншими суб'єктами. З побудови таких моделей рефлексій, власне кажучи, і почалися дослідження. Перші реально працюючі моделі рефлексій з'явилися у кінці 70-х років ХХ століття. У них суб'єкт вже уявлявся

¹ *Лефевр В.* Где искать истоки демографического кризиса? [Електронний ресурс] / В. Лефевр // Независимая газета. – 2000. – 22 ноября – Режим доступа до ресурсу: http://www.reflexion.ru/Library/Lefebvre_2000_1.htm.



як “щось”, що має риси, до яких можна вживати такі поняття, як “свідомість”, “справедливість”, “свобода волі” і т. ін.

Розгляд з цієї точки зору поведінки комах, передусім найбільш високоорганізованих серед них медоносних бджіл і мурах, показує наявність зародків розсудливої діяльності, що проявляється у здатності до елементарного узагальнення, синтезу. Адекватне реальності поняття, введене відомим радянським ученим Л. Крушинським “розсудлива діяльність”, дозволяє уникнути повного ототожнення тих, що істотно розрізняються за мірою складності розумових процесів у тварин і людини¹.

Експерименти свідчать про здатність комах до розсудливої діяльності: бджоли і мурахи можуть створювати уявлення про “альтернативну ситуацію”, мають вражаючу здатність до так званого інваріантного розпізнавання фігур і предметів, тобто бджоли і мурахи можуть створювати елементарні абстрактні уявлення про трикутник, коло, квадрат, кількість (в межах двох-трьох) кольорів або об’єктів. На таке здатні тільки найбільш високоорганізовані хребетні тварини. У сучасній зоопсихології найчастіше використовується схема класифікації поведінки, яка виділяє п’ять типів адаптивних реакцій: таксиси, рефлекси, інстинкти, розсудлива діяльність, що включає інсайт, різні форми навчання. На додачу до поведінки комах виявляється, що найбільшу долю в ній займають інстинкти і розсудлива діяльність².

Це надто спрощена уява про механізм прийняття рішень живими системами, зокрема й людиною, оскільки у цій операції бере участь увесь біологічний організм як цілісність. Складність аналізу визначається багаторівневою структурою свідомості людини, що проявляє себе на кожному рівні по-різному, а саме: а) на несвідомому

¹ Крушинский Л. В. Биологические основы рассудочной деятельности: Эволюционный и физиолого-генетический аспекты поведения / Л. В. Крушинский ; предисл. Д. К. Беляева, А. Ф. Семиохинной. – Изд. 3-е. – М. : Книжный дом “ЛИБРОКОМ”, 2009. – 272 с. (Этология и зоопсихология).

² Див. : Правоторов Г. В. Зоопсихология для гуманитариев : учеб. пособие / Г. В. Правоторов. – Новосибирск : ООО Изд-во ЮКЭА , 2001. – С. 47.; Вилли К. Биология: биологические законы и процессы / К. Вилли, В. Детье. – М. : Мир, 1974. – 820 с.



– як генетично успадкований від предків інстинкт; б) на чуттєвому – як емоційні стани; в) на розумовому – як усвідомлені цінності, естетичні категорії.

У залежності від цього розшарування на кожному з цих рівнів діє свій власний орган і механізм переробки інформації: а) на несвідомому – енергетичний механізм, що переробляє інформацію у енергію, і навпаки, розкодує сенс, що несе енергетичний імпульс; б) на чуттєвому – психологічний механізм, що переробляє генетичну (ірраціональну) інформацію; в) на розумовому – механізм соціалізації, що опрацьовує соціальну (раціональну) інформацію.

Психологічний механізм “працює” на основі психофракталів¹, що часуються з психосфери і живлять підсвідомість особистості. Його головна функція у дискурсі цього дослідження полягає у гармонізації підсвідомості особистості і сфери колективного підсвідомого соціуму. Знання про несвідоме ще донедавна називали “шаманським” і відкидали у резерв “езотеричних”, тобто закритих, експериментально недоведених і навіть шкідливих. Незважаючи на те, що ці знання стосувалися, насамперед, сфери людської духовності, тонких матерій і потужних сил, що приховуються в ірраціональній і підсвідомій частині психічного світу людини і людства. Релігію теж можна зарахувати до духовності, але релігійна духовність розрахована на віру, вона тримається на ній і не потребує нічого, крім віри. У парадигмі архетипового менеджменту релігійні і наукові постулати прагнуть до єднання.

Механізм соціалізації функціонує у горизонті свідомості особистості. Особистість і суспільство мають, як показано вище, специфічні механізми вступу у взаємодію і вправно користуються ними. Провідна функція цього механізму полягає у гармонізації свідомості особистості і суспільства на основі естетичного ідеалу. Сам по собі естетичний ідеал, що вище подавався як нормативно-ціннісний імператив або абсолют, нічого “не може зробити”; для того, щоб диктована його сенсом самозміна сталася, він має з’єднатися з

¹ Донченко О. Від цілісності психологічних знань до цілісності світобачення / О. Донченко // Соціальна психологія. – 2011. – № 1. – С. 4-10.



можливостями системи – організму людини (він – чисте спонукання). Зв'язок абсолютів і можливостей системи намацується автоматично: вона є простою реалізацією об'єктивних стосунків, передбачуваних між абсолютотом і цими можливостями.

Абсолют, таким чином, завдяки своєму власному сенсу, має право впливу на усі можливості людини. Таке об'єднання якостей потрібності, необхідності самозміни, викликає естетичний ідеал, з можливостями особистості людини породжує самодостатній комплекс її самовідтворення (у цьому понятті представлена як спонукальна, так і власне виконавча ланка активності).

Наразі ми підійшли до важливого моменту, суть якого полягає у тому, що наявність двох видів механізму впливу естетичного ідеалу на формування особистості породжує у її структурі гострі суперечності, які потрібно знімати тільки третім, більш глибинним механізмом, яким володіє жива розумна істота – механізмом внутрішньої боротьби суперечностей, що відомий нам як механізм переживання. К. Маркс при поясненні подібних переходів, часто користувався синтетичними категоріями-поняттями: “практично-духовне” засвоєння дійсності, “чуттєво-надчуттєве” щодо властивостей товару, “сутнісна єдність природи і суспільства” стосовно людини.

У нас щодо цього власної концепції ще немає, але є робочі гіпотези, опрацювання яких у майбутньому, можливо, дасть позитивні результати. По-перше, оскільки “хронотоп” у структурі особистості допомагає нам зрозуміти взаємопереходи між сенсильною і інтелігильною матеріями, то варто більш детально дослідити його функції в організмі людини. Своєрідність хронотопу полягає, ще раз повертаємось до цього явища, в тому, що він поєднує в собі, здавалось би, не з'єднане, а саме: просторово-часові в фізичному сенсі цього слова тілесні обмеження з безмежністю часу і простору, тобто з вічністю і з нескінченністю. Тому в ньому містяться водночас і Фізичний, і Семантичний Всесвіти. Це, як зазначає М. Каган, орган опосередкування їхньої взаємодії¹.

¹ Див. : Каган М. С. Мир общения: Проблема межсубъектных отношений / М. С. Каган. – М. : Политиздат, 1988. – С. 114.



3. Характеристика функціонування і розвитку феномена управління біологічними системами. На наше здивування, у Древній Індії¹, в діяльності йогів, ми знаходимо елементи технічної кібернетики. Вже не одне тисячоліття йоги володіють надзвичайно складною і добре аргументованою системою управління організмом людини.

Наразі ми маємо визнати, що це була перша створена людиною структура управління великою системою. У ній використовувався, щоправда, даний від природи інформаційно-логічний пристрій – мозок людини і його нервова система. І ми повинні погодитися, що ця структура управління виявилася надзвичайно тонкою.

Механізм її залишається досі до кінця незрозумілим з позицій європейської науки. І більше того, досі, наскільки нам відомо, ніхто і не намагався зрозуміти її у рамках сучасних кібернетичних уявлень. Варто виокремити і ту обставину, що наша європейська медицина досі залишається на докібернетичному рівні: перед нею навіть і не стоїть завдання розробки оптимальної системи управління організмом людини².

Живі системи мають одну принципову особливість, що полягає у наявності у їхніх організмах складної системи внутрішніх механізмів сприйняття, переробки управлінських сигналів ззовні і прийняття власного рішення. Розумних живих істот – на основі свідомості і самосвідомості, а простих живих смертних – на основі інстинктів і реакцій. Так, наприклад, людина керує власною поведінкою на основі цілої системи внутрішньоорганізмених механізмів, що докладно подані В. Бехом у функціональній моделі особистості людини³.

¹ *Налимов В. В.* Этюды по истории кибернетики предтечи кибернетики в Древней Индии / В. В. Налимов, З. Б. Барина [Електронний ресурс] // Философия науки. – 2000. – № 1 (7). – Режим доступа до ресурсу: http://www.philosophy.nsc.ru/journals/philscience/7_00/Nalimov.htm.

² *Налимов В. В.* Этюды по истории кибернетики предтечи кибернетики в Древней Индии / В. В. Налимов, З. Б. Барина [Електронний ресурс] // Философия науки. – 2000. – № 1 (7). – С. 22 – Режим доступа до ресурсу: http://kommersant.org.ua/book_o066.html.

³ *Бех В. П.* Человек и Вселенная: когнитивный анализ : монография / В. П. Бех. – 2-е изд. доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2004. – 148 с.



В. Попов, І. Крайнюченко¹, Є. Трифонов², В. Дружинін, Д. Конторов³ та інші дослідники, що предметно вивчали управління живими системами, пропонують напрацьовані ними принципи управління і подають характеристики рефлексивного управління.

Зазначимо, що дискурс цього виду управління ще тільки формується, і він ще далекий від досконалості, але мова і зміст його кардинально відрізняються від того, що ми сьогодні використовуємо в практиці управління колективами, особливо дітей і підлітків. Так, наприклад, В. Попов і І. Крайнюченко, досліджуючи механізм управління складними (живими) системами, пишуть наступне: “Управляти – це означає спонукати керований елемент до потрібних дій. Якщо керований елемент – людина, тварина або колектив, то в цьому випадку управління набуває особливої специфіки. Складні системи, а до них належить і людина, мають можливість вибирати, змінювати свою поведінку залежно від обставин. У людей немає кнопок, важелів, педалей, за допомогою яких їх можна змусити виконувати ті або інші дії. Цим людина відрізняється від машини. Але у людини є потреби, цілі і прагнення їх задовольнити. Якщо є можливість змінити внутрішнє і зовнішнє середовище людини, то ці дії спровокують певну її поведінку, спрямовану або на усунення небажаної дії (принцип Ле-Шательє – Реакции на внешние воздействия детерминированы), або на її збереження (якщо зміна сприймається як бажане). Пряма дія на морфологію людини (побої, катування, страта і тому подібне), з метою спонукати її до потрібних дій, добре відомі в історії людства. Цей спосіб управління дістався нам у спадок від тваринних предків, які ще слабо володіли засобами “економічної” дії”⁴.

¹ Попов В. П. Глобальный эволюционизм и синергетика ноосферы / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко [Электронный ресурс]. – Ростов-на-Дону : Изд-во АПСН, СКНЦ, ВШ, 2003. – 194 с. – Режим доступа до ресурсу: <http://holism.narod.ru/book1/authors.htm>.

² Прогнозирование // Трифонов Е. В. Пневмапсихосоматология человека. Русско-англо-русская энциклопедия [Электронный ресурс]. – 15-е изд. – 2012. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.tryphonov.ru/tryphonov2/terms2/prognos.htm>. – Заголовок з екрана.

³ Дружинин В. В. Системотехника / В. В. Дружинин, Д. С. Конторов. – М. : Радио и связь. 1985. – 200 с.

⁴ Попов В. П. Глобальный эволюционизм и синергетика ноосферы / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко [Электронный ресурс]. – Ростов-на-Дону : Изд-во АПСН, СКНЦ, ВШ, 2003. – 194 с. – Режим доступа до ресурсу: <http://holism.narod.ru/book1/authors.htm>.



У ході еволюції людство набуло інших, соціально менш небезпечних засобів дії, управління. Навчившись активно змінювати довкілля, люди стали використовувати цей засіб як батіг і пряник. Зміни в зовнішньому середовищі “м’яко” впливають на морфологію керованого елемента, спонукаючи, провокуючи його на певні реакції у відповідь. Такий метод управління названий рефлексією¹. Метод рефлексії стохастичний, оскільки достовірно спрогнозувати реакцію у відповідь на нього неможливо. Достовірне управління вимагає хороших знань про об’єкт управління і інформаційні процеси, що у ньому протікають².

Людина, суспільство і інші біологічні об’єкти є відкритими, нелінійними системами, тобто споживають ресурси і виділяють метаболіти. З огляду на це, найбільш ефективну дію на соціум можна вчинити за допомогою регулювання потоків ресурсів і метаболітів. Перекриваючи і розподіляючи ресурси можна провокувати об’єкт управління на бажані для системи, що ним управляє, дії. Найбільш важливий сучасний ресурс – це гроші.

У давні часи різновидів ресурсів було більше, оскільки велося натуральне господарство. Очевидно, дія на найважливіший, незамінний ресурс дозволяє найефективніше управляти. Під ресурсом розуміється і сировина, і території, і “духовні” ресурси (задоволення), і час. Ресурс – це те, що задовольняє потреби і дозволяє оптимально функціонувати. Чим більшою мірою поведінка об’єкта управління визначена рефлексами (достовірними реакціями), тим легше ним управляти. Людина має і рефлекторну, і “свідому” поведінку. “Свідома” поведінка менш передбачувана.

У якості висновків В. Попов і І. Крайнюченко подають характеристику управління живими системами наступним чином³:

¹ Дружинин В. В. Системотехника / В. В. Дружинин, Д. С. Конторов. – М. : Радио и связь, 1985. – 200 с.

² Сетров М. И. Информационные процессы в биологических системах / М. И. Сетров. – Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1975. – 155 с.

³ Попов В. П. Глобальный эволюционизм и синергетика ноосферы / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко [Електронний ресурс]. – Ростов-на-Дону : Изд-во АПСН, СКНЦ, ВШ, 2003. – 194 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://holism.narod.ru/book1/authors.htm>.



1. Дія (управління) на складні (живі) системи можлива тільки за допомогою провокації керованої системи на потрібні дії. Це називається управлінням рефлексії.

2. Управління рефлексії певною складною системою можна здійснювати, змінюючи довкілля, регулюючи ресурси і метаболіти. Управління розвитком біосфери може бути тільки рефлексією і в якості зовнішнього середовища для неї є людина, земна кора і космос. Зміна людського чинника – це найефективніший спосіб впливу на біосферу.

3. Серед усіх підсистем найціннішою є підсистема, що управляє, оскільки відсутність управління приведе до розпаду будь-якої складної системи.

4. Поява управління є наслідком еволюційної диференціації і спеціалізації елементів складної системи.

5. Управління обмежує різноманітність станів системи.

6. Головною функцією управління в живих системах є регенерація зношених елементів з метою підтримки гомеостазу і вибір шляхів еволюції.

7. Рефлекс підпорядкування генетично закладений в усіх вищих живих істотах (зграєвих). Це полегшує управління і виховання. У людських системах управління припускає наявність влади.

8. Системи управління ієрархічні. Вищі рівні орієнтовані на управління зовнішнім середовищем. Нижчі рівні управляють власним гомеостазом. Якщо “нижчі” не справляються зі своїми функціями, то їх доповнюють “вищі”.

Крім цього, вони пропонують універсальну схему управління живими системами, що придатна для функціонування, як в онтогенезі, так і у філогенезі. Крім того, ними сформульована проблема, що потребує розробки під назвою: “Аналіз еволюції блоку соціальної пам’яті і визначення його ролі в ноосферогенезі”.

Тож, на основі навіть поверхового огляду дискурсу управління біологічними системами стає зрозумілим, що ми управлінням біологічними системами не володіємо. Людина як представник біоту живого не має власної, тобто адаптованої під її стан, потреби і



можливості, системи управління. На неї “накидають аркан” то технічного, то виробничого призначення. І здається, що саме філософія управління, що своєчасно задіяна, може надати смисл і забезпечити достатню динаміку формування дискурсу управління біологічними системами. Про закони і закономірності управління живими системами у біоценозі, біогенезі, онтогенезі і філогенезі демографами, соціальними філософами і теоретиками менеджменту майже нічого не опубліковано.

4. Виявити притаманний цій сфері провідний світогляд менеджерів також не важко, оскільки відомо, що філософи його називають антропоцентризмом, а управлінці, приймаючи управлінські рішення, посилаються на принцип людиноцентризму. У галузі освіти – йдеться про дитиноцентризм (В. Кремень).

У нескінченному Всесвіті і при постулюванні множини можливих світів вибір “істинного” визначається цінністю. Для людини “кращим із світів” є той, де вона хоче і може жити, підтримуючи свою ідентичність. Це – світоглядна позиція людиноцентризму¹, яка і є гуманізмом сьогодення. “Внутрішнє облаштування” життєвого світу обумовлюється природою людини. Ідеологія виживання повинна виходити не з універсального еволюціонізму і прогресизму, які зводять сутність людини до якоїсь абстрактної точки, а з установки на коеволюцію (спільність) усіх її форм. Людина при цьому береться в її цілісності як унікальність, “мікрокосм” усієї реальності. Метою суспільної діяльності повинно стати буття, а не становлення (очікування). Людина, стверджував великий філософ Відродження М. Кузанський, не хоче бути ніким іншим, лиш людиною. Але людиною! Це бажання потрібно зберігати й розвивати. Чи не в ньому головний зміст національної ідеї, про яку так багато пишуть, визначають, ставлять непрохідні бар’єри в її тлумаченні, шукають і створюють образ її ворога? Без сумніву, зміст національної ідеї – у духовному зростанні особистості. Акцент на людині “як Сущому”

¹ Кремень В. Філософія людиноцентризму як теоретична складова національної ідеї / В. Кремень [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. – 2005. – № 31 (559). – 13 серпня. – С. 44. – Режим доступу до ресурсу: http://dt.ua/SCIENCE/filosofiya_lyudinotsentrizmu_yak_teoretichna_skladova_natsionalnoyi_ideyi-44209.html.



(Е. Левінас) приведе зрештою до відмови від ксенофобії, зміцнить повагу до себе і до інших.

Перехід від управління персоналом до управління людськими ресурсами з'явився навіть у сфері державного управління. У системі державної служби він полягає у впровадженні в широкий управлінський обіг нової людиноцентричної парадигми, у якій людські ресурси мають осмислюватися як людські можливості, управління людськими ресурсами – як управління людськими можливостями і, відповідно, оцінювання людських ресурсів – як оцінювання людських можливостей.

З огляду на це, відмова від системоцентричного на користь людиноцентричного підходу в державному управлінні обумовлюється тим, що нині управління суспільними процесами потребує обов'язкового звернення до індивідуального світу особистості державного службовця, у якому зміст суспільних процесів розкривається в особистісному індивідуально-неповторному сенсі. Саме тому визнання людської гідності та поваги до особистості кожного підлеглого службовця має стати основою ефективної міжособистісної взаємодії у форматі “суб’єкт управління – об’єкт управління” у процесі управління людськими ресурсами на державній службі.

Отже, на основі аналізу семантичного поля управління біологічними системами стає зрозумілим, що воно не освоєне і на ньому нині можна спостерігати достатньо дивні речі. По-перше, існує глибока прірва між семантикою біологів і філософів, що вивчають з різних методологічних позицій одні і ті ж процеси саморегуляції біологічних організмів і їх утворень. По-друге, менеджмент, що вважався інструментом управління ринковими структурами, нині став трансформуватись на управління процесом спілкуванням людей. По-третє, ідеологією прийняття рішень у цій сфері стає принцип людиноцентризму, порушення якого пояснює відчуження народу від держави, з одного боку, а з іншого, – відчувається, що людина, як системоутворюючий чинник залишається сама по собі, як у площині біологічного життя, так і у соціальному процесі.



Дискурс управління соціальними системами аналізувати складно, але тепер уже з іншої причини. Про нього написано достатньо багато, і тому є загроза “потонути” у матеріалі і загубити предмет дослідження. Щоб цього не трапилось, ми будемо ретельно витримувати обраний для дослідження алгоритм аналізу.

1. Аналіз категоріального апарату концепцій управління соціальними системами має торкнутися насамперед з'ясування співвідношення понять “управління” і “менеджмент”, в яких виступає, передусім, їхня розбіжність за змістом. Нині далеко не випадково в економічній літературі російське слово “управління” активно витісняється словом “менеджмент”. Річ у тім, що слово управління є спорідненим за смислом із словами правда, праведність, справедливість. Управлінцями в історії російської цивілізації називали моральних людей, що реалізують у житті ідеї справедливості, які базуються на праведній моральній економіці. Її базові уявлення радикальним чином відрізняються від стереотипів західного “менеджменту”.

Тому, на наш погляд, слухним є аналіз змісту цих понять в українській, російській та англійській мовах, що провела у своєму докторському дослідженні професор І. Шавкун, яка, володіючи вільно іноземними мовами, вивчала феномен філософії менеджменту¹.

Ми не будемо наводити її розлогий і глибокий аналіз співвідношення ключових для філософії управління соціальними процесами понять “управління” і “менеджмент”. Зазначимо тільки те, що для успішного досягнення поставленої мети, вона зробила спробу класифікувати існуючі підходи, що дозволить виокремити найбільш типові ознаки цих понять.

Так, складовими дефініції поняття “management” (менеджмент), є наступні: по-перше, це – галузь наукових знань, що вивчає відносини, закономірності й принципи управління, фактори, що впливають на функціонування й розвиток соціально-економічних систем, методи й

¹ Шавкун І. Г. Менеджмент як соціокультурне явище: соціально-філософський аналіз : дис. ... док-ра філософ. наук : 09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії / І. Г. Шавкун. – К. : ІВО, 2008. – С. 21-41.



засоби управління; по-друге, це – сукупність упорядкованих дій, процесів системного характеру, що забезпечують розробку й досягнення цілей організації; по-третє, це – специфічна діяльність з управління організаціями різного типу, рівня й окремих її сфер; по-четверте, це – спільнота людей (менеджерів), соціальний шар тих, хто здійснює роботу з управління. У той час як поняття “administration” (управління) означає процес цілеспрямованих впливів на об’єкт управління для досягнення заданих результатів¹.

На наш погляд, вищезазначене підтверджує, що у сучасній англійській мові слова “management” й “administration”, що були визначені як аналоги українських понять “менеджмент” і “управління”, використовуються, переважно, взаємозамінно.

Своєрідним підтвердженням синонімічності цих двох понять може слугувати той факт, що, осмислюючи соціальну роль управління практично одночасно з Ф. Тейлором, А. Файоль замінив у своїх доробках використовуваний Ф. Тейлором термін “менеджмент” на “мистецтво адміністрування”. При цьому він стверджував, що розроблені ним принципи управління мають універсальний характер і застосовні повною мірою не тільки в економіці, але і в урядових службах і установах, в армії і на флоті².

На органічному зв’язку менеджменту й управління базується визначення сутності менеджменту у доробках вітчизняного науковця Б. Будзана. Він пропонує вважати, що менеджмент – це: процес управління ресурсами і людьми, що включає певні цілі, планування, організацію, лідерство й контроль, що спрямовується на досягнення кінцевої мети; діяльність, спрямована на здійснення цього процесу; певний прошарок, категорія людей, що професійно займаються цією діяльністю і зосереджені в апараті керування; мистецтво управління; галузь науки, теорія, сума знань, накопичених за історію розвитку

¹ *Laurie J. Mullins Management and Organisational Behaviour. / J. Laurie. – Edinburgh : Prentice Hall, 2005. – 357 с.*

² *Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Изд-во “Контроллинг”, 1992. – 111 с.*



суспільства, що представляється у вигляді концепцій, підходів, принципів, методів і способів¹.

Проти розуміння менеджменту виключно як “менеджменту бізнесу” досить обґрунтовано і переконливо висловився видатний дослідник цієї проблеми, своєрідний гуру сучасного менеджменту – П. Друкер. На наш погляд, доречно навести його думку з цього приводу дослівно: “Поштовхом до ототожнення менеджменту з менеджментом бізнесу стала Велика депресія з її ворожим відношенням до капітанів бізнесу. Щоб його не плутали з менеджментом бізнесу, менеджмент у суспільному секторі був перейменований на “державне управління” (public administration) і оголошений окремою дисципліною – самостійно досліджуваною в університетах, із власною термінологією і кар’єрними сходами... Іншими словами, “політична коректність” часів Депресії вимагала відмови від слова “менеджмент”. Однак у повоєнний період мода змінилася. До 50-х років слово бізнес стало “пристойним” – значною мірою завдяки успіхам менеджменту бізнесу у США у період Другої світової війни. Термін “менеджмент бізнесу” дуже швидко став “політично коректним”, насамперед як галузь науки. І з того часу менеджмент як у суспільній свідомості, так і у науковому світі ототожнюється винятково з “менеджментом бізнесу”. Сьогодні ми починаємо виправляти цю помилку піввікової давнини. Як доказ, можна навести перейменування багатьох “бізнес-шкіл” у “школи менеджменту”, зростаючу чисельність кадрових пропозицій цих шкіл “некомерційному менеджменту”, появу “програм підготовки фахівців топ-менеджменту” для керівників як комерційних, так і некомерційних організацій, появу відділень “менеджменту церкви” на факультетах богослов’я. Але уявлення про те, що менеджмент – це менеджмент бізнесу, як і раніше існує. Тому важливо заявити, причому найгучніше, що менеджмент не є менеджментом бізнесу – так само, як, скажемо, медицина не є акушерством”².

¹ Будзан Б. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи / Б. Будзан. – К. : Вид-во Соломії Павличко; Основа, 2001. – С. 32.

² Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000.– С. 20-21.



Отже, на підставі того, що у XXI столітті сектором зростання у розвинутих країнах буде не “бізнес”, тобто не організована економічна діяльність, а, найімовірніше, некомерційний суспільний сектор, важливо усвідомити, що менеджмент – це специфічна і визначальна структура всіх організацій, тому його не варто ототожнювати тільки з менеджментом бізнесу.

Співзвучною думці П. Друкера щодо цієї проблеми уявляється погляд ще одного всесвітньо відомого науковця Іцхака Адізеса, який стверджує буквально наступне: “Менеджмент – це процес, здійснюваний людьми для забезпечення того, щоб компанія була ефективною і результативною у короткостроковій і довгостроковій перспективі. Все. Навіть, якщо ви мати Тереза і управляєте черницями, ви робите саме це”¹. Вважається також суттєвим навести його роздуми щодо проблеми сучасного менеджменту в умовах швидкоплинного глобального постіндустріального суспільства: “Я думаю, що відбувається наступне: намагаючись вирішити проблеми менеджменту, ми змінюємо імена. Сорок років тому це називалося *administration* – адміністрування. Перший журнал із цієї теми виходив під назвою *Administrative Science Quarterly* (“Щоквартальний журнал про науку управління”). Навчальні заклади називалися *business schools of administration*, а ступінь, що надавався по закінченню і дотепер іменується *master of business administration*. Згодом всі зрозуміли, що “адміністратор” – це не зовсім те, що потрібне, це бюрократія нижнього рівня, давайте цю категорію і називатимемо адміністраторами. А ось це, що нам потрібно робити, назовемо менеджментом.

Коли слово “менеджмент” теж не спрацювало, з’явилося слово *executive*: *executive education*, *chief executive officer*. Через деякий час стало ясно, що і це не працює. Давайте перейдемо до “лідерства” – і сьогодні всі говорять про лідерів. Але через два-три роки стане зрозуміло, що і це не працює, і доведеться шукати нове ім’я. Слово “лідер” вийде з ужитку, і почнуть активно користуватися, скажімо,

¹ Адизес И. Займитесь менеджментом с другим / И. Адизес // Эксперт. – 2006. – № 47 (96). – С. 44-50.



словом “імператор”. Але якщо не змінити парадигму менеджменту, зміна слів не допоможе”¹.

Таким чином, супротивники ототожнювання понять “управління” і “менеджмент” мають рацію, якщо йдеться про менеджмент як різновид управлінської праці в його технологічному аспекті, пов’язаному з управлінням машинами, різного роду пристроями тощо. У цьому сенсі поняття “менеджмент” дійсно є більш вузьким, ніж поняття “управління”.

Отже, семантичний аналіз понять “менеджмент” і “управління” наводить на думку про те, що в сучасній науці управління ці явища залишаються недослідженими, оскільки не встановлено чітко визначеної родо-видової залежності між ними. Такої думки дійшов і В. Розін². У той же час ми спостерігаємо впродовж усього аналізу, що менеджмент тяжіє до регуляції поведінки людини або її організаційних утворень, а управління поширюється на біологічну і технічну сфери. Це означає, що менеджмент, як підвид загальної теорії управління, завжди є управлінською дією, але управлінська дія не завжди може бути менеджментом. Тут співвідношення таке, як між інформацією і знанням.

Одночасно ми констатуємо, що категоріальний апарат є достатньо змістовним. Зафіксований у відповідних словниках і енциклопедіях з менеджменту. Саме він дозволяє породжувати нові і нові парадигми і формулювати достатньо ефективні під конкретні ситуації концепції управління.

2. Віддзеркалення морфології систем управління соціальними системами. Усвідомлення того факту, що менеджмент неварто ототожнювати з менеджментом бізнесу, надзвичайно важливе з тієї причини, що сектор зростання розвинутого суспільства у ХХІ столітті майже напевно припаде зовсім не на бізнес; більше того, вже і в ХХ ст. бізнес не був сектором зростання в розвинених країнах. У ХХ ст. сектор зростання в розвинених країнах припадає на

¹ Адизес І. Займитесь менеджментом с другим / І. Адизес // Эксперт. – 2006. – № 47 (96). – С. 44-50.

² Розин В. М. Философия управления / В. М. Розин, Л. Г. Голубкова. – Йошкар-Ола : Марийский гос. тех. ун-т, 2010. – С. 170-285.



“некомерційні” сфери – роботу в державному секторі, охороні здоров’я, освіті. Саме там практичне застосування менеджменту, побудованого на міцних принципах, спирається на теорію і може в найкоротший строк дати найкращі результати. Менеджмент – це специфічна і визначальна структура усіх і кожної організації”¹.

При цьому менеджерам доводиться міняти не лише саме виробництво, але і вибудовувати стосунки з людьми. У цьому принципова двоїстість феномена управління, це завжди і організація виробництва і взаємовідносини з людьми. Очевидно, зрозуміло, що саме менеджмент виступив каталізатором, який запустив процес становлення виробництва як живого організму.

Багато теоретиків менеджменту сходяться на думці, що виробництво і організації є формами життя, що мало чим відрізняються від біологічних. “Усе – як у природі, – пише Р. Паскаль. – Давайте відразу ж визначимось. Організації є живими системами. І це зовсім не метафора”². У книзі “На краю хаосу: Закони природи і нові закони бізнесу”, написаній у співавторстві з М. Міллеманом і Л. Гьоджа, Р. Паскаль пропонує теорію управління, в якій знайшло відображення те, що, на його думку, необхідно компаніям для адаптації до швидких змін³. “Завдяки високому темпу змін, новим відкриттям в природничих науках і нездатності старої механістичної моделі пояснити реалії сучасного бізнесу, в теорії менеджменту виникла революційна ситуація”⁴, – пише Р. Паскаль. Щоб виявити принципи, що відбивають особливості живих систем, він вивчив методи управління в найрізноманітніших організаціях – від Збройних сил США до “Capital One Financial Corp”, від “Monsanto Co”, до “Royal Dutch / Shell Group”. В результаті своїх досліджень Паскаль обґрунтував ці положення і підкріпив їх переконливими

¹ Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Ф. Друкер. – М.; СПб.; К., 2002. – С. 22-23.

² Вебер А. В бизнесе все как в природе / А. Вебер // Искусство управления. – 2001. – № 3 (9). – С. 6-15.

³ “Surfing the edge of chaos: The laws of nature and the new laws of business”. – Crown Business, 2000.

⁴ Вебер А. В бизнесе все как в природе / А. Вебер // Искусство управления. – 2001. – № 3 (9). – С. 6-15.



прикладми. На його думку, основний закон природи зберігає своє значення і у бізнесі: “приспосовуйся або загинеш”¹.

“Зрозуміло, – зауважує Роберт Салман, – що порівняння економічної організації з живим організмом саме по собі нічого не доводить і у будь-якому випадку не в наших силах в точності скопіювати алгоритм, запропонований природою. Проте факт залишається фактом: якщо зважати на переважаючі на сьогоднішній день тенденції, доля механістичної логіки, побудованої на розгляді поза контекстом, багатократному дублюванні, кількісній одноманітності, вирішена наперед. Сьогодні у світлі безперервного процесу змін і ускладнення стосунків першочерговим завданням стає розвиток системного бачення, в основі якого лежить якісна, органічна логіка. На практиці це означає, що компанію можна розглядати як живий організм, функціонування якого залежить від незалежних внутрісистемних і зовнішніх взаємозв’язків”². Ще раніше про це писав вітчизняний дослідник В. Бех, який наводив низку поглядів інших дослідників на технічні, економічні, соціальні, політичні, культурологічні системи як соціальні організми³.

О. Тихонов в теорію управління вводить поняття “соціальне тіло”⁴. “Введення поняття соціальне “тіло” обумовлене трьома тенденціями в пізнанні проблем управління: 1) визнанням обмеженості змістовних можливостей системного підходу до управління; 2) незадовільними спробами представити соціальну систему об’єктів і безособово; 3) обмеженими можливостями самого діяльнісного підходу як основи побудови суспільних наук, в яких діяльність позасистемна і позасуб’єктна. Як у нарощуванні потужності фізичного тіла людини взяла участь техніка, що створила

¹ Диев В. С. Феномен современного управления с позиций науки и философии / В. С. Диев [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.philosophy.nsc.ru/journals/philscience/11_01/06_diev.htm.; Вебер А. В бизнесе все как в природе / А. Вебер // Искусство управления. – 2001. – № 3 (9). – С. – 6, 8.

² Салман Р. Будущее менеджмента / Р. Салман. – СПб : Питер, 2004. – С. 241.

³ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид, доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000 – 288 с.

⁴ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 138.



засоби для штучного зміцнення його природних органів, так і в соціальному плані для управління дедалі складнішими об'єктами біосоціотехнічної і соціокультурної природи створені штучні конструкції (організації) для розширення обмежених можливостей окремої людини в управлінні складними соціальними об'єктами і процесами.

“Соціальне тіло” відрізняється від “природного тіла” передусім тим, що воно будує себе і своє оточення на власний розсуд, тим, що воно значною мірою створює і включає штучні компоненти. “Організації поводяться як живі системи”¹, – писав О. Богданов. Тут розвиток здійснюється через боротьбу течій, яка утворює широке поле для соціального підбору. Підбір може йти як по лінії сект, так і по лінії політичних партій.

Ми вважаємо, слідом за П. Бурд'є з урахуванням його теорії “габітуса” і соціального капіталу, що в суспільстві немає дій без їх носіїв – людей, наділених громадським становищем, зв'язками і способами їх здійснення. Якщо визнавати існування “соціального поля” (П. Бурд'є), то не можна не визнати і його заселеність соціальними “тілами”².

Іншими словами, відображення забезпечила людина (менеджер), здібності якої розширилися і посилювалися за рахунок системи управління; органами виступили підрозділи організації, що направляються менеджерами, системи життєзабезпечення (“живлення”, “зв'язки”, “виділення відходів” і інше) склалися на основі виробництва і його підсистем, організованих менеджментом в логіці управління, зрештою, сходження усіх підсистем в єдине ціле, адаптація органів один до одного (без чого організм ніколи б не склався) забезпечувалися становленням, що спрямовується і структурується за допомогою концептуалізацій “машина”, “система”, “організація”, “організм”.

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 2. – С. 161.

² Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 138, 142, 227, 134.



Про це веде мову й В. Бех у концепції соціального організму, підкреслюючи функціональний характер такого утворення і польову форму його буття. Близько до цього знаходяться ідеї В. Биченкова про існування безтілесного суб'єкта¹.

Таким чином можна зробити висновок, що перехід від тлумачення підприємства як машини до розуміння підприємства як соціального організму був цілком закономірним. Тому можна погодитися і з біологічними аналогіями, і з проектуванням на управління ідей еволюції. Що ж до законів, що визначають еволюцію сучасного виробництва як форму соціального життя, то з цим справа йде значно гірше. Як і в першій природі: конкуренція видів і боротьба за існування. Але не лише і не стільки. На розвиток виробництва впливає безліч інших чинників, які погано піддаються прогнозу або не піддаються взагалі. Науково-технічний прогрес, інформаційна революція, процеси глобалізації і диференціації, зміна поглядів і потреб споживачів, дія самого менеджменту і багато чого іншого. В цілому вимальовується дуже складна картина, орієнтуватися в якій стає практично неможливо.

Проте теорія менеджменту намітила три основні рішення. Іноді, правда рідко, все ж можна прогнозувати майбутні зміни. Одну з такої вдалої нагоди прогнозування приводить у своїй книзі П. Друкер, хоча акцентує він тут правильну роботу з інформацією. Частіше, проте, прогнозування майбутніх змін є неефективним і доводиться діяти в умовах невизначеності. Тоді на допомогу приходять теорії хаосу, фрактальна математика, уявлення про складність (комплексності), на кшталт тих, які обговорює Н. Луман.

3. Характеристика функціонування і розвитку феномена управління соціальними системами. Соціальні системи, що за походженням є функціональними утвореннями², розвиваються за

¹ *Биченков В. М.* Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъективности / В. М. Быченков. – М. : Рос. академия соц. наук, 1996. – 965 с.

² *Сетров М. И.* Основы функциональной теории организации / М. И. Сетров. – Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1972. – 155 с.; Принципы организации социальных систем: Теория и практика / под ред. М. И. Сетрова. – К. : Вища школа; Одесса : Головное изд-во, 1988. – 242 с.



принципово іншими алгоритмами, що не стали предметом професійного аналізу соціального менеджменту. Соціальне тіло, як польова або енергоінформаційна форма життя¹, що немає фізичного тіла, відокремленого від зовнішнього середовища², підкоряється синергетичним законам і закономірностям психо- і соціогенезу³. Коротко розглянемо їх.

Психогенез знання⁴ не є результатом простої реєстрації спостережень. Процес пізнання неможливий без структурації, здійснюваної завдяки активності суб'єкта. Не існує також (у людини) апріорних або природжених когнітивних структур; спадковим є лише функціонування інтелекту, яке породжує структури тільки через організацію послідовних дій, здійснюваних над об'єктами. Звідси витікає, що епістемологія, або теорія пізнання, відповідно до даних психогенезу, не може бути ні емпіричною, ні "преформістською", а може лише ґрунтуватися на "конструктивізмі", тобто на тривалому виробленні нових операцій і структур. Отже, основна проблема полягає в тому, щоб зрозуміти, як здійснюються такі дії і яким чином вони, не будучи результатом зумовлених заздалегідь конструкцій, стають в процесі розвитку логічно необхідними.

Не вдаючись у подробиці цього процесу, звернемо увагу лише на питання, чому конструктивні побудови, яких вимагає формування розуму, стають дедалі необхіднішими попри те, що кожна з них розпочинається з різних проб, є частиною випадкових і таких, що містять до досить пізнього часу значну частину ірраціонального (нонконсервація, дефекти оборотності, недостатній контроль заперечень і т. ін.). Гіпотеза, природно, буде така: ця зростаюча

¹ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.

² Быченков В. М. Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъективности / В. М. Быченков. – М. : Рос. академия соц. наук, 1996. – 965 с.

³ Келасьев В. Н. Самоорганизация: психо- и социогенез / В. Н. Келасьев; под ред. В. Н. Келасьева. – СПб : Изд-во Санкт-Петербург. гос. ун-та, 1996. – 200 с.; Васильев Г. Н. Самоорганизация целостности: психо- и социогенез / Г. Н. Васильев, В. Н. Келасьев. – СПб : Изд-во Санкт-Петербург. гос. ун-та, 2003 г. – 204 с.

⁴ Психогенез знаний и его эпистемологическое значение // Семиотика / сост., вступ. ст. и общ. ред. Ю. С. Степанова. – М. : Радуга, 1983. – С. 90-101.



необхідність є результатом саморегуляції, і вона виражається через зростаюче урівноваження когнітивних структур; отже, необхідність витікає з їх “закритості”.

З погляду цього, можна виділити три форми урівноважування. Найбільш проста і, як наслідок, найбільш рання – це урівноважування асиміляції і акомодатії. Починаючи з сенсомоторного рівня, на якому рівновага прагне одночасно зберегти схему і врахувати властивості об’єкта, воно може, якщо ці останні є несподіваними і цікавими, спричинити утворення певної підсхеми або навіть нової схеми, які зажадають свого власного урівноваження; само собою зрозуміло, що схема дій, застосована до нових об’єктів, має бути іншою, залежно від властивостей цих об’єктів. Але ці функціональні механізми ми знаходимо на усіх рівнях. Навіть у науці асиміляція лінійних і кутових швидкостей включає одночасно асиміляцію по відношенню до просторово-часової спільності і акомодатію до цих різних ситуацій; так само інкорпорація відкритих систем в загальні термодинамічні системи вимагає як диференціюючої акомодатії, так і асиміляції.

Друга форма рівноваги встановлюється між підсистемами, чи йде мова про підсхеми в якійсь єдиній схемі дії, або про підкласи якогось одного загального класу, або ж про підсистеми у безлічі операцій, якими володіє суб’єкт, як, наприклад, числа і просторові виміри при оцінках, коли може бути використано і те, і те. Але, оскільки підсистеми зазвичай розвиваються з різною швидкістю, між ними можуть виникати конфлікти. Їх урівноваження припускає в цьому випадку певне розрізнення між їх загальними частинами і їх властивостями, що відрізняються, і, як наслідок, компенсаторне регулювання між твердженнями і частковими запереченнями, як і між прямими і зворотними операціями, або ж, на додаток до цього, використання взаємності. Тепер ясно, як урівноваження веде до логічної необхідності: внутрішня несуперечність (системи), що розвивається, яку шукає і, врешті-решт, досягає суб’єкт, виникає з простої причинної регуляції дій, результати яких розкриваються потім як сумісні або такі, що суперечать, потім вона призводить до



включення зв'язків або імплікацій, що стають такими, що виводяться дедуктивно і, отже, є необхідними.

Третя форма урівноваження спирається на передуючу, але відрізняється від неї побудовою певної нової загальної системи, а саме: тієї, яку обумовлює необхідність самого процесу диференціації нових підсистем і яка вимагає, отже, компенсаторної дії інтеграції в якесь нове ціле. Мабуть, тут ми маємо справу з простим урівноваженням протилежних сил: диференціації, загрозової єдності цілого, і інтеграції, що ставить під загрозу необхідні відмінності. Дійсно, своєрідність когнітивної рівноваги (але, втім, це має місце вже і в органічних системах) полягає, навпаки, в тому, щоб забезпечити збагачення цілого залежно від важливості диференціації і множення цих останніх (а не тільки їх зв'язність) залежно від внутрішніх (чи що стають такими) змін цілого і його властивостей. Тут знову виразно проявляються стосунки між урівноваженням і логічною необхідністю, що розвивається; необхідністю мати *terminus ad qui* [“верхня межа”], що впливає з кінцевої інтеграції або “закритості” систем.

Одним словом, когнітивне урівноваження “грає на підвищення”, тобто порушення рівноваги ведуть не до повернення до попередньої форми рівноваги, а до якоїсь кращої форми, що характеризується зростанням взаємозалежностей або необхідних імплікацій.

Що ж до знань, що є результатом досвіду, то їх урівноваження включає, окрім попередніх законів, послідовний перехід зовнішнього (екзогенного) у внутрішнє (ендогенне) в тому сенсі, що усі обурливі дії (передбачення, що не здійснилося, і т. ін.) спочатку знищуються або нейтралізуються, а згодом мало-помалу інтегруються (зі зміною рівноваги) і зрештою включаються в систему в якості внутрішніх варіацій, що піддаються дедуктивному виведенню і що реконструюють екзогенне за допомогою ендогенного. Біологічний еквівалент цього процесу (див. працю Г. фон Фьорстера “От шума к порядку”¹) необхідно шукати у явищі “фенокопії”¹.

¹ *Foerster H. von.* From noise to order. On self organizing Systis and their environients / H. von. Foerster. – In: “Self-Organizing Systis”, ed. M. Yovits, S. Cameron. – London : Pergamon Press, 1960. – P. 31-50.



Соціогенез інша складова саморозгортання соціального тіла суспільства. Це також terra-інкогніта для теорії соціального управління. У сучасних словниках з соціального управління навіть немає його визначення. Водночас у соціології і соціальній антропології це визначено як процес історичного і еволюційного породження і формування людського суспільства². Соціогенез в соціальній психології – походження і розвиток свідомості, особи, міжособових стосунків, обумовлене особливостями соціалізації в різних культурах і суспільно-економічних формаціях³. Є й інші визначення цього явища⁴.

При накопиченні наукових знань за експонентою, спонтанному зростанні обсягів наукової інформації, створенні інформаційної мережі планетарного масштабу, піднятті загальної і інформаційної культури особистості і переході суспільства до еволюційного розвитку неухвага керівників держав і органів управління соціальним розвитком до цих чинників може обернутися для світової спільноти семантичною катастрофою.

4. Виявити притаманний цій сфері управління провідний світогляд менеджерів сьогодні є недосяжною метою. Тому цілком закономірно, що світова спільнота пішла у штопор при перших же рухах планетарної соціальної системи і не може вибратись з нього ось вже більше двох десятиліть.

Сьогодні на планетарному ідеологічному обрії проявляються залишки оскаженілого технократизму. У царині економічного життя, вважає соціального розвитку, квітне ідеологія золотого тільця –

¹ Piaget J. *Adaptation vitale et psychologie de l'intelligence. Selection organique et phenocopie* / J. Piaget. – Hermann, Paris, 1974.

² Соціогенез // Википедія – свободная енциклопедія [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D1%EE%F6%E8%EE%E3%E5%ED%E5%E7>. – Заголовок з екрана.

³ Соціогенез // Википедія – свободная енциклопедія [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D1%EE%F6%E8%EE%E3%E5%ED%E5%E7>. – Заголовок з екрана.

⁴ Соціогенез // Психологический словарь [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://testme.org.ua/glossary/item/917>. – Заголовок з екрана; Что такое Социогенез? Значение и толкование слова sotsiogenez, определение термина // Социологический словарь [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.onlinedics.ru/slovar/soc/s/sotsiogenez.html>. – Заголовок з екрана.



грошей і прибутку, що викликали навіть суспільний рух “Звільни Лондон” і “Окупуй Абай” в Москві, “Захопи Волстріт”, “Рух обурених” в Іспанії, Майдан 2004 року в Україні, повстання народних мас у країнах північної Африки у 2011 році. Україна і більшість країн СНД захлинаються потугами політиків культивувати ідеологію економічної ефективності і політичної доцільності. У теоретичних розробках соціологи і філософи обстоюють ідеологію гуманізму як протидію технократизму. ООН збирає давоський форум і інші міжнародні форуми під ідеологічним гаслом “Досягнути сталого розвитку”, що сформувався на початку 90-х років минулого століття. Одним словом: хто у ліс, а хто по дрова.

Отже, дискурс управління соціальними системами виявився найбільш розпорошеним і багатобарвним. Управлінська діяльність на цьому рівні є нескоординованою і такою, що теоретично не обґрунтована. Філософія не спромоглася надати сенс повсякденному життю народів усього світу. Тому не дивно, що традиційна європейська наука не знала проблеми мети. Передбачалося, що всесвіт не мав мети, як і окремі процеси, що протікають у ньому. Така точка зору не призводила до будь-яких логічних труднощів, і усі судження про мету спокійно відносили до проблем теології. Але ось для кібернетики ця концепція виявилася вже тісною. Як можна обговорювати питання про управління будь-якою системою, і що можна говорити про оптимальність тієї або іншої стратегії, якщо не сформульована мета розвитку системи?

Можна, щоправда, стверджувати: мета з’являється в процесі розвитку системи. Але не завжди так просто впоратися з цією проблемою. Як, скажімо, побудувати концепцію мети для таких великих систем, як держава, якою треба свідомо управляти, і притому ще потрібно робити це в якомусь сенсі оптимально? Ця проблема дуже добре розглянута в книзі Д. Прайса¹ – американського фахівця з проблем державного управління, що перебував консультантом при трьох президентах. Основна трудність в науковій організації

¹ Price D. K. The Scientific Estate / D. K. Price. – Cambridge (Mass.): The Belknap Press of Harvard University Press, 1965.



управління державою, – стверджує він, – це формулювання цілей. Вони легко можуть бути сформульовані для нижчих ланок системи – окремих фірм або малих військових підрозділів, але як їх сформулювати для держави в цілому?¹

Отже, ми послідовно проаналізували стан і напрямок розвитку кожного з трьох видів управління і прийшли до неутішного висновку, що ідеологічно вони неузгоджені і навіть протистоять один одному. При збереженні таких ідеологічних установок інтегрувати їх подальший розвиток у єдине русло концептуально неможливо. Тому треба поглибити аналіз філософських засад формування загальної теорії управління

Для цього ми вважаємо за доцільне обрати таку систему семантичних фільтрів для оцінки стану світоглядно-ідеологічних засад сучасного управління технічними, біологічними і соціальними системами з метою об'єднати їх у цілісну систему. Ми основи цієї аналітичної операції частково уже заклали, коли у методологічному підрозділі сформували п'ять груп понять для розгляду організаційної діяльності. Тому поєднавши ці установки, і те, що ми виклали у цьому підрозділі, виходимо на сукупність ідеологем, що мають організувати нашу аналітичну роботу у подальшому.

Таким чином, виходячи з викладеного вище, ідеологію дослідження можна визначити як спеціально сконструйовану систему семантичних фільтрів-ідеологем, що організує нашу дослідницьку діяльність в процесі засвоєння організаційної матриці світової спільноти крізь призму організаційної ідеї. Тут духовне виробництво нами розуміється в широкому сенсі, як “вся діяльність людей з виробництва, обміну, розподілу і споживання духовних цінностей”². Тож, до провідних ідеологем ми відносимо наступні установки:

– диспозитивом має бути організаційна ідея буття управління, при культивуванні якої управління технічними, біологічними і

¹ *Налимов В. В.* Этюды по истории кибернетики предтечи кибернетики в Древней Индии / В. В. Налимов, З. Б. Барина // *Философия науки.* – 2000. – № 1 (7). – С. 19.

² *Боголюбова Е. В.* Культура и общество / Е. В. Боголюбова. – М. : Изд-во МГУ, 1978. – С. 209.



соціальними системами буде розглядатися як органи цілісності – організму планети.

– когнітивний аналіз головних філософських категорій: генезис, природа, сутність, зміст, форма, організаційна свідомість, світогляд, культура і ідеологія;

– морфологічний аналіз стану структур управління технічними, біологічними і соціальними системами;

– функціональний аналіз можливостей систем управління технічним, біологічним і соціальним розвитком;

– відношення до системи саморегуляції планетарного соціального організму;

– аналіз теоретичного відтворення управління технічними, біологічними і соціальними системами у науковій спадщині.

Завершенням аналітичної роботи має бути порівняльний аналіз стану трьох систем управління технічними, біологічними і соціальними системами і вихід на пропозиції щодо остаточної концептуалізації нами напрацьованого матеріалу у ході цього дослідження.

Для застосування даних семантичних фільтрів нам треба розробити універсальну аналітичну матрицю і через неї пропустити наявний теоретичний матеріал, що віддзеркалює управління технічними, біологічними і соціальними системами. Тільки за таких умов у нас з'явиться можливість порівняти їх між собою у горизонтальній площині, тобто за однорідними складовими організаційного процесу. Це надзвичайно об'ємний обсяг аналітичної роботи і тому кожному з трьох видів управління буде присвячено у дослідженні окремий розділ.



Висновки до третього розділу

Філософія управління як молода наука проходить етап інтенсивного формування, незважаючи на різноманітність поглядів на її предмет, принципи і методи дослідження. Аналіз доводить, що найбільш позитивних результатів у справі формалізації її предмета досягли українські науковці.

До структури предмета філософії управління віднесено: а) онтологію управління, б) гносеологію управління, в) логіку управління, г) аксіологію управління, д) етику управління, є) методологію управління, ж) ідеологію управління, з) кадри управління і персонал організацій. Формалізовані провідні функції філософії управління. Серед них: світоглядна, гносеологічна, методологічна, прогностична, аксіологічна, діагностична, моделювання, освітянська, виховання.

На основі застосування інструментарію, що належить філософії управління, доведено, що управлінська діяльність є “діяльність над діяльністю”, тобто має організаційний характер і є атрибутивною суспільною потребою. Її задоволення є загально визнаною і обов’язковою у всіх сферах життєдіяльності людини.

Встановлено зв’язок між соціальним інститутом влади і системою управління. Підкреслена семантична природа управління. Визнано, що філософія здатна розкривати глибинні джерела управлінської діяльності, а саме: організаційну свідомість та її властивості. Подана характеристика її історичного сегменту, у якому накопичені знання про етапи саморозгортання соціального управління, а також розведені такі базові поняття як “самоорганізація”, “керівництво” і “управління”, зроблена оцінка багатовимірності підходів до вивчення феномена управління.

Доведено, що організаційний світогляд особистості є універсальним інструментом осягнення нового стану суспільного



розвитку за принципом стійкої неврівноважності і здатний завдяки організаційній культурі змінити вектор розвитку за сприянням нелінійного мислення і інноваційній поведінці. Теоретично обґрунтовано три сталих стани для технічних, біологічних і соціальних систем: гомеостаз, гомеорез і гомеоклаз і визначено тяжіння кожного типу системи до свого сталого режиму.

При цьому підкреслено, що аналіз не випадково зроблено на основі соціального управління, оскільки філософські аспекти управління технічними і біологічними системами практично не досліджувались.

На основі ідеологічного наративу проведено системний аналіз дискурсів управління технічними, біологічними і соціальними системами за чотирма параметрами, а саме: а) за категоріальним апаратом концепцій управління; б) за віддзеркаленням морфології систем управління; в) за характером функціонування і розвитку феномена управління; г) за притаманним специфічній сфері провідним світоглядом і ідеологією поведінки менеджерів.

Загальний висновок негативний, оскільки, будучи продуктами людини, підсистеми мають власну логіку і ідеологію саморозгортання і не налаштовані на співпрацю, а протистоять одна одній. Водночас вони повинні у структурі цілого – соціального організму планети – обслуговувати одне одного.

Для поглиблення аналізу видових підсистем управління сформовано комплекс провідних ідеологем, завдяки якому мають бути формалізовані головні їх ознаки з метою філософського узагальнення і систематизації їх властивостей за алгоритмом: всезагальне, загальне, особливе і одиничне.

До провідних ідеологем віднесені наступні установки: а) диспозитивом має бути організація ідея буття управління, при культивуванні якої управління технічними, біологічними і соціальними системами буде розглядатися як органи цілісності – організм планети; б) когнітивний аналіз головних філософських категорій має включати в себе визначення: генезису, природи, сутності, змісту, форм, організаційної свідомості, світогляду,



культури і ідеології; в) морфологічний аналіз стану структур управління технічними, біологічними і соціальними системами; г) функціональний аналіз можливостей систем управління технічним, біологічним і соціальним розвитком; д) відношення до системи саморегуляції планетарного соціального організму; є) когнітивний аналіз теоретичного відтворення управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Таким чином, врешті-решт, створені усі необхідні і достатні умови для системного аналізу стану підсистем управління технічними, біологічними і соціальними системами, накопичення матеріалу про кожен вид організаційно-управлінської діяльності створить основу для когнітивного узагальнення і пошуку загального прийому залучення їх до узгодженого функціонування і розвитку у системі саморегуляції соціального організму планети.

Розділ IV



ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФІЛОСОФСЬКИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ

Поняття система з'явилося, як відомо, з метою забезпечення дослідницьких інтересів доволі спеціалізованої теоретичної сфери. Згодом воно поширилося на всі галузі наукової, технічної і суспільної практики. Сформульована Людвігом Берталанфі дефініція системи як комплексу взаємодіючих елементів доволі ефективно застосовується до будь-яких об'єктів та проблемних ситуацій. Система – це насамперед впорядкована множина взаємопов'язаних елементів, які володіють певною структурою і організацією. Сформульована ще в античності теза про те, що цілісність є більшою, ніж сума її частин, мала вже не містичний смисл, а фіксувала знаковий етап і проблему організації мислення.

Соціальні системи, що мають функціональне походження, відносяться до найскладніших видів систем, оскільки вони є цілеспрямованими або телеологічними системами, поведінка яких підпорядкована досягненню рефлексивно або цілеспрямовано визначених цілей. Найбільш високий рівень організованості мають самоорганізовані системи – їм притаманна колективна пам'ять, а



звідси – адаптивна властивість і спроможність навчатися, еволюціонувати в процесі становлення. Поведінка такої системи приводиться у відповідність до змін у зовнішньому середовищі і сама залежить від нього.

Це передбачає наявність у складноорганізованих системах механізмів самоорганізації, саморегуляції і цілераціонального управління, які здійснюють зв'язки (функції) координації та субординації за допомогою управлінських механізмів. Цілісна соціальна структура впливає на характер і перебіг функціонування частин. Для багатьох соціальних систем характерною є наявність різних за рівнем і часто неузгоджених між собою цілей. Інколи виокремлюють також статичні та динамічні системи: якщо статичні характеризуються відносною стійкістю і стабільністю, яка виражається в збереженні наявного стану протягом тривалого часу, то динамічні можна досягнути лише у процесі становлення.

Оскільки кожна соціальна система знаходиться у певному середовищі, що також є функціональними системами, то слід враховувати її зв'язки і відносини з навколишнім середовищем або ноосферою. Це зумовлює ще одну вимогу, а саме: враховувати, що кожна система є підсистемою іншої, більшої системи; і навпаки – в ній можна виокремити менші підсистеми, які за певних умов доцільно розглядати як повноцінні системи. Обов'язковим для нас є врахування, що істотні властивості соціальної системи визначаються не стільки ознаками елементів, скільки характеристиками структури, системоутворюючими зв'язками об'єкта. Цією можливістю ми у подальшому активно будемо користуватись.

Для соціальних систем зв'язок є потужним функціональним органом. Скільки видів зв'язків – стільки й видів органів. На поняття зв'язок припадає основне смислове навантаження термінологічного апарату явища системності. Роберт Мертон слушно зауважив, що зв'язок віддзеркалюють динамічно-функціональний вимір життєдіяльності системи. Усі зв'язки соціальної системи доцільно розглядати передовсім крізь призму критерію функціональності – тобто вони є функціональними або дисфункціональними.



Управління соціальними системами або соціальне управління є видовим поняттям у структурі кібернетичного знання. Як тлумачить “Філософський словник соціальних термінів” – воно, соціальне управління, “передбачає свідому діяльність суспільних інститутів та окремих індивідів, спрямовану на регулювання стихійних й усвідомлених, об’єктивних і суб’єктивних засад доцільного впорядкування суспільних відносин. До факторів, що регулюють суспільне життя, належать: система реалій, закладених у природі людини, властивих її свідомості й обумовлених навколишнім середовищем; сукупність включених у суспільний процес різноманітних подій, що посилюють або послаблюють дію об’єктивних законів; система управлінських дій колективних та індивідуальних членів суспільства, які виступають суб’єктами суспільного процесу”¹.

Проблемами соціального управління займалися відомі філософи (Аристотель, Конфуцій, Макіавеллі, Г. Гегель, К. Маркс, сучасні теоретики Дж. Вернем, Д. Белл, Дж. Гелбрейт та ін.), які вбачали в управлінні силу, здатну врятувати суспільство від властивих йому соціальних недугів, підвищити його життєздатність.

Наші попередні розвідки, особливо у перших двох розділах, були присвячені аналізу філософських засад формування загальної теорії управління саме на матеріалі соціального управління.

Однак, у цьому розділі ми маємо зберегти дослідницький задум і відстежити його філософські параметри у такому алгоритмі, щоб на заключному етапі нашого дослідження порівняти між собою управління технічними, біологічними і соціальними системами як видовими складовими родового поняття “управління”.

¹ Філософський словник соціальних термінів. – Х. : Корвін, 2002. – С. 605.



4.1. Генетичний аналіз явища управління соціальними системами

Завданням підрозділу є проаналізувати за допомогою категоріального апарату філософії управління генезис явища управління соціальними системами. Причому, виокремивши тільки генезис і залишивши інші когнітивні форми, такі як природа, сутність, зміст, форми, види, морфологічні, функціональні і інші характеристики для наступних підрозділів. Важливість дослідження генезису управління соціальними системами полягає у тому, що він є першим і останнім кроком для пояснення природи соціального управління.

У той же час управління соціальними процесами має межі. Межа соціального світу, другої природи або соціальної форми руху універсуму є одночасно сфера дії управління соціальними процесами. Нижню межу соціального світу можна встановити за декількома ознаками, а саме: за природою, виду енергії або навіть непрямим ознакам.

Нам уявляється, що виходячи з семантичної структури людської особистості, нижню межу можна провести за виникненням у неї відчуттів. Саме починаючи з відчуттів, людина пориває з першою природою і далі вже перебуває під впливом суб'єктивованої першої природи або потенційного соціального світу, що формується. Тут межу першої природи видно виразно, а ось початок другої природи ми сприймаємо інтуїтивно, оскільки нічого іншого поки тут не бачимо.

З огляду на сказане вище, доречним буде привести зауваження В. Леніна, зроблене ним щодо причин виникнення в організмі процесів, які обумовлюють появу відчуттів. Чи “не пов’язані, – пише В. Ленін, – ці “процеси” з обміном речовин між “організмом” і зовнішнім світом? Чи міг би відбуватися цей обмін речовин, якби



відчуття цього організму не давали йому об'єктивно правильного уявлення про цей зовнішній світ”¹.

Повний аналог наявності нормальної системи управління державою з біологічною системою помічений Н. Вінером на прикладі стану атаксії, викликаного хворобою спинного мозку (спинна сухотка – *tabes dorsalis*), при якій втрачаються кінестетичні відчуття, що передаються спинномозковими нервами (зв'язками різних частин мозку)².

Верхня межа соціального світу фіксується появою надколективних утворень і безособової форми соціальної суб'єктності³. Ймовірно орган саморегуляції соціального світу використовує як критерій для виявлення і порівняння сенсів, що містяться в сигналах і приходять з нижніх його рівнів, вже належить логічній природі, тобто третьому, надсоціальному рівню. Тут картина приблизно така, як і з визначенням верхньої межі першої природи, коли людина, будучи її продуктом, фактично управляє її розвитком і одночасно містить в собі потенційний соціальний світ.

Підсумовуючи вищевикладене, робимо висновок, що соціальний світ розпочинається з відчуттів людини, а завершується гранню, за якою починається морфогенез квазіструктур органу його саморегуляції, – третьої природи. Рух у вертикальній площині є саморозгортанням універсуму по мікро-, макро- і мегарівнях. Воно породжує енергоінформаційне поле Землі або продукує вільну енергію, тобто силу, здатну діяти за межами Землі. Вона, швидше за все, призначена для породження нових форм життя в Космосі.

Немає сумнівів, що так буде і при досягненні людським інтелектом критичної потужності на фазі ноосоціогенезу. Останнє твердження допускає визнання не лише реальності виходу колективної свідомості за межі Землі, але і появу якісно нового явища

¹ Ленин В. И. Материализм и эмпириокритицизм / В. И. Ленин // Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1968 – Т. 18. – С. 38.

² Див. : *Винер Н.* Кибернетика или управление и связь в животном и машине / Н. Винер. – М. : Сов. радио, 1968. – С. 50-51.

³ Див. : *Быченков В. М.* Институты: Сверхколективные образования и безличные формы социальной субъективности / В. М. Быченков. – М. : Рос. академия соц. наук, 1996. – 965 с.



– моноліту космічного розуму. Для нього існують, на думку багатьох дослідників, різні визначення – “космічна цивілізація” (М. Кардашов), “точка Омега” (П. Тейяр де Шарден) та ін. Найбільш імовірно, що це може статися при досягненні населенням Землі чисельності близько 15-20 мільярдів осіб. В. Казначеев і Є. Спірин, наприклад, прогнозують Великий ноосферний вибух, що призводить до появи моноліту космічного розуму і ноокосмогенезу¹.

У сучасних джерелах з соціального управління зазначається, що причиною його появи є потреба людини в цілеспрямованій організації умов власної життєдіяльності та керування створеними нею організаційними структурами, оскільки синергетичні механізми самоорганізації розвиваються повільно, а людині проблеми треба вирішувати вже сьогодні. Ця обставина й обумовила генезис соціального управління у ході становлення суспільного поділу праці, тобто людина винайшла спосіб, як це зробити, випереджаючи дії природи. Так або приблизно так і народилося, на нашу думку, управління соціальними системами.

Наша думка підсилюється висновком про те, що оскільки сьогодні перехідний період знаменується рухом світової спільноти від поділу праці на основі матеріального виробництва до суспільного поділу праці у сфері духовного виробництва, то і соціальне управління неодмінно буде модернізуватись під нову структуру виробництва і змінювати характер спілкування у трудових колективах підприємств, організацій та закладів. Посилання на джерело або причину походження цього явища є цілком необхідним, але воно недостатнє, якщо скористатись мовою математики, для його розуміння.

Філософія управління має глибше висвітлити причини генезису управління соціальними системами. Це вона може зробити, додавши до вищесказаного два моменти. Перший з них полягає у з’ясуванні сфери породження і буття управління, а другий – характеристика управління, як продукту саморозгортання універсуму, у структурі

¹ Див. : Казначеев В. П. Космопланетарный феномен человека : Проблемы комплексного изучения / В. П. Казначеев, Е. А. Спириин. – Новосибирск : Наука, 1991. – С. 14-36.



якого має відтворити власне місце і роль управління у житті планетарної спільноти.

Наші розвідки будуть ґрунтуватися на працях класиків філософської думки і внеску у виявлення окремих рис “соціального” сучасних дослідників. Серед них слід назвати: монографії і статті В. Андрущенко, Є. Ануфрієва, Г. Арефьєвої, В. Беґа, А. Бичко, І. Бичка, П. Гнатенко, А. Горака, А. Городецького, О. Гугніна, В. Давидовича, Г. Заїченка, Е. Ільєнкова, В. Куценка, М. Лукашевича, Л. Малишка, М. Мамардашвілі, М. Михальченка, М. Мокляка, І. Мороза, В. Пазенка, І. Попової, Ф. Прокофьєва, М. Руткевича, М. Сєтрова, Л. Сохань, Є. Тихонової, С. Франка, І. Цехмістро, Л. Чинакової, В. Шинкарука та ін.; дисертації С. Асаєва, А. Байдельгінова, І. Бакштейна, В. Грехнєва, В. Ладейщикова, В. Муляви, О. Плаксіної; публікації Л. Абалкіна, В. Бахарєва, І. Бекешкиної, Є. Бистрицького, Л. Бондаренко, К. Буслова, С. Вовканича, Ю. Волкова, В. Воловича, В. Воронкової, Є. Головахи, Т. Дорохової, І. Добронравової, О. Донченко, К. Грищека, Б. Грушина, Т. Заславської, О. Кисельової, І. Кона, О. Крутової, Н. Паніної, В. Роговіна, А. Ручки, Т. Титаренка, В. Хижняка, А. Шохіна та ін.

Ми переконані, що дослідження варто починати з тези, що є аксіоматичною, і ні у кого не викликає сумнівів її достовірність. Для нас це є припущення, що сфера появи і дії соціального управління – соціальний світ. Ключовим терміном тут є поняття “світ”. У сучасних філософських словниках термін “світ” не одержав свого тлумачення. Але, звертаючись до словника В. Даля, ми читаємо: “Світ – Всесвіт; речовина у просторі й сила в часі; Одна із земель Всесвіту; наша Земля, земна куля, світ”¹. Тут нам імпонує визначення світу як однієї зі складових Всесвіту, тобто такої землі, що створена нами.

У “Філософському словнику” І. Фролова “мир” (укр. – світ) визначається як “сукупність усіх форм існування матерії”; “Всесвіт у

¹ Мир // Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / В. И. Даль ; оформл. “Диамант”. – СПб. : ТОО “Диамант”, 1996. – Т. II: И-О. – С. 330.



всьому його різноманітти”¹. При цьому зазначається, що поняття “Світ” широко використовується для визначення окремих складових Всесвіту (зіркові світи), Землі й процесів, явищ, що характеризують їх як ціле (світове господарство, світова культура, Всесвітній конгрес), окремих сфер життя та його проявів (внутрішній світ людини, античний світ, науковий світ).

Більш розгорнуте визначення терміна “світ” ми зустрічаємо у Б. Рассела, який вважає, що “Всесвіт являє собою суцільні плями й стрибки”². Саме одна така “пляма” на тілі Всесвіту, що ініціюється розумною живою речовиною, провідним агентом якої є людина, і утворює специфічне явище, що ми називаємо світом. При цьому цікаво, що структуру світу він також пояснює через елемент мови³.

Термін “світ” ми відмежовуємо від так званої “другої природи”, оскільки остання має місце у будь-якому куточку Космосу. Вона, друга природа, є продуктом функціонування розумної речовини, а світ – не тільки продукт людської діяльності.

Тож, соціальний світ ми розглядаємо як реальність, що прийшла на зміну так званій першій природі й штучно створеній техніці, тобто вона є продуктом не природного, речовинного походження, а такою, що зроблена людиною, і як такою, що сприймається завдяки віддзеркаленню свого “Я” в інших людях (Д. Белл). Суспільство стає соціальною конструкцією. Водночас це означає, що обмеження в розвитку людини на етапі переходу від індустріальної до інформаційної цивілізації зникли разом із закінченням ери природи й речей. Тобто під терміном “світ” ми маємо розглядати частину Всесвіту, що має характеристики певної завершеності або цілісності, і яка має здатність до саморозгортання, тобто на певне самостійне життя. Завершеність світу забезпечує людина як його продуцент⁴.

¹ Петров И. И. Мир / И. И. Петров // Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Республика, 2001. – С. 333-334.

² Рассел Б. Философский словарь разума, материи и морали / Б. Рассел ; пер. с англ. – К. : Port-Royal, 1996. – С. 169.

³ Рассел Б. Философский словарь разума, материи и морали / Б. Рассел ; пер. с англ. – К. : Port-Royal, 1996. – С. 151.

⁴ Бех В. П. Человек и Вселенная : когнитивный анализ : монография / В. П. Бех. – 2-е изд., доп. – Запорожье : Просвіта, 2004. – 148 с.



Окрім того, важливо зазначити дві обставини: по-перше, управління, як предмет дослідження, має космічні виміри або масштаби, а, по-друге, світ належить Всесвіту, а це означає, у свою чергу, що він як частка підкоряється законам цілого. Визначити специфіку цієї відносно цілісної частки Всесвіту можна, якщо уточнити зміст прикметника “соціальний”. Оскільки, як пише К. Маркс, “пояснення, в якому немає вказівки на *differentia speziifica* (специфічну відмінність – Ю.Б.), не є поясненням”¹.

З філософсько-економічної спадщини К. Маркса й Ф. Енгельса ясно випливає, що причиною виникнення “соціального” є суспільний розподіл праці, в якому вони спочатку знайшли ключ до розуміння всієї історії суспільного розвитку, а згодом й пояснення походження соціальних або “особистісних відносин”. Саме в їхніх працях “соціальне” постає як, насамперед, “людське ставлення людини до людини”². Важливим є і висновок В. Леніна щодо практичної тотожності людини з людиною, яка використовується “для позначення суспільного або людського відношення людини до людини”³.

Отже, соціальне виникає в процесі взаємодії людей між собою. На велике значення соціальної взаємодії ми вже вказали вище. Деякі дослідники вважають її основою будь-яких соціальних утворень. “Все нескінченне море людського спілкування, – зазначав П. Сорокін, – складається з процесів взаємодії: односторонніх та двосторонніх, тимчасових та тривалих, організованих та неорганізованих, ідейних, чуттєво-емоційних та вольових”⁴. При цьому він відштовхується від думки Г. Зіммеля про те, що соціальне явище або суспільство “існує

¹ Маркс К. К критике гегелевской философии права / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1954. – Т. 1. – С. 229.

² Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1974. – Т. 42. – С. 154.

³ Див. : Ленин В. И. Философские тетради / В. И. Ленин // Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1973. – Т. 29. – С. 14.

⁴ Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / П. Сорокин. – М. : Политиздат, 1992. – С. 26.



там, де декілька індивідів перебувають у взаємодії”¹. Аналогічної позиції дотримуються й інші дослідники, наприклад, В. Де-Роберті, Тардт, Гумпілович, Дюркгейм, Гіддінгс, Драгіческо, Бугле, Еспінас, Ваккаро, Фульє, Грассері, Уорд та ін.².

Отже, соціальне управління має безмежне поле для експансії у Всесвіт і при цьому цілком може безмежно збільшувати об’єкт власного впливу, оскільки соціальний світ створюється ним самим. Ускладнюючи соціальну взаємодію з іншими людьми, він формує потребу у більш розвиненій власній організаційній свідомості. Налагоджуючи у перспективі контакти з інопланетними цивілізаціями, він одночасно також ускладнює й організаційну взаємодію з ними. У той час, як управління біотом живого і технікою такої перспективи не мають.

Тепер розкриємо другу тезу і дамо відповідь, звідки загалом у саморозгортанні універсуму з’являються організаційні, а точніше самоорганізаційні потенції, і як вони обумовлюють появу управління об’єктами соціального світу.

Для цього треба представити простір саморозгортання соціального світу і як можна повніше охарактеризувати його системоутворюючі площини. Для їх наочного уявлення найлогічніше спиратися на параметри основи соціального світу, тобто людини. Якщо виходити з морфології людської особистості, то він повинен розгортатися у двох площинах. Перша з них характеризується координатами “цінність – сенс”, а друга “потреба – дія”. Проте, 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 недоступному звичайним почуттям сприйняття мікрорівні.

Соціальний простір – це не той простір, з яким ми звикли мати справу у повсякденному бутті. Він з’являється у процесі взаємодії

¹ Зиммель Г. Социологический этюд / Г. Зиммель ; пер. с нем. – К.; СПб.; Харьков : Южно-рус. кн-во Ф. А. Иогансона, 1903 (ценз. 1901). – С. 31.

² Див. : Социологический этюд об основных формах общественного поведения и морали [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.politlogia.narod.ru/s/SOROKIN/kniga_1/02.htm.



людей між собою і тому є віртуальним. Він виникає, функціонує і зникає разом з перерваною взаємодією людей. І Кант не розкриває внутрішній зміст категорії “взаємодія”, розуміючи його як просту і очевидну дію субстанцій одна на одну. Хоча і звертає увагу на важливість взаємодії, як природного закону, що визначає причинно-наслідкові (зокрема і тимчасові) стосунки процесів, з одного боку, і що породжує простір процесів взаємодії, з іншого боку. “Якщо простір і можна уподібнити сцені, то ця сцена створюється в ході самого спектаклю, створюється фізичними явищами, взаємодіями між тілами. І існуючою незалежно від взаємодій цю сцену не можна навіть помислити”¹.

З огляду на вищевикладене, стає зрозумілим, що соціальний світ, хоча і розгортається в площинах, обумовлених координатами основи, тобто біологічної людини², але все-таки вони не прирівнюються до них. Він має свою особливість, оскільки з параметрами простору і часу відбуваються значні метаморфози. Достовірно ж відомо, що координати саморозгортання соціального світу мають, умовно кажучи, горизонтальну і вертикальну спрямованість. Іноді ці вектори подають як окремі площини, тоді можна умовно говорити про горизонтальну і вертикальну площини саморозгортання соціального світу.

Іншими словами, перед нами стоїть завдання охарактеризувати ці дві не схожі одна на другу площини, такі необхідні для саморозгортання соціального світу із загальнофілософської точки зору. Але для нас вони подвійно цікаві, оскільки саме вони утворюють простір, у якому виникають соціальні об’єкти, які ми й відносимо до компетенції соціального управління.

Саморозгортання соціального світу в горизонтальній площині забезпечує виробництво і відтворення матеріальних благ і послуг, призначених для задоволення фізичних потреб людини. Звідси виникає установка на переважання матеріального чинника в нашому

¹ Кант И. Критика чистого разума / И. Кант. – М. : Мысль, 1994. – С. 164.

² Бех В. П. Человек и Вселенная : когнитивный анализ : монография / В. П. Бех. – 2-е изд., доп. – Запорожье : Просвіта, 2004. – 148 с.; Бех В. П. Философия социального мира: гносеологический анализ / В. П. Бех. – Запорожье : Тандем-У, 1999. – 284 с.



житті і матеріалістичного розуміння історії загалом. Цей тип взаємодії людей між собою нам, звичайно ж, ближчий і зрозуміліший, оскільки його докладно описали К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін і їх послідовники. У цій площині людина заземлена, тобто занурена у планетарні справи, головною її метою є виживання особисте і людського роду загалом.

Її функціональне призначення полягає в задоволенні потреб: вітальних і соціальних, матеріальних і духовних. Як показує аналіз наявної літератури, провідною взаємодією є праця, як у сфері матеріального виробництва, так і у сфері виробництва духовних продуктів. “Праця окремої особистості, – писав К. Маркс, – від самого початку виступає як суспільна праця”¹.

Тут немає необхідності детально зупинятися на характеристиці цього аспекту, оскільки висвітлення праці як специфічного типу взаємодії людей є, як вище було вже підкреслено, стрижнем добре знайомої нам марксистської доктрини. При цьому досить зазначити, що працю варто розглядати одночасно і як специфічний вид обміну структурною інформацією. Перетворенню і переміщенню в горизонтальній площині піддаються елементи речового походження, призначені для виробництва і відтворення людини як продуцента соціального світу.

У ході аналізу стає зрозумілим, що праця, як універсальний механізм саморозгортання соціального світу, з’являється тільки на третій стадії саморуху соціуму. Це означає, що в матеріалістичному напрямі філософської думки представлений лише кінцевий, такий, що виходить назовні, безумовно найістотніший і зрілий елемент – праця і засноване на ній виробництво засобів виробництва і задоволення потреб людей. Останній досягає завершеності в продуктах, що мають переважно речовий вигляд, наприклад, продуктивні сили і виробнича інфраструктура суспільства, предмети задоволення вітальних потреб та ін.

¹ Маркс К. Критика политической экономии (черновой набросок 1857-1858) / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1968. – Т. 46. Ч. 1. – С. 116.



Підсумовуючи, можна стверджувати, що ця площина в якості координатних осей має потреби людини і дію з їх задоволення. Управління тут не народжується, а використовується людиною для управління працею. Воно вже має бути тут присутнім і, до речі, розвиненим. У цьому відношенні явище управління соціальними системами – економічною, соціальною, політичною і культурологічною – аналогічне статусу управління технічними системами.

Але нас цікавить більше саморозгортання універсуму у вертикальній площині. У цьому вимірі, як відомо, внутрішній зміст людини розгортається по лінії “цінність – сенс”. На підставі цього ми робимо спробу довести, що ціннісно-смысловий характер зберігається і у вертикальному сходженні соціального світу, але тільки процес, що протікає тепер в зовнішньому середовищі, має дещо інший зміст, а отже, і найменування.

Тут відбувається те ж, що і в першій природі, мається на увазі перехід універсуму від простіших до складніших форм руху. Тому чуттєву свідомість, несвідому свідомість, самосвідомість, надсвідомість і, зрештою, космічну свідомість (чистий розум) і їх взаємозв'язки між собою ми схильні розглядати і вивчати так, як свого часу розглядалися механічна, фізична, хімічна, біологічна і соціальна форми руху матерії.

Якщо в горизонтальній площині механізмом перетворення виступала праця, то тут цю функцію виконує внутрішня діяльність особистості – мислення людини, яке поступово освоює вищеназвані рівні сходження універсуму. На рівні соціального світу, що об'єктивувався, цей рух досягається завдяки колективному мисленню і колективній рефлексії.

При цьому продукт, що здійснює сходження, його форма, швидкість підйому структурними рівнями універсуму абсолютно інші, ніж у структурі людського організму. Так, наприклад, механізмом підйому або розгортання соціального світу у вертикальній площині є атрибутивна здатність структур універсуму, який є структурованим явищем, відбивати, тобто передавати свій стан



один одному за допомогою спеціальних сигналів. Самі ж структури, а точніше їх специфічні складові частини, є передавальними органами. Різниця між сигналами, надісланими вгору і углиб, полягає в тому, що структури, які пролягають нижче, здатні випускати сигнали про свій стан і змінюватися під впливом вищестоящих рівнів, а вищестоящі структури універсуму, у свою чергу, здатні сприймати сигнали знизу і коригувати стан тих, що пролягають нижче.

Саморозгортання універсуму у вертикальній площині забезпечується рухом інформації. Матеріальність тут представлена у формі сигналу. При цьому матеріальний предмет або процес тільки у тому разі може бути сигналом, якщо він у своїй структурі відбиває особливості структури, що надіслала його. Водночас між відбиваною і відбиваючою системами інформація передається за допомогою багатьох сигналів, і якби між ними не було відображення, тобто якби між ними не відбувався процес послідовного формування відповідності структур, не могла б статися і сама взаємодія ієрархічних рівнів. Взаємодія рівнів забезпечується обміном інформаційних продуктів. Тут має місце інформаційний метаболізм. При русі з мікрорівня на вищий – макрорівень, а з макрорівня на мегарівень і так далі обмін відбувається за рахунок руху сигналу.

Зворотний перехід теж існує. Він теж має інформаційний характер, але протікає в латентній формі. Цей перехід обумовлюється динамічною функцією електромагнітного поля на клітинному і організаційному рівнях. Тепер цей процес ми вважаємо за необхідне розповсюдити на весь соціальний світ.

Особливістю буде набуття полем нових масштабів, оскільки саморозгортання соціального світу спрямовується, на нашу думку, електромагнітними потоками, що циркулюють у Космосі. На це звернули увагу дослідники сучасного етапу, наприклад, В. Налімов, М. Сетров, В. Келасьєв і інші. Для пояснення механізму цього переходу сьогодні формується оригінальна функціональна теорія



поля, яка висвічує архітектоніку “невідомої руки”, що творить дива в житті, і в громадському зокрема¹.

Сигнал, як матеріальний носій інформації, виконує свою функцію лише в певній природі і у певним чином організованій системі, бо відповідність, існуюча між їх природою і структурами, є умовою, при якій він лише і може взаємодіяти з іншими елементами цієї системи і тим самим передавати відбиваючій системі інформацію, носієм якої він є. Тут ми уперше стикаємося з явищем саморегулювання, оскільки наявні усі елементи його структури і функції регуляції. Саме у цій точці й зароджується соціальне управління.

Існування в природі спільності структур пов’язане також і з тією обставиною, що сигнали, які несуть інформацію від однієї системи до іншої в процесі відображення, є безпосереднім чинником упорядкування останньої. С. Лазарєв пише: “Будь-який об’єкт у Всесвіті можна вважати процесом, водночас будь-який процес є також об’єктом. У кожному процесі і об’єкті йдуть коливальні рухи від інформаційної єдності до фізичної диференціації. Фізична диференціація повинна строго відповідати духовній єдності. Умовою розвитку цих двох протилежностей є наявність третього елемента, що забезпечує непроявлену присутність однієї протилежності в іншій. Цю роль виконує енергія, що є посередником, який визначає розвиток Всесвіту”².

Кожен сигнал, будучи тим або іншим матеріальним об’єктом або процесом, відображає у своїй структурі (безпосередньо або опосередковано) особливості системи, що надіслала його. Між структурою цієї системи і структурою сигналу виникає специфічна відповідність. Потім сигнал, досягнувши системи, яка піддається дії, вступає з нею у взаємодію. Між ними також формується відношення структурної відповідності. Структура відбиваючої системи стає подібною структурі сигналу, а через неї і структурі впливаючої системи. У цій зміні власне і полягає суть саморегуляції. Якщо у

¹ *Сетров Н. М.* Основы функциональной теории организации. Философский очерк / Н. М. Сетров. – Л. : Наука, Ленингр. отделение, 1972. – 164 с.

² *Лазарев С. Н.* Диагностика кармы / С. Н. Лазарев. – СПб. : АО “СФЕРА”, 1993. – Кн. 1. Система полевой саморегуляции. – С. 32.



цьому природному процесі починає цілеспрямовано брати участь людина, то тоді виникає особливий її, системи, стан, що ми називаємо управлінням. Щодо соціальних систем – це соціальне управління. Щодо технічних і біологічних систем – це управління відповідно технічними і біологічними системами.

Отже, рух у вертикальній площині забезпечує соціальному світу, а можна сказати і ширше – універсуму, фундаментальну властивість саморегуляції. Тому завершити системний аналіз управління соціальними системами, до речі, як технічними і біологічними, ми можемо тільки тоді, коли виведемо їх на рівень саморегуляції соціального цілого, чи то соціального організму країни, чи планетарного соціального організму. Коло має замкнутись. Для нас – це принциповий дослідницький імператив.

Таким чином, ціннісно-сміслова площина займає виключно важливе місце не лише в долі окремої людини, етносу, але і суспільства. Тут варто сказати навіть більше. Зрозуміти соціальний світ можна тільки тоді, коли буде представлена його ціннісно-сміслова характеристика. На практиці виявляється, що ціннісно-смісловий вектор саморозгортання соціального світу такий же важливий, як і просторово-часовий. Хоча вітчизняна соціальна філософія приділяє йому явно недостатньо уваги.

Бачення себе в майбутньому має на увазі уявлення про те, що людина, етнос, народ цінуватиме в майбутньому, яке робитиме його життя осмисленим. Іншими словами, це те, що називають ціннісною проекцією майбутнього. Як витікає з формоутворення соціального світу, саме ціннісна насиченість, яка існує лише суб'єктивно, в уявленні етносу, визначає зміст усіх стадій самопородження соціального світу. Йдеться про першу, другу і так звану третю природу. Врешті-решт, саморозгортання соціального світу з'явилося перед нами як якісно відособлена форма “об'єктивного процесу”, якою, за визначенням В. Леніна, є “цілепокладаюча діяльність людини”¹.

¹ *Ленин В. И.* Философские тетради / В. И. Ленин // Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1973. – Т. 29. – С. 170.



Свого часу на природне походження управління вказував К. Маркс, який досліджував процес промислового виробництва. У ході історичного розвитку суспільного процесу праці і пов'язаного з ним усупільнення праці управління перетворилося на відносно самостійну функцію сукупного суспільного робітника. Будучи конкретною формою прояву виробничих відносин і продуктивною силою суспільства, управління реалізує функції суспільної надбудови.

Управління як загальна категорія суспільних відносин, що розглядається окремо від специфічних форм його прояву, є властивістю, що притаманна усім сторонам суспільного життя; воно – невід'ємна складова частина суспільних процесів виробництва, розподілу і споживання у будь-якому їх прояві. “Праця з нагляду і управління, – підкреслював К. Маркс, – необхідно виникає усюди, де безпосередній процес виробництва має вигляд суспільно-комбінованого процесу, а не є роз'єднаною працею самостійних виробників. ...у усіх роботах, при виконанні яких кооперуються між собою багато індивідумів, зв'язок і єдність процесу необхідно представлені однією волею, що управляє, і функціями, що відносяться не до окремих робіт, а до усієї діяльності майстерні, як це відбувається з диригентом оркестру. Це – продуктивна праця, виконувати яку необхідно при всякому комбінованому способі виробництва”¹.

“Праця з нагляду і управління, – писав К. Маркс, – при капіталістичній системі безпосередньо і нерозривно пов'язана з виробничими функціями, які накладаються будь-якою комбінованою суспільною працею на окремих індивідів в якості особливої праці”². І одразу ж виправляє сам себе, знімаючи прив'язку управління до капіталістичної системи виробництва. “...Регулярність і порядок самі

¹ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том третий. Книга 3: процесс капиталистического производства, Взятый в целом. Часть первая (главы I – XXVIII) / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1962. – Т. 25. Ч. I. – С. 422.

² Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том третий. Книга 3: процесс капиталистического производства, Взятый в целом. Часть первая (главы I – XXVIII) / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1962. – Т. 25. Ч. I. – С. 424-425.



суть необхідний момент будь-якого способу виробництва...”¹, – пише К. Маркс.

Саме цілепокладаюча діяльність, а для нас це організаційна діяльність людини, інтегрує два різномірні процеси, що протікають одночасно в різних площинах, а саме: а) мислення, що забезпечує внутрішню переробку духовного компонента основи Всесвіту; б) працю, спрямовану на практичне перетворення природи в інтересах людини, оскільки вона пов’язана із задоволенням її потреб.

Таким чином, управління генетично пов’язане з саморегуляцією соціального життя і формується над соціальними системами, у третьому світі. Контрастні штрихи на полотні, що зображує третій рівень саморуху універсуму в ХХ ст., зробив К. Поппер. Третій світ є, на його думку, продуктом людської діяльності. Він постійно зростає. Водночас дуже важливо звернути увагу на його значну автономність. “Світ мови, припущень, теорій і міркувань (тобто логічного – Ю.Б.) – словом, універсум об’єктивного знання є одним з найважливіших створених людиною універсумів”².

Основним в побудовах К. Поппера є чітке розмежування трьох Світів: Світ I – світ фізичних об’єктів; Світ II – світ суб’єктивного досвіду; Світ III – результат діяльності розуму. Цей останній Світ, говорить К. Поппер, може існувати і не будучи матеріально втіленим. У свою чергу і Ю. Хабермас вважає, що “люди живуть і обертаються в трьох різних світах, хоча ці різні світи у буденному житті постійно перетинаються. По-перше, це об’єктивний світ, в якому панують ділові стосунки, по-друге, соціальний світ, з його нормами і оцінками і, нарешті, суб’єктивний світ, тобто наші почуття, надії і т. д.”³.

Отже, мешканцями надсоціального рівня є сенси або продукти, що містять логічні зв’язки. Об’єкти третього світу – це не лише

¹ *Маркс К.* Капитал. Том третий. Часть вторая (главы XXIX – LII) / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1962. – Т. 25. Ч. II. – С. 356.

² Цит. за: *Философия и методология науки : учеб. пособ. для студентов высш. учеб. заведений / под ред. В. И. Купцова.* – М. : Аспект Пресс, 1966. – С. 190.

³ *Монсон П.* Современная западная социология: теории, традиции, перспективы / П. Монсон; пер. со шв. – СПб. : Изд-во “Нотабене”, 1992. – С. 327.



актуальна даність, але і потенціал розвитку світової спільноти¹. У К. Поппера мешканцями третього (лінгвістичного) світу теж виступають продукти логіки. “З нашими теоріями, – пише К. Поппер, – відбувається те ж, що і з нашими дітьми: вони мають схильність ставати значною мірою незалежними від своїх батьків. З нашими теоріями може статися те ж, що і з нашими дітьми: ми можемо отримати від них більшу кількість знання, ніж спочатку вклали в них”².

Для нас тут важливою є думка соціологічної науки з приводу третьої природи управління. Суспільство удосталь створює організацій в якості засобу вирішення своїх завдань, і число організацій в суспільстві постійно зростає. Організація охоплює і раніше неорганізовані сфери суспільства (дозвілля).

Водночас при усіх своїх перевагах організації мають певну обмеженість, а саме – частковістю вирішуваних завдань, абсолютизацією власних цілей. Для подолання небезпеки “розходження” цілей створюються надорганізації, тобто організації другого і більш високого рівнів, зайняті інтеграцією вже не людей, а самих організацій нижніх рівнів. Суспільство перетворюється на єдину і безперервну організаційну систему: там, де кінчається одна організація, починається друга. Володіння тим або іншим рівнем організаційного потенціалу стає важливим показником рівня розвитку суспільства.

Організаційні структури, норми, межі є важливими складовими середовища, що оточує сучасну людину і багато в чому визначає її життєдіяльність. Формалізовані організаційні відносини мають штучний характер, вони спеціально задаються, цілеспрямовано вводяться в соціальне середовище. Будучи безособовими і однозначними, вони мають відносну стабільність і самостійність в системі суспільних відносин. Відомо також, що організаційним

¹ Философия и методология науки : учеб. пособ. для студентов высш. учеб. заведений / под ред. В. И. Купцова. – М. : Аспект Пресс, 1996. – С. 190-191.

² Философия и методология науки : учеб. пособ. для студентов высш. учеб. заведений / под ред. В. И. Купцова. – М. : Аспект Пресс, 1996. – С. 191.



формам притаманні визначені консервативність, довговічність, схильність до спротиву змінам.

За визначенням А. Пригожина: “Організації – цілісні, самостійні світи. І усі вони об’єднуються в грандіозний світ організацій. Свого часу К. Маркс охарактеризував техніку як “другу природу”, яку людство поставило між собою і довкіллям. Так само світ організацій можна визначити як особливу, “третю природу”, породжену суспільними стосунками, що займає в них специфічне місце. Воно порівнянне з місцем техніки в суспільстві і певною мірою також визначає його стан”¹.

Наразі зрозуміло, щоб розкрити суть, зміст і форму управління як продукту надсоціального рівня руху універсуму, мало освоїти свідомість людини, ще треба виділити і дослідити її специфічний сегмент – “організаційну свідомість”, оскільки саме вона має утримувати алгоритми організаційних процесів і їх продукти – моделі розвитку, упорядкування, спонукання до дії та ін.

Тому не виключено, що слідом за матеріальною, грошовою, мовною і інформаційною єдністю світу глобалізація приведе нас до організаційної єдності його структури. Бо тоді звідси виходять однакові форми соціальної взаємодії у різних народів і в різні історичні періоди їх життя? Як правило, їх видозмінює, ускладнює і інтелектуалізує лише сама людина. Проте вона не може тут допустити свавілля. Її діяльність спрямовується динамічною функцією електромагнітного поля Землі. Це царство науки фізики, тому їй і карти в руки для пояснення цього аспекту саморозгортання соціального світу і формування його організаційної матриці.

Усе це вказує на існування певної третьої реальності, про яку ми сьогодні намагаємося не говорити, оскільки потрібно визнати існування або Бога, або третього світу, в якому править електромагнітна природа або, взагалі, логічна форма. Для опису процесів цього вищого рівня ми застосовуємо категорію “сенси” з Семантичного Всесвіту, хоча психологи вважають за краще

¹ Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 32.



працювати з поняттям “ідеальна форма”, соціологи – з поняттям “ідеал”, філософи – з Абсолютом. Отже, потрібно шукати вихід на вищий рівень, який явно бере участь в процесах макрорівня у вигляді регулятора або управління, якщо це відбувається за участю людини.

З великою мірою достовірності можна стверджувати, що ми маємо справу із специфічною природою – логічною. Це вона, третя природа “зриває” з білково-нуклеїнового субстрату свідомість особистості, віртуалізує її і людина починає “жити” у третьому світі.

На цьому рівні виникають оригінальні стосунки і об’єкти, що отримали у науковому світі найменування “квазівідношення” і “квазіоб’єкти”. “Сучасного соціального філософа цікавлять не стільки самі економічні стосунки, в яких опиняється людина, а (дія їх “образу”, моделі цих стосунків на економічну поведінку суб’єкта) те, що і мається на увазі під поняттям “квазіоб’єкт” і “квазіоб’єктне відношення”. Тому, якщо і допустиме моделювання “соціального організму” як перетину маси впорядкованих “об’єктивних” соціальних зв’язків по вертикалі і горизонталі, то цю схему необхідно доповнити стосунками “квазіоб’єктивними”: між обміном товарів і людською раціоналізацією цього процесу, між реальним виконанням влади і раціоналізацією її, між людською поведінкою і її мотивацією”¹.

Далеко не випадковим тут є питання про форму руху універсуму. Ми вважаємо, що універсум соціальну форму руху змінює на енергетичну. Енергетична форма руху універсуму, що органічно впливає з соціальної його фази, є як би закономірним її продовженням. Управління завжди насичене енергетикою. Кволе управління успішним не буває.

При цьому спільність структур другої і третьої природи виникає на основі того, що в процесі універсальної взаємодії необхідно здійснюється і процес взаємовідображення, результатом якого є встановлення структурної відповідності між системами. Вона виникає тому, що відображення є основою, на якій виникають процеси

¹ Пчелин Н. П. Социальная реальность как “квазиобъект” / Н. П. Пчелин // Дух і Космос: наука і культура на шляху до нетрадиційного світосприймання / кол. авт. під кер. проф. І. З. Цехмістро. – Харків, 1995. – С. 73.



саморегуляції і перетворення інформації як універсальний спосіб взаємозв'язку різних за походженням підсистем універсуму.

За допомогою інформаційних процесів відбиваюча система впливає на системи, що оточують її, викликаючи в них певні структурні зміни, тобто управляє ними. Ці системи, керовані і відбиваючі, у свою чергу, надсилають інформацію іншим системам і тим самим стають керівниками по відношенню до них. Звідси виникає об'єктивність третьої природи, а ми цим аргументом пояснюємо наявність примарної “невідомої руки”, що керує світом.

Аналіз показує, що саморозгортання соціуму як високодинамічний процес, що спонтанно протікає, зароджується в голові окремої людини, складаючи те, що ми назвали творчим хаосом, потім рух переміщується в ціннісно-смыслову площину, породжуючи творче середовище, як поле майбутнього розвитку соціального світу, що відрізняється надзвичайним багатством можливих варіантів свого подальшого протікання і, зрештою, досягає умиротворення в ноосфері, застигаючи у розпредмеченій формі – колективному (корпоративному, етнічному, національному, планетарному) ціннісно-смысловому полі.

Ми підійшли до розуміння того, що саморозгортання соціального світу в площинах, властивих біологічній людині, неможливе через те, що субстанція соціальності вимагає зовсім іншої топології. У межах людини вона може перебувати тільки у формі потенційного соціального світу. Коли, з яких би то не було причин, субстанція соціального світу, рівномірно розподілена між його агентами, виявляється поза колективним енергетичним полем, то передусім вона із залізною необхідністю повертається у стан первородного хаосу, що супроводжується інтенсивним “бродінням умів”.

Отже, соціальний світ, будучи продуктом саморуху людської особистості, не успадковує координати свого джерела, а розгортається в абсолютно іншій площині, що не збігається з координатами фізичного тіла і осями духовного компонента структури людини. Іншими словами, планетарний соціальний організм змушений мати свою, тобто перетворену і виділену з першої



природи топологію, або специфічну площину самоздійснення усіх своїх процесів, зокрема й управління.

Управління відрізняється від регуляційного процесу тим, що періодично і штучно ставить перед системою усе нові і нові цілі. Система, реалізуючи ці цілі, таким чином розвивається. Саморегуляція ж соціуму безособова і тому вона для спрацювання чекає природного наростання напруженості енерго-сміслових полів і тільки тоді спрацює. Управління, навпаки, шляхом цілепокладання і організаційної роботи органу управління може не тільки прискорювати його рух, але й спроможне його гальмувати, тобто планомірно впливати на нього.

Тож, зняття напруги або протиріччя між метою і його практичним станом наштовхує нас на висновок про те, що постійне знаходження соціальної системи в стані двоїстості є: по-перше, її нормальний стан, оскільки без цього не було б розвитку соціальної цілісності; по-друге, життя особистості і будь-якої соціальної структури, і навіть всього соціального світу, протікає в координатах “слово і справа”, “теорія і практика”, тому що “в основі функціонування будь-яких форм психічної активності лежить робота саморегуляційного комплексу, в якому об’єднується спонукальний і виконавчий компоненти”¹.

Останнє положення підкріплюється ще і функціонуванням механізму самореалізації людської особистості, який діє у двох площинах: вертикальній, в якій завершальним кроком є самовизначення як рух теоретичного компонента людини, і горизонтальній, в якій знаходить завершеність рух самоактуалізації фізичного тіла людини. Це є теорія і практика.

Зауважимо, що Г. Гегель розглядав пізнання і практику як два боки діяльності ідеї. “З одного боку, розум прагне зняти однобічність суб’єктивності за допомогою прийняття (*der Aufnahme*) суцього світу в себе, в суб’єктивне уявлення і мислення і наповнити, таким чином, абстрактну упевненість в собі цією істиною, що визнається,

¹ Самоорганізація: психо- і соціогенез / под ред. В. Н. Келасьева. – СПб.: Изд-во С.-Петербургу. ун-та, 1996. – С. 63.



об'єктивністю як змістом; і, навпаки, розум прагне зняти однобічність об'єктивного світу, який, отже, в протилежність першому відношенні розуму до світу визнається тут лише видимістю, зібранням випадковостей і нікчемних образів, прагне до того, щоб визначити цей об'єктивний світ за допомогою внутрішнього змісту суб'єктивного, який тут визнається істинно суцєю об'єктивністю. Перше прагнення є прагненням пізнання істини, пізнання як таке – теоретична діяльність ідеї; друге прагнення є прагненням добра до своєї реалізації – воля, практична діяльність”¹.

Таким чином, ми достатньо детально охарактеризували простір, у якому виникає і формується явище соціального управління на основі саморозгортання організаційного потенціалу особистості, яка, вступаючи у організаційну взаємодію з іншими людьми, значно нарощує свій цілеспрямований вплив на процеси соціального розвитку. З винаходом і утворенням спеціалізованих структур – соціальних організацій, що спеціалізуються на управлінні, найпотужнішою з яких є, звісно, держава, що взагалі усе бере під свій контроль. За таких умов вона бюрократизується і стає тоталітарною.

Для обмеження її “апетитів” на протывагу виникає система інших структур, що організують соціальний контроль за діяльністю органів управління держави. Таким чином виникає система управління, що балансується, і далі починає розвиватись в ідеальному варіанті, на основі дотримання законів логіки і економії часу. Оскільки логіка – предмет філософії, то і вимога давніх греків привести до влади філософів, або людей, що вивчають і шанують філософію, як науку і мистецтво, є цілком слушною пропозицією.

Підсумовуючи вищевикладене, доходимо висновку: у єдності “теорії і практики”, “слова і діла” ми вбачаємо квінтесенцію нової суспільної соціальності. Тому можна визнавати теоретично доведеним те, що соціальний світ розгортається в системі координат “теоретичне” – “практичне”. Це дуже важливе виведення для

¹ Гегель Г. Энциклопедия философских наук : в 3 т. / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1974. – Т. 1. – С. 410.



розуміння алгоритмів соціального руху і соціального управління загалом.

При цьому “теоретичне” містить усе багатство свого духовного джерела – розуму людини, а “практичне” – усе його багатство як практичного діяча, який має фізичну силу, що функціонує в площині “потреба – дія”. Отже, ціннісно-смыслову площину можна представити як теоретичну компоненту або потенційний соціальний світ, а потребнісно-утилітарну площину, або актуалізований соціальний світ, може замінити те, що зазвичай називають практикою. Звідси прямо впливає значення єдності теорії і практики для життя людини в суспільстві.

Розуміння теорії і практики як основних координат, в яких реалізується соціальне життя, є найважливішим чинником для розуміння і пояснення причин кризи соціальних систем загалом, і СРСР зокрема. Особливих доказів того, що в колишньому СРСР існував розрив між словом і ділом, непотрібно. Це було видно і з якості п’ятирічного планування, і з рівня виконання постанов партії і рішень уряду, що приймалися, і з неправдивої звітності, і, зрештою, з культивування в суспільстві подвійної моралі.

До речі, два роди причинності пояснюються дуалізмом основи Всесвіту¹ і діють у двох вищеназваних площинах, накладаючись і активізуючи один одного, але ніколи не заміщають один одного повністю, а лише стримують або, навпаки, спонукають свою протилежність до активності. Наявністю двох площин пояснюється і розрив у швидкості саморозгортання суспільних процесів, міцність зв’язків між окремими з них, правизна і лівизна в архітектоніці соціальних структур і багато іншого.

Але наведене вище пояснення простору саморозгортання соціального світу призводить до розуміння формування його основного протиріччя, тобто причини, що спонукає його знаходитися увесь час у стані напруги і готовності здійснювати нескінченний рух. Це – розрив між життям окремої людини і життям колективного

¹ Див. : Бех В. П. Человек и Вселенная: когнитивный анализ : монография / В. П. Бех. – 2-е изд., доп. – Запорожье : Просвіта, 2004. – 148 с.



суб'єкта або роду. Таке протиріччя визріло в надрах біологічної форми руху і без неї не може існувати, а вирішення своє знаходить в соціальній формі руху універсуму. Іншими словами, поділ на індивідуальне і колективне є невичерпним джерелом саморуху соціального світу.

Важливою характеристикою соціального світу є простір і час. Але аналіз показує, що тут також неможливо, наприклад, судити про процеси і субстрат соціального світу, виходячи з аналогій фізичного світу, хоча, зазвичай, дослідники прагнуть розглянути його саме в координатах фізичного простору і часу. Вони діють так, наче не помічають попередження деяких учених про те, що ці категорії, принаймні в тому значенні, в якому вони застосовуються для першої природи, тут не прийнятні. Досить вказати на відмінності між геометричним і соціальним простором, відбиті у праці П. Сорокіна¹.

При саморозгортанні соціального життя в горизонтальній площині, тобто в координатах “потреба – дія”, природно, можна користуватися просторово- часовими одиницями виміру протікаючих процесів. Але потрібно постійно пам'ятати про те, що у соціальному світі ми маємо справу з якісно новими властивостями простору і часу, які проявляються не матеріально, а енергетично.

В. Вернадський стверджував, що ми маємо справу усередині соціальних систем з простором, що не відповідає простору Евкліда, а відповідає одній з форм простору Римана². У 1933 році радянський фізик професор Фрідман теоретично показав, що побудови А. Ейнштейна допускають різкі зміни суті розуміння простору, його пульсацію, тобто іншими словами, що соціальний простір закономірно може стискатися і розширюватися.

Про “дивацтва” соціального простору нас і попереджав В. Вернадський, який писав: “Серед нових загальних понять, викликаних фактом описового природознавства, повинні привернути до себе увагу, мені здається, особливо два: по-перше, стан простору і,

¹ Див. : Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / П. А. Сорокин. – М. : Политиздат, 1992. – С. 297-300.

² Вернадский В. И. Философские мысли натуралиста / В. И. Вернадский. – М. : Наука, 1988. – С. 31.



по-друге, правизна і лівизна. Вони тісно пов'язані між собою, основним з них є стан простору”¹. Це означає, що система соціального управління як частина цього простору також має пульсувати. Пульсація організаційного простору визначається, на нашу думку, так званим циклом прийняття управлінських рішень.

При розгляді цього аспекту необхідно бачити, що сучасні соціальні системи мають специфічні просторово-часові характеристики. При цьому, як правильно підкреслює В. Костюк, їх інформаційний простір іноді далеко виходить за міждержавні межі. Якщо на першій стадії розвитку інформаційного суспільства виникають національні інформаційні простори, то поступово вони інтегруються в єдиний світовий інформаційний простір, в якому уся відкрита інформація циркулює вільно. Інформаційна єдність планетарного співтовариства не за горами.

Пояснення цієї тенденції очевидне: тільки у разі всеосяжності і відсутності перешкод для переміщення інформації, інформаційний простір може повністю реалізувати свої приховані можливості. В. Костюк цілком справедливо, на нашу думку, вважає, що “інформаційний простір де факто є підпростором соціального простору і не може бути зрозумілим без урахування характеристик останнього”².

Більше того, управління як соціальний феномен, що охоплює першу, другу і третю природу і “працює” на інформаційному потоці, топологічно знаходиться саме у цьому підпросторі соціального простору. Це ми можемо пояснити наявністю специфічної управлінської інформації, що має два різновиди: директивну і звітну. До того ж вона обслуговує або стало функціонує у просторі біологічних, соціальних і власне управлінських структур.

Рухаючись раніше заявленим дедуктивним шляхом у вивченні управління соціальними системами, ми маємо розглянути ще таку важливу характеристику як темпоральність, або часовий вимір, і

¹ Вернадский В. И. Философские мысли натуралиста / В. И. Вернадский. – М. : Наука, 1988. – С. 257.

² Костюк В. Н. Информация как социальный и экономический ресурс / В. Н. Костюк. – М. : ИЧП “Изд-во Магистр”, 1997. – С. 32-33.



висвітлити його роль у становленні управління соціальними системами.

У кінці ХХ століття стало ясне, наприклад, що в термодинаміці дисипативних структур час перестає бути простим параметром, а виявляється поняттям, що виражає темп і спрямованість подій¹. Дуже цікаві судження про час в людському вимірі приводять В. Налімов і Ж. Дрогаліна у праці “Реальность нереального”². Він дуже індивідуалізований і надто відрізняється від астрономічного часу³. 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 – засновано не на русі, а на зміні властивостей тіла або явища”⁴.

Необхідно зважати і на концепцію радянського астрофізика М. Козирєва про те, що в цьому стані починають проявлятися нові властивості космічного середовища, де час стає матеріальною силою (енергетичні потоки часу), організм сприймає потоки часу, величину їх щільності, специфіку організації. Виникає так званий “стан Козирєва”⁵. Він і є вираженням слабких інтелектуальних зв’язків і взаємодій.

Існує також якісна відмінність між короткими і довгими інтервалами соціального часу. Поведінка індивідів, груп, держави і суспільства може значно відрізнитися в короткий і тривалий час. Підсумовуючи усе це, В. Костюк справедливо вносить пропозицію про те, що “існують вагомні підстави на користь того, щоб розглядати просторові, інформаційні і тимчасові позиції соціальних суб’єктів спільно у рамках єдиного соціоінформаційного простору – часу, або

¹ *Добронравова И. С.* Синергетика: становление нелинейного мышления / И. С. Добронравова. – К. : Лыбидь, 1990. – С. 80.

² *Налимов В. В.* Реальность нереального / В. В. Налимов, Ж. А. Дрогаліна. – М. : Изд-во “МИР ИДЕЙ”, АО АКРОН, 1995. – 432 с.

³ Див. : Хайдеггер М. Исследовательская работа В. Дильтея... 10 докладов / М. Хайдеггер // Вопросы философии. – 1995. – № 11. – С. 90-112.

⁴ *Вернадский В. И.* Философские мысли натуралиста / В. И. Вернадский. – М. : Наука, 1988. – С. 336.

⁵ *Дадаев А. Н.* Биография Н. А. Козырева / А. Н. Дадаев [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.univer.omsk.su/omsk/Sci/Kozyrev/vsp0.win.htm>. – Заголовок з екрана.



СППЧ”¹. До цього нас спонукають і властивості механізмів входження людини і суспільства один в одного – хронотопи.

Аналіз простору і часу в якості СППЧ особливо важливий для інформаційної стадії розвитку соціальних систем, коли вони відкриваються один одному в ході створення континентальних і міжконтинентальних соціальних структур. В цьому випадку інформація стає основним соціально-економічним ресурсом або чинником розвитку.

Тепер можна розглянути сам спосіб, яким здійснюється те, що зазвичай називають соціальним життям, і визначити, яка в ньому роль управління. Суть саморуку соціального світу або соціальне життя перебуває в процесі глобального метаболізму процесами, що об’єктивувалися, і продуктами.

У соціальному метаболізмі варто виділяти два підпроцеси: товарний і інформаційний обмін. Перший має місце у горизонтальній площині. Це – праця і спілкування, які включають людину у виробництво матеріального і духовного призначення. Другий, що відбувається у вертикальній площині, є відображенням, яке забезпечує трансформацію універсуму від нижчої форми до власне космічної і другої, – управління, яке забезпечує перехід від вищої або космічної форми до нижчої. У сукупності вони є елементами саморегуляції соціального світу.

При порівнянні цих двох метаболічних потоків, виявляється, що провідну роль грає обмін, який протікає у вертикальній площині. Особливо актуальним, виявляється, може бути прочитання через цю установку робіт М. Бердяєва, який, зокрема, писав: “З незвичайною гостротою стоїть переді мною питання, чи достовірно реальний, чи первинний цей пропаний світ, в якому вічно торжествує зло і посилаються людям непомірні страждання? ...Ніякі танки і руйнівні бомбардування не могли переконати мене в глибокій, первинній і останній реальності того, що відбувається у світі. Для мене це лише символи іншого ...Для мене характерне сильне почуття, що

¹ Костюк В. Н. Информация как социальный и экономический ресурс / В. Н. Костюк. – М. : ИЧП “Изд-во Магистр”, 1997. – С. 33.



примусово цим світом не вичерпується реальність... що ми оточені таємницею, ...Наш світ, яким для занадто багатьох вичерпується реальність, мені уявляється похідним”¹.

Ідея соціального метаболізму на основі інформаційного і товарного обміну є надзвичайно продуктивною для вивчення атрибутивних характеристик соціального управління. Для цього в подальшому аналізі потрібно виокремлювати і окремо оцінювати місце і роль кожної з наступних чотирьох специфічних взаємодій: а) відображення як обміну між людьми, колективами і етносами продуктами свідомості; б) праці як обміну структурною інформацією (продуктами); в) спілкування як обміну інформацією в процесі духовного виробництва; г) управління як специфічного обміну управлінською інформацією в процесі організації соціального процесу.

Це означає, що в соціальних системах повинні існувати два своєрідних кругообіги обміну. Один з них заснований на кругообігу речовини, що об’єктивувалася, – це, швидше за все, товарний обмін, а інший – інформаційний – це обмін знаннями. Функціонуючи разом, вони забезпечують морфогенез, функціонування і розвиток соціального тіла. Останній висновок для нас надзвичайно важливий, оскільки він спрямовує наш пошук у бік морфологічних і функціональних характеристик управління соціальними системами.

Першопричиною активності людини у горизонті розбудови соціального управління є необхідність задовольнити свої природні потреби. Агресивність щодо зовнішнього середовища є другою причиною активності людини.

Джерело енергії соціального управління є комбінованим і тому практично необмеженим. Воно живиться з двох джерел: внутрішнього і зовнішніх, яких може бути необмежена кількість. Тут варто дещо пояснити. Першоджерелом, що гарантувало соціальному управлінню, як різновиду діяльності *Homo sapiens*, стабільність і часову перспективу, є внутрішня енергія біологічної людини.

¹ Бердяев Н. А. Самопознание / Н. А. Бердяев. – М. : Книга, 1991. – С. 150-152.



Постає закономірне питання про те, звідки соціальна система, перебуваючи у режимі гомеорезу, бере вільну енергію і для якої роботи її використовує? Відповідь на першу частину питання ми знаходимо у працях В. Беха, а саме: у монографії “Генезис соціального організму країни”. На думку дослідника: “Якісна вузлуватість” універсуму... точно визначена, як ми тепер вже розуміємо, терміном “життєдіяльність”, у даному випадку людського організму. При цьому інгредієнт “життя”... відбиває взаємодію матеріального і духовного, а “діяльність” відбиває продукування вільної енергії, здатної здійснювати роботу по формуванню соціального середовища”¹.

Окрім того, він дає філософське визначення категорії “інтелектуальне”, визначаючи її сутність “як засіб виробництва вільної енергії, здатної чинити роботу поза людським організмом. При цьому людський організм стає знаряддям виробництва соціального світу, що засновується на інтелектуальній енергії”².

Далі він зазначає, що “вільна енергія, яка викидається людством у космічне середовище, при досягненні критичних розмірів, що зумовлюються силами зовнішнього стискання, в умовах Землі породжує якісно нову форму загальнопланетарного життя, яку слід називати соціальною. Остання є продукт інтеграції індивідуальних полів, що пульсують”³.

Е. Бауер назвав цю енергію “структурною енергією”⁴. На його думку, “в живих системах будь-яка робота усередині них або спрямована проти їх зміни може вироблятися тільки за рахунок структурної енергії, тобто системними силами”⁵. Для підтримки нерівноважного, збудженого стану працездатних структурних

¹ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 115.

² Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 120.

³ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 122.

⁴ Бауэр Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М.; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935 – С. 85.

⁵ Бауэр Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М.; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 55-56.



елементів живої системи усі вони мають бути настільки взаємозалежними, що жива система може розглядатися як багаторівнева когерентна система.

“Структурна енергія” відповідно до визначення, що наведене вище, а також спосіб її використання принципово відрізняються від тих, що характерні для неживої природи, точніше – техносфери. Джерела енергії для виконання роботи машинами і неживими природними системами (наприклад, водоспад) лежать поза ними, а самі вони служать пасивними трансформаторами її в зовнішню роботу. Навпаки, живі системи, завдяки нерівноважному стану своїх структур, самі є джерелами енергії, яку вони використовують тільки для збереження цього стану.

Тож, у ході подальшого дослідження нам необхідно з’ясувати саме за допомогою філософії управління, звідки системи беруть енергію для управління і розвитку, а також проникнути у таємницю структурної енергії, що притаманна біологічним системам, і знайти їх модифікацію у надрах управління технічними системами. Постає проблема розкодування енергетичних джерел бунту технічних систем, на які багата фантастика і відповідний кіножанр.

Ось як сучасна біологічна наука подає енергетичний потенціал людини. Відомий біолог Е. Бауер основну відмінність живого і неживого бачив у стійкій нерівноважності живих систем: “...тільки живі системи ніколи не бувають у стані рівноваги і виконують за рахунок своєї вільної енергії постійно роботу проти рівноваги, що вимагають закони фізики і хімії при існуючих зовнішніх умовах. Ми позначимо цей принцип як “принцип стійкої нерівноваженості живих систем. Ми не знаємо жодної неживої системи, у якої нерівноважений стан мав би ознаки стійкості”¹. І далі: “...структури живих систем не є рівноважними... отже, для збереження їх, тобто, умов системи, необхідно постійно поновлювати, тобто, постійно витратити роботу”².

¹ Бауэр Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М.; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 42-44.

² Бауэр Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М.; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935.– С. 55.



З огляду на визначення самоорганізації як вищої форми самозбереження живого, викликають інтерес наступні розмежування саморегуляції і самоорганізації, запропоновані В. Пушкіним: “У еволюції біосистем доцільно розрізняти принаймні два рівні пристосування до середовища – саморегуляцію і самоорганізацію. Для підтримки рівноваги з середовищем (що є найбільш поширеною і надійною формою пристосування) досить гомеостатичних механізмів, які вводять різного роду відхилення в нормальне русло. У більш загальному плані цей рівень пристосування можна назвати рівнем саморегуляції. На цьому рівні пристосування забезпечується стабілізацією істотних змінних.

На більш високому рівні пристосування до середовища – рівні самоорганізації – система не стільки стабілізується, скільки саморозвивається. Точніше кажучи, в системах, що саморозвиваються, саморегуляція підкорена чинникам самоорганізації, що є найбільш складною формою відношення до середовища, коли система, витягаючи необхідне з оточення (енергію, інформацію і т. ін.), дістає можливість виділитися з середовища і протиставити себе оточенню”¹.

Що ж до співвідношення понять збереження і стійкості, то вони багато в чому тотожні. Тому цілком правомірне визначення одного через інше. “Стійкість живих систем у широкому сенсі, – пише П. Водоп’янов, – є не що інше, як притаманна їм здатність до збереження основних атрибутивних функцій життєдіяльності, здатність відтворювати життєвий процес з покоління в покоління”². Водночас між ними існують і відмінності. Збереження “за своїм змістом є більш широким поняттям, ніж стійкість. Однак, на відміну від збереження, стійкість має активний характер, тобто висловлює момент спротиву, що здійснює ця система по відношенню до зовнішнього впливу”³.

¹ Пушкін В. Г. К уточненню поняття “самоорганізація” и о его значении в эволюционной теории / В. Г. Пушкін // Организация и эволюция живого. – Л. : Наука, 1972. – С. 45-48.

² Водоп’янов П. А. Устойчивость в развитии живой природы / П. А. Водоп’янов. – Минск : Наука и техника, 1974. – С. 50.

³ Водоп’янов П. А. Устойчивость в развитии живой природы / П. А. Водоп’янов. – Минск : Наука и техника, 1974. – С. 50.



Гомеорез як явище неможливо досягнути без уточнення сутності явища живого. Тут ми маємо виходити з трьох вимог до живого, які сформульовані Е. Бауером¹. На думку цього дослідника, перша вимога до живих систем полягала в тому, що живі системи за незмінного довкілля не повинні знаходитися в рівновазі, але повинні мати різниці потенціалу, які вирівнюються без зовнішнього сприяння, тобто вони мають бути здатними виконувати роботу.

Друга умова вимагала, щоб за будь-якої дії ззовні, отже, за будь-якої зміни стану довкілля система повинна виконати роботу, яка впливала б на зміни стану, викликані цією зовнішньою дією, і змінювала б їх.

Третя вимога говорить: робота живих систем за будь-якого довкілля спрямована проти рівноваги, яка повинна була б настати за цього довкілля за цього первинного стану системи. Слід зазначити, що ця вимога, як і інші дві, жодним чином не суперечить законам фізики, особливо термодинаміки.

Щодо визначення сутності живих систем цей дослідник писав: “Ми стверджуємо, що матеріальні системи, позначені нами як живі, і в цьому відношенні мають характерну властивість – стійку нерівновагу, і ми називаємо живими тільки такі системи, які цю властивість мають.

Цю властивість ми сформулюємо таким чином: щоб позначити систему живою, ми вимагаємо від неї, щоб вона витрачала свою працездатність, тобто свою вільну енергію, яку вона має за незміненого довкілля, завжди на таку роботу, яка приводить за цього довкілля до змін в умовах системи, що підвищують її працездатність.

Інакше кажучи, в системі повинні існувати пристосування (властивості – авт.), що сприяють тому, щоб працездатність системи і за незмінного довкілля завжди витрачалася на такі роботи, які підвищують працездатність самої системи. Словом, працездатність має бути використана в інтересах власної працездатності.

¹ Бауэр Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М.; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 26-28.



Оскільки система тільки тоді буває працездатною, коли вона не знаходиться в рівновазі, бо за рівноваги в ній не може відбуватися без зовнішнього сприяння за незмінених зовнішніх умов жодних змін, то ми можемо формулювати нашу вимогу ще і таким чином: в живих системах мають завжди бути пристосування (властивості – авт.), які перетворюють працездатність системи за незміненого довкілля на роботу проти рівноваги, яка настала б за цього довкілля і за цього стану системи.

Цим ми поставили умову і відносно виду і напрямку роботи, яка має бути використана за незміненого довкілля. За зовнішніх дій, тобто за змін стану довкілля, ми знаходимо обов'язковим в нашій другій вимозі, щоб система виконала роботу, що змінює ефект зовнішньої дії. Для даного випадку щодо виду і напрямку роботи ми ставимо таку ж вимогу. Але маємо зауважити, що цю вимогу ми ставили не безумовно за будь-якої зовнішньої дії, а вимагали лише, щоб такі роботи, що змінюють ефект зовнішньої дії, взагалі відбувались.

Тоді наша третя вимога виразиться наступним чином: якщо відбувається зовнішній вплив на живу систему і остання виконує роботу, що впливає на очікуваний від цієї дії і від первинного стану системи ефект, то робота системи полягає у такій зміні ефекту, в результаті якої за цієї зовнішньої дії, за зміненого довкілля працездатність системи підвищилася, або, іншими словами, у разі, якщо система за зовнішньої дії виконує роботу, то ця робота спрямована проти рівноваги, яка настала б за зміненого довкілля і первинного стану системи”¹.

Позитивний зворотний зв'язок репрезентує на поверхні життя у сфері соціального менеджменту діяльність принципу стійкої неврівноваженості. Цей висновок ми робимо на основі всезагального закону біології, який свідчить, що: “усе і тільки живі системи ніколи не бувають в рівновазі і виконують за рахунок своєї вільної енергії постійно роботу проти рівноваги, потрібної за законами фізики і хімії за існуючих зовнішніх умов”².

¹ Бауэр Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М.; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 26-27.

² Бауэр Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М. ; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 32.



Визнавши цей закон, як дійсний, ми можемо застосовувати тоді у будь-якому окремому випадку, тобто за всякого життєвого явища будь-якої живої істоти, зокрема й до соціальних систем, причому, виходячи з його правильності, можемо вказувати, що дане життєве явище представляє фактично спеціальний випадок цього закону і не суперечить йому. Подібний загальний закон, оскільки він правильний і веде у будь-якому окремому випадку до вірних ув'язнень, фактів, що не суперечать, і тому завжди ставиться на чільне місце у будь-якому дослідженні, називається принципом. Так, наприклад, говорять “принцип Д’Аламбера”, “принцип Гамільтона”, “принцип інерції” і ін. в механіці, “принцип збереження енергії” в термодинаміці і т.ін.

Пасіонарність, за Л. Гумільовим, також дає уявлення про канали генерації енергії, що рухають світову спільноту. Жива речовина, а тим більше, розумна, вступаючи у контакт із зовнішнім, а точніше космічним середовищем, може одержувати з нього різноманітні продукти, серед яких, насамперед, варто назвати пронизуючий потік протонів – основного “будівельного” матеріалу Всесвіту. Воно стає активним, збирає і розподіляє в біосфері отриману в формі випромінювання енергію, перетворюючи її, в решті-решт, у земному середовищі на вільну енергію, здатну виконувати роботу. Це означає, що ми знайшли умови, за яких розумна жива речовина може створювати соціальний світ¹.

Наразі є резон уважніше придивитися до ідей східної філософії, і, зокрема, до даосизму. Ще Лао-цзи виступив, як відомо, з космологічною теорією, згідно з якою з “Дао” народжуються “чи” (енергії), після цього “форма”, “речовини” і далі з’являються “всі речі”². Такий підхід притаманний сучасній фізиці, в якій енергія може передувати речовині³. Соціальний світ, як бачимо, тут – не виняток.

¹ Див. : Гумилев Л. Н. География этноса в исторический период / Л. Н. Гумилев. – Л. : Наука, Ленинградское отделение, 1990. – 278 с.; Гумилев Л. Н. Этносфера: История людей и история природы / Л. Н. Гумилев. – М. : Экспресс, 1993. – 544 с.

² Див. : Хироси Н. История философской мысли Японии / Н. Хироси ; [пер. с яп.] ; общ. ред. и вступ. ст. Ю. Б. Козловского. – М. : Прогресс, 1991. – С. 83.

³ Див. : Проблемы теории материалистической диалектики : материалы совещания по проблемам диалектического материализма в редакции журнала “Вопросы философии” // Вопросы философии. – 1982. – № 4. – С. 18-19.



З іншого боку, жива речовина перебуває в полі фотонного випромінювання, що теж діє на неї. При цьому число фотонів у Всесвіті у 10^9 або навіть 10^{10} ступені перевищує число протонів¹.

Це означає, що людина, контактуючи із зовнішнім середовищем, фільтрує космічні потоки речовини – енергії – інформації, як медуза фільтрує морську воду, вилучаючи з неї необхідне для себе, і тим самим робить корисну роботу, очищаючи море.

Оригінальні і самі процеси засвоєння розумною живою речовиною зовнішнього матеріалу і творення з нього соціального світу. Так, наприклад, засвоєння потоку протонів відбувається у формі збудження в людському організмі того ж самого змісту, який присутній в об'єктивній формі універсуму. “Та обставина, що замість впливу зовнішніх причин ми знайшли для організму визначення збудження зовнішніми потенціями, – писав Г. Гегель, – складає важливий крок на шляху до істинного уявлення організму”².

У фізичному плані взаємодія виглядає як свого роду “резонанс” коливання внутрішнього силового поля окремої людини і коливання зовнішнього енергоінформаційного поля соціальної спільності – групи, колективу, етносу, народу, зрештою, людства. Механізм самозбудження енергетичної взаємодії окремої людини і соціальної групи отримав найменування “пасіонарність”. Він детально описаний Л. Гумільовим, зрозуміло, на основі творчого застосування останнім теорії поля Гурвича щодо явища етногенезу³.

Водночас важливо пам'ятати про те, що вся генетична інформація біосистеми зосереджена в макромолекулярній упаковці, а вилучення потрібної інформації, її структурування в послідовності обмінних процесів визначається динамічною функцією поля. Весь об'єм хімічних перетворень в клітині, який дорівнює 10^{11} - 10^{12} актів

¹ Див. : *Казначеев В. П.* Феномен человека: космические и земные истоки / В. П. Казначеев. – Новосибирск : Новосибирское книжное изд-во, 1991. – С. 28.

² *Гегель Г.* Энциклопедия философских наук / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1975. – Т. 2. – С. 504.

³ Див. : *Гумилев Л. Н.* Этносфера: История людей и история природы / Л. Н. Гумилев. – М. : Экспрос, 1993. – 544 с.



реакцій на секунду, регулюється функцією, що спрямовує поля клітини і реалізується хімічними ланцюговими реакціями¹.

З наведеної вище моделі саморозгортання універсуму за рівнями стає зрозумілим, що при імпульсі з боку космічної свідомості макрорівень збагачується, а при імпульсі у бік підвалин космічної свідомості, навпаки, макрорівень збагачує своїм змістом Всесвіт.

Зовнішні джерела енергії людина створила штучно, з метою посилити свою агресію, спрямовану на оволодіння зовнішнім середовищем, як тим, що належить іншим, і тоді вона створила атомну енергетику, розв'язала протягом своєї історії понад 2000 воєн.

“Прогресивна еволюція з природною селекцією можлива тільки як саморозвиток континуальної самоорганізації індивідуальних систем, – зазначає Ж. Бодрійяр у творі “В тіні мовчазної більшості, чи кінець соціального”². – Негативна еволюція пов'язана з появою на історичній авансцені маси, соціальна енергія якої вже згасла, яка перестала бути соціальною енергією і знаходиться у тіні мовчазної більшості”, – далі зазначає Ж. Бодрійяр³.

Є ще надія на те, що людина освоїть і фотосинтез, і сонячну енергію, і енергію зірок, і стане володарем космічного середовища. “Сенс, закладений в мету, – ось що тільки може обмежити і обмежує діяльність людини на практиці, – зазначає В. Бех у праці “Философия социального мира”. Причому тут вона не може вийти за межі розвитку свого біологічного організму. Це означає, що, у міру біологічного дозрівання їй будуть доступні інші сенси, простори і світи. Це обов'язково проявиться на практиці постановкою нових, раніше недоступних їй цілей в практичній діяльності, наприклад, вільне пересування по Космосу”⁴.

¹ Див. : *Казначеев В. П.* Феномен человека: космические и земные истоки / В. П. Казначеев. – Новосибирск : Новосибирское книжное изд-во, 1991. – С. 57.

² *Бодрійяр Ж.* В тіні мовчазної більшості, чи кінець соціального / Ж. Бодрійяр // Незалежний культурологічний часопис “І”. – 2002. – № 25. – С. 76-88.

³ *Бодрійяр Ж.* В тіні мовчазної більшості, чи кінець соціального / Ж. Бодрійяр // Незалежний культурологічний часопис “І”. – 2002. – № 25. – С. 76-88.

⁴ *Бех В. П.* Философия социального мира: гносеологический анализ / В. П. Бех. – Запорожье : “Тандем-У”, 1999. – С. 253.



Причинність у сфері управління соціальними процесами є предметом особливої нашої уваги, оскільки саме вона визначає характер породження, становлення, функціонування і розвитку феномена шляхом інноваційних змін. Саме тут у ході організаційної діяльності ціннісний і смисловий компоненти стають одночасно безпосередніми і опосередкованими підставами, що відображають причинний і наслідковий зв'язок. Під причинністю у цьому випадку розуміється відношення необхідного “породження”, “виклику” та інші зміни певного об'єкта в результаті матеріального впливу на нього іншого об'єкта¹.

Залежно від того, яка з двох видів детермінант ціннісно-смислової детермінації – цінність чи смисл – виступає у якості збудника процесу, ту вважають причиною, а інша – виступає наслідком. Таким чином, ми маємо причинно-наслідкову або наслідково-причинну картину або класифікацію соціальних явищ².

Ціннісно-смисловий конструкт зумовлює використання щонайменше двох видів причинності, а саме: телеологічної й каузально-механічної. Яка з них буде домінувати у кожному конкретному випадку, залежить від орієнтації людини, що культивує управлінську практику. Якщо домінуватиме смислова детермінація / регуляція, то ми маємо справу з телеологічною причинністю. Це означає, що діє телеологічний принцип, тобто мета визначає розвиток соціальної системи. Цільовий підхід прийшов на зміну рефлексивній поведінці людини. Як зазначав Л. Фейєрбах, “загалом, людина є істотою, що діє згідно з відомими цілями; вона нічого не робить без мети”³.

Ще І. Кант писав про те, що телеологія – “...не більше ніж регуляторний принцип розуму, що має на меті привести до вищої систематичної єдності при посередництві ідеї доцільної каузальності вищої причини світу, так нібито вона як вища мисляча істота була

¹ Борзенков В. Г. Причинность // Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 7-е перераб. и доп. – М. : Республика, 2001. – С. 463-464.

² Розова С. С. Классификационная проблема в современной науке / С. С. Розова. – Новосибирск : Наука, 1986. – 222 с.

³ Розова С. С. Классификационная проблема в современной науке / С. С. Розова. – Новосибирск : Наука, 1986. – С. 629.



причиною всього, згідно з наймудрішим задумом”¹. При цьому визначення телеології І. Канта можна співвіднести як з причинністю, що панує на мегарівні, так і з її проявом на макрорівні.

У “Науці логіки” Гегель розглядає телеологію в єдності трьох моментів: суб’єктивної мети, засобу й досягнутої мети. Рух мети від суб’єктивного поняття до реалізації в зовнішньому світі є вирішенням суперечності між суб’єктивним та об’єктивним. Активною стороною, що забезпечує хід вирішення суперечності, виступає мета – “суб’єктивне поняття як істотне прагнення й спонука до зовнішнього самопокладання”². Мета є не просто суб’єктивним образом бажаного майбутнього, вона “є всередині самої себе спонукою до своєї реалізації”³.

Ми схильні до того, що принцип телеології слід відносити до макрорівня, якщо йдеться про конкретну мету діяльності людини. Водночас його можна розглядати і як принцип, що діє на мегарівні, якщо мова йде про ідеал або ідею загалом як спонукальний чинник поведінки людини. Але доведеним є той факт, що мета в життєдіяльності соціальних систем відіграє роль атрактора розвитку й активізує всі без винятку процеси, оскільки при наявності мети в соціальній системі з’являється ефект подвійного існування.

Суть його полягає в тому, що система знаходиться у стані структурної напруги, викликаній протиріччям, що виникло між її реальним станом і тим станом, до якого вона має бути переведена в майбутньому, і який визначається запропонованою метою. Але соціальна система не може водночас знаходитися у двох вимірах, тобто мати значні відмінності між морфологічними параметрами й характеристиками функціонування. Система починає вирішувати завдання їхнього суміщення, виходячи з обраної нею мети. Намагаючись позбавитися від напруги, що виникає, система

¹ Кант І. Критика чистого розуму / І. Кант ; пер. с нем. – М. : Мысль, 1994. – С. 583.

² Гегель Г. Учение о понятии / Г. Гегель // Гегель Г. Наука логики. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – С. 193.

³ Гегель Г. Учение о понятии / Г. Гегель // Гегель Г. Наука логики. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – С. 195.



вимушена переходити зі стану наявного функціонування до фази еволюційного руху й набуття нового стану.

З огляду на прискорення всіх без винятку соціальних процесів, вітчизняні дослідники виступають за реалізацію принципу “нової телеології” І. Пригожина¹. Суть вказаного прискорення треба розуміти як становлення принципово нового етапу в тому розвитку всіх явищ реального світу, згідно з яким в історичній тенденції цього розвитку здійснюється створення складніше організованих відкритих систем. Тобто якщо в природі ця тенденція здійснюється шляхом стихійно діючих механізмів, а у людей, що жили в минулих епохах, крім того, також за допомогою їхнього інтуїтивного мислення та розкриття у свідомості (мові, релігійних вченнях, науці, філософії тощо) деяких окремих синергетичних механізмів цієї тенденції, то в нашу епоху виявилась явна недостатність цих форм.

Тому більшість синергетиків звертають основну увагу на необхідність переходу від пануючого сьогодні етапу розробки окремих проблем синергетики як “фрагментарних, локальних і непослідовних” до розробки системи синергетичної філософії та механізмів її впровадження в життя з метою вивчення причинних засад саморозгортання соціального світу. В. Лутай прямо вказує на необхідність використання принципу телеології в аналізі реформування освітніх систем як різновиду соціальних систем².

Якщо ж життєдіяльність соціальної системи визначається переважно гострими потребами її трудового колективу або недостатнім контролем над потребами і емоціями, то ми маємо справу з каузально-механічною причинністю. Актуалізація потреб на засадах каузально-механічної причинності призводить до формування цілей і завдань як засобу створення програми з їх задоволення та отримання результату, що забезпечує система саморегуляції.

¹ Лутай В. Про стан розробки концептуальних засад філософії освіти в Україні та їх впровадження в педагогічну практику / В. Лутай // Філософія освіти. – 2005. – № 1. – С. 30-37. – С. 34.

² Лутай В. Про стан розробки концептуальних засад філософії освіти в Україні та їх впровадження в педагогічну практику / В. Лутай // Філософія освіти. – 2005. – № 1. – С. 30-37. – С. 34.



Ступінь задоволення основних потреб є однією зі складових “змінної”, котра визначає актуальну форму й структуру діяльності. Ця категорія є “специфічно людською формою активного ставлення до навколишнього світу, змістом якої є доцільні зміни й перетворення в інтересах людей”¹. Вона містить у собі мету, засіб, результат та сам процес діяльності, в основі якої лежать дві протилежності – виробництво або освіта та життєва активність. Отже, в основі задоволення вітальних потреб лежать речовинно-енергетичні впливи, а соціальні потреби задовольняються на основі інформаційних впливів, що мають дещо іншу будову.

У каузально-орієнтованих людей смислова регуляція буде займати похідне положення, що супроводжуватиметься полізалежністю від обставин, фіксацією уваги на минулому і сьогоденні, реактивністю поведінки, навіть агресивністю. Там, де вона має місце, з’являються конфлікти, заздрість, помста та інші негативні явища.

Вільна причинність у сфері управління соціальними системами має необмежений простір для виявлення, оскільки доба інноваційного економічного розвитку вимагає від особистості креативності. До цього нас підштовхує зміна принципів розвитку: від принципу динамічної рівноваги до принципу сталої неврівноваженості. Її прояв у цій сфері має ситуативний характер і може бути як бажаним у випадку, коли пропонуються інновації, що сприяють подальшому розвитку світової спільноти, так і небажаним, скажімо, коли йдеться про строго регламентовані процеси, наприклад, навчання і виховання.

Подвійна оцінка вільної причинності впливає з подвійної ціннісно- смислової детермінації явища управління, що визначається координатами площини, у якій формується і функціонує управління. Про це йшлося вище. У випадку активності ціннісної складової – вона не завжди є небажаною, а щодо смислової, то, навпаки, вона очікувана. Розглянемо це більш детально.

¹ Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичева и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – С. 160.



Вільна причинність, як писав І. Кант, це “здатність мимоволі починати стан; отже, причинність свободи не підпорядкована за законом природи іншій причині, яка визначала б її в часі. Свобода у цьому сенсі є чиста трансцендентальна ідея; вона, по-перше, не містить в собі нічого запозиченого з досвіду, і, по-друге, предмет її не може бути визначеним у жодному досвіді, оскільки загальний закон самої можливості будь-якого досвіду полягає в тому, що усе те, що відбувається, має причину, отже, каузальна причини, яка сама відбувається або виникає, також повинна, у свою чергу, мати причину; завдяки цьому уся сфера досвіду, як би далеко вона не тягнулася, стає сукупністю однієї лише природи. Але оскільки цим шляхом не можна отримати абсолютної цілкупності умов в причинному зв’язку, то розум створює собі ідею спонтанності, здатної сама собою починати діяти без передуючої іншої причини, яка, у свою чергу, визначала б її до дії за законом причинного зв’язку”¹.

З-поміж сучасних дослідників І. Цехмистро, спираючись на праці С. Біра, зауважує, що фізична причинність є найпростішою і найпримітивнішою формою зв’язку в системах і має дуже віддалене відношення до процесів саморегуляції в організмі і суспільстві. Він вводить в науку гіпотезу про те, що в основі розумових процесів в природному інтелекті лежать не причинні схеми, а імплікативні зв’язки і залежності. “Людина, що повністю віддалася своїй моральній меті і обов’язку, швидше піде з життя, ніж відмовиться від імплікативних дій, що випливають зі змісту її мети і обов’язку, а значить – нерозривно пов’язаних з її свідомістю і самим її існуванням”², – пише І. Цехмистро.

Для нас це означає, що в обґрунтуванні причинності явищ в колективній свідомості потрібно виходити з того, що імплікативність

¹ Кант І. Критика чистого розуму / І. Кант. – М. : Мысль, 1994. – С. 327-328.

² Цехмистро І. З. Феномен целостности как пристанище духа: о невозможности множественных “механизмов” мышления / І. З. Цехмистро // Дух і Космос: наука і культура на шляху до нетрадиційного світосприймання / кол. авт. під кер. проф. І. З. Цехмистро. – Харків, 1995. – С. 37.



індивідуальної свідомості різко підвищує міру невизначеності зародження і протікання соціальних процесів у соціумі.

Отже, у соціальному світі панує вільна причинність, яка здатна круто змінювати хід і спрямованість соціальних процесів. Звідси пояснюється специфіка соціального процесу, яка полягає в спонтанності виникнення і швидкоплинності протікання. Поява соціальної форми руху універсуму є не одномоментний акт, нехай навіть геніального творіння, а процес, який породжений і підтримується кожною окремою людиною, досягає стійкості і повноти прояву тільки при спільному функціонуванні великих груп людей, етносів.

При цьому постійне збільшення чисельності продуцентів інтелектуальної енергії, неухильне підвищення рівня їх природної зрілості, наростання міри їх індивідуальної і колективної активності, на думку дослідників цього явища, неминуче веде до ноосферного вибуху в майбутньому комплексі саморегуляції, в якому об'єднується спонукальний і виконавчий компоненти”¹.

Розглянемо варіант ціннісно-детермінованого процесу, наприклад, освіти, коли вільна причинність не завжди є бажаною, оскільки навчально-виховний процес – достатньо жорстко регламентована система. Вільна причинність виявляється, з одного боку, як незалежність людської волі від спонукання імпульсами чуттєвості, оскільки людині взагалі притаманна здатність довільно визначати себе незалежно від примусу з боку чуттєвих спонукань, які формуються динамічною функцією електромагнітного поля, а з іншого – між окремими особистостями як агентами результуючої соціальної взаємодії, якій притаманний більший ступінь свободи. На нашу думку, саме завдяки властивостям вільної причинності та нелокальному типу зв'язку можливо осягнути механізм дії інтуїції.

Парадоксальним є той момент, що вільну причинність необхідно прищеплювати випускникам будь-якого навчального закладу, оскільки вони мають діяти у інноваційному середовищі. Вивчення

¹ Самоорганізація: психо- і соціогенез / под ред. В. Н. Келасьева. – СПб. : Изд-во С.-Петербургу. ун-та, 1996. – С. 63.



суперечностей і видів причинності, що діє у межах освітянської сфери, – це поле для майбутніх досліджень, оскільки ми все ж таки плекаємо надію на те, що з часом Україна набуде достатніх темпів соціально-економічного розвитку і політичної стабільності, і у нас з'явиться можливість творчо підходити до організації навчально-виховного процесу.

Отже, ми можемо зробити декілька важливих висновків з цього підрозділу, а саме:

– по-перше, ми переконались у тому, що соціальне тіло, а ширше – соціальний організм, дійсно є диспозитивом, що може інтегрувати у цілісність управління технічними, біологічними і соціальними системами;

– по-друге, ми відтворили у ході аналізу генезис явища управління і формалізували незалежний від людини процес його породження, оскільки самоорганізаційні процеси є результатом саморуху універсуму сходинками власного саморозгортання і його атрибутивною властивістю;

– по-третє, ґрунтовно відтворили планетарні умови і чинники породження управління, подали головні характеристики цього процесу, такі як простір, час, причинність, що сприяли його виходу назовні і є методологічними обмеженнями і одночасно вихідними призмами для подальшого аналізу явища;

– по-четверте, з'ясували, що біологічні системи породжують соціальні і технічні системи, як продукти другої природи, і тому генетично пов'язані з ними, і перша скрипка належить саме біологічним системам, що має бути врахованим при аналізі філософських засад формування загальної теорії управління;

– по-п'яте, управління з'являється тільки на тому етапі, коли у ціннісно-смісловій площині саморуху універсуму з'являється людина і стає джерелом і носієм організаційної діяльності шляхом впливу на технічні, соціальні і біологічні системи. Причому ступінь впливу на них у нього різний: якщо на технічні і соціальні він більш-менш прогнозований, то на людину – проблематичний, оскільки вона



сама є джерелом такої ж, а може навіть більш ефективної/агресивної організаційної активності / діяльності;

– по-шосте, філософія управління має висвітлити усі використані тут когнітивні форми для характеристики управління, зокрема й морфологію, і функції підсистеми управління у соціальному цілому, так як для забезпечення функціональності системи управління вона повинна мати морфологічний орган – носія функцій, а також висвітлити його місце і роль у системі саморегуляції цілого;

– по-сьоме, матеріал цього підрозділу потребує доповнення генетичним аналізом соціального управління з боку філософії управління такими характеристиками особистості, що здатні забезпечити породження, відтворення і розвиток управління, тобто йдеться про специфічний вид свідомості, так як геологічний процес не може не мати свого власного сегменту у свідомості людини, і ще багатьох інших когнітивних продуктів, що дозволяють їй активно творити і відтворювати організаційну складову у саморусі універсуму;

– по-восьме, зрештою, матеріал цього підрозділу відкриває можливість філософії управління вийти на оцінку внеску концепції управління соціальними процесами у загальну теорію управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Далі ми можемо перейти до аналізу природи, сутності, змісту і форм управління соціальними системами.

4.2. Філософська рефлексія природи, сутності, змісту та форм управління соціальними системами

Завданням цього підрозділу є гносеологічний аналіз головних складових явища соціального управління з тим, щоб далі можна було оперувати наповненими філософськими категоріями: природи,



сутності, змісту і форм у ході дослідження його морфології і атрибутивних властивостей.

Нагадаємо, що гносеологія (від грец. γνῶσις – “знання” і λόγος – “вчення, наука”) – теорія пізнання. Термін “гносеологія” був уведений і активно застосовувався у німецькій філософії XVIII ст. Це розділ філософії, що вивчає взаємовідношення суб’єкта і об’єкта в процесі пізнавальної діяльності, відношення знання до дійсності, можливості пізнання світу людиною, критерії істинності і достовірності знання. Теорія пізнання досліджує суть пізнавального відношення людини до світу, його початкові і загальні підстави. Вона вивчає явище і відбиває його у формі наукового знання.

Ми відносимо себе до тих, хто стоїть на позиціях гносеологічного оптимізму, тобто визнаємо, що світ можна пізнати, пізнання немає меж, потрібні лише час і засоби дослідження. Це означає водночас, що ми не поділяємо точки зору агностицизму, скептицизму і соліпсизму.

Після генетичного аналізу соціального управління логічним кроком є аналіз його природи. Геологічний характер явища саморегуляції природи, у просторі якої за участю людини проявляється момент управління, обумовлює природу явища. З боку об’єктивності – це інформаційна взаємодія, а з боку суб’єктивності – це цілераціональна діяльність людини або групи людей. Тому можна стверджувати, що будь-яке управління має духовну, семантичну, логічну, енергетичну, інформаційну, діяльнісну природу. Якою з цих характеристик природи феномена скористатися, залежить від погляду дослідника і мети, яку він ставить перед собою у даному конкретному випадку.

Філософія управління обов’язково має оцінити природу управління з точки зору “матеріальне – духовне” або “матеріальне – ідеальне”. У такому семантичному фільтрі управлінські відносини постають як духовні і ідеальні.

Найбільш поширеним на природу управління є погляд з позицій інформаційної і діяльнісної складових, у яких зафіксовані погляди з боку об’єктивності і суб’єктивності у цьому явищі. Тому зупинимось на них більш детально. Організаційну діяльність людини ми



розглянемо далі, а наразі нас цікавить інформаційний портрет природи соціального управління.

Тож, інформація / знання має займати у нашому дослідженні особливе місце, оскільки саме її рух та модифікація слугує лакмусовим папером оцінки стану і перспектив всього процесу управління і його окремих фаз, незважаючи, що вона є досі невизнаною філософською категорією. Водночас, саме ж інформація і ентропія сьогодні стали основоположними поняттями теорії самоорганізації і теорії розвитку.

Тому необхідно розкрити поняття, яке К. Шенон охарактеризував як зняття невизначеності, У. Ешбі – як кількість різноманітності; І. Новік вважав, що інформація щодо відображення займає таке ж місце, як енергія у відношенні до руху, тому інформація являє собою якісну і кількісну характеристику упорядкованості відображення¹. Не знав відповіді і основоположник 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: статистичний, семантичний, якісний, алгоритмічний та інші, однак жоден з них не дасть адекватної відповіді на запитання – що ж таке інформація і як її правильно вимірювати і тлумачити. Проблема і дотепер залишається невирішеною.

У цьому дослідженні ми використаємо термін “інформація” у якості виразника духовного світу, тобто він виконує функцію, аналогічну тій, яку виконує речовина для світу матеріального. Це означає, що нас буде цікавити, передусім, аксіоматичний аспект інформації, який здатний формувати у людини систему норм соціальних реакцій (транс-акцій). У ході дослідження є сенс звернути увагу на концепцію інформації, запропоновану М. Бургіним та В. Кузнецовим, що передбачає покращення або вдосконалення структури².

¹ Корнієвський О. А. Громадські об’єднання у системі національної безпеки держави : монографія / О. А. Корнієвський. – К. : Альтерпрес, 2010. – С. 19.

² Бургин М. С. Введение в современную точную методологию науки. Структуры систем знания / М. С. Бургин, В. И. Кузнецов. – М. : Аспект, 1994. – С. 62.



Ця теорія побудована на двох системах принципів. Перша система дасть відповідь на запитання, що таке інформація і які закономірності її функціонування, а друга – розглядає засоби виміру інформації.

Для нас принципово важливим є те, що, виходячи з першої системи, М. Бургін зробив дуже важливий висновок, який спростовує традиційні уявлення: інформації у чистому вигляді не існує. Але це “ніщо” проявляється і дасть про себе знати як “щось” у дії. Це як промінь світла: сам по собі невидимий, він висвічує, робить видимими тіла, які потрапили під його дію. Отже, інформація є результатом специфічного процесу, що протікає у другій природі, оскільки вона є величиною функціональною.

Для нас особливо цінне те, що, виходячи з іншої гіпотези, він доводить різницю між знаннями і інформацією. Це істотно різні речі. Висновок, що здається на перший погляд таким незвичним, є принципово новим у науці, і переконливо аргументується М. Бургіним. 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 є цілком прийнятним для обґрунтування взаємодії технічних, біологічних і соціальних систем і пояснення процесів, що тут відбуваються.

При цьому каналами управління циркулює не проста інформація, а спеціальна – управлінська, що має два різновиди: директивна та виконавча. Ця обставина, наявність двох видів інформації, свідчить про те, що управління розташоване у вертикальній площі саморуху універсуму, що має координати “цінності – смисли”.

Матеріал, у якому фіксується похідна субстанція від соціальних відносин, а саме її ми називаємо третьою природою, є, на нашу думку, ніщо інше, як інформація, що несе смисли. Про особливість інформаційного забезпечення управлінської діяльності свідчить той факт, що на практиці виникла спеціальна мова, якою користується система управління. Продемонструвати цю закономірність легко на прикладі КПРС, яка виконувала в соціальному організмі СРСР



функцію системи управління. Й. Сталін, наприклад, виступаючи від імені політичної партії, вдавався до виразів як антропоморфного (“партія говорить своєю мовою”), так і техніцистичного, навіть військово-техніцистичного (преса – “найсильніша зброя”, “гостра зброя”) характеру¹. Як аргумент на користь такого твердження можна навести і факт видання спеціальних словників, де концентрується специфічний тезаурус для управління соціальним розвитком².

Відсутність ознак управлінського походження в інформації ми вважаємо інформаційним шумом, який перевантажує комунікаційні системи, й у ньому може загубитись дійсно важливе повідомлення, яке має здійснити функцію організації відносин. Водночас може вироблятися та спрямовуватися у комунікаційні мережі дезінформація, яка має цільову спрямованість посилити ентропію технічних, біологічних і соціальних систем. Так званий “чорний PR”, що набув небувалих масштабів під час політичних виборів в Україні, є саме таким “нездоровим” різновидом інформації.

Природа управління має чітко виражений владний окрас, оскільки користується владою як своїм інструментом. На владний характер управління звертають увагу майже усі його теоретики. Тож, на основі літературних джерел можна стверджувати, що управління не тільки використовує феномен влади для упорядкування відносин в управлінні технічними, біологічними і соціальними системами, а й має однакову з ним природу, якщо оцінювати організаційну діяльність як інструмент регулювання розвитку технічної, біологічної і соціальної систем. Політична взаємодія є не що інше, як діяльність людей з отримання, розподілу і реалізації влади, а організаційна взаємодія – колективна діяльність з упорядкування відносин між людьми, що без легітимної влади зробити неможливо.

Але між ними існує й суттєва різниця, оскільки влада – це соціальний інститут і у ньому немає місця людині, а управління –

¹ Бурлачук В. “Вождь” и “масса” в посттоталитарном обществе / В. Бурлачук, В. Токарева // Сучасна українська політика: політики і політологи про неї. – К. : Вид-во Українсько-фінського ін-ту менеджменту і бізнесу, 1999. – С. 196-203.

² Соціальне управління : довідник / В. Л. Василенко (керівник авт. кол.), В. Б. Авер’янов, Ф. Г. Бурчак та ін. ; упоряд. : В. О. Тихонович та ін. – К. : Політвидав України, 1986. – 415 с.



соціальний організм, оскільки залучає у свою структуру суб'єкта. Для ілюстрації можна навести низку аналогій. Така різниця існує, наприклад, між інститутом релігії і церквою, між інститутом шлюбу і сім'єю, між інститутом освіти і системою освіти.

Логічно припустити, що природі управління притаманно декілька спільних з владою характеристик, а саме:

– вони, влада і управління, дійсно мають інституціональний характер, оскільки у результаті поглибленого теоретичного аналізу доведено, що їх буття має нормативно-ціннісну основу, що існує у вигляді специфічного смислового поля незалежно від суб'єктивного фактора, оскільки явище виникає у структурі суспільства, як його атрибутивна властивість і орган творення і відтворення загальної життєспроможності соціального організму країни;

– влада і управління мають духовну (семантичну) природу, онтологічно відтворену у смислах, якими ми користуємося, не помічаючи, що це продукт третьої природи, і тому сприймаємо їх у своїй свідомості, переробляємо у самосвідомості і підсилюємо існування третьої природи шляхом застосування механізму смислоутворення;

– сутність відносин влади і управління слід розглядати як вираження самоупорядкування його внутрішнього змісту, що виявляє себе в єдності всіх багатоманітних і суперечливих форм його буття або як відносини командування та підкорення;

– зміст влади і управління корисно аналізувати як систему узгоджених комунікацій, що розкривається нами як сукупність процесів упорядкування взаємодії людей, котрі відбуваються шляхом локалізації у просторі та циклізації у часі. За призначенням це специфічна цілераціональна діяльність людей з упорядкування взаємовідносин між ними;

– корисно мати на увазі чотири головні атрибутивні риси управління, що притаманні й владі, а саме: воля суб'єкта управління, що має реалізуватись у владному просторі і у певному часі; мета управління, для реалізації якої суб'єкт застосовує владу, що визначає майбутній стан технічних, біологічних і соціальних систем,



незважаючи на очікування об'єкта владного впливу; сила, котра підкорює, реалізується шляхом застосування специфічних засобів управління, наприклад, специфічної мови або спеціальних комунікативних мереж інформаційного походження, силових структур, МВС, органів розвідки і контррозвідки, армії або поліції; соціальна відповідальність, що детермінується надзвичайно потужними силами владного впливу суб'єкта управління на об'єкт управління;

– різниця між ними полягає у формах реалізації влади і управління: якщо владу в країні ми характеризуємо як: автократію або авторитаризм, демократію, охлократію, технократію, олігархію, бюрократизацію, ноократію, то управлінню притаманна інша характеристика – стиль, тобто йдеться про демократичний, ліберальний і автократичний стилі управління.

Сутність соціального управління та його характеристика є першочерговим завданням філософії управління. Під сутністю соціального управління необхідно розуміти його внутрішній зміст, що виявляє себе в єдності всіх багатоманітних і суперечливих форм його буття. При цьому явище управління – це те або інше виявлення (вираження) логіки третього світу, зовнішні, безпосередньо дані форми його існування.

У мисленні ж категорії сутності і явища соціального управління висловлюють перехід від розмаїття наявних форм феномена до його внутрішнього змісту і єдності, до поняття. Оскільки управління як складова саморегуляції соціального світу являє собою тотальність, то осягнення його сутності становить головне завдання філософії, а точніше, такого її специфічного напрямку як соціальна філософія, у якій розумна людина відіграє, наряду з суспільством, одну з головних ролей.

Сутність соціального управління полягає в організаційній взаємодії. Організаційна взаємодія – це свідомий і керований процес, який визначається рівнем співвідношення потреб, інтересів і цілей організованих суб'єктів спільної діяльності, тобто членів того чи іншого соціального утворення. Управління процесом організаційної



взаємодії є невідривним від управління соціальним утворенням (системою) як таким, що перебуває в постійному розвитку, і передбачає наявність достовірної інформації про цілісне функціонування цього соціального утворення, а також особливості й можливості реалізації інноваційних проєктів, спрямованих на постійне вдосконалення його діяльності. Це характеризує організаційну взаємодію як багаторівневу систему з широким спектром розподілу організаційних сил суб'єктів соціального управління, що дає змогу виявляти, уточнювати й формувати спільні цілі, упорядковувати організаційні зв'язки та відносини між цими суб'єктами¹.

М. Туленков, як автор цієї категорії, вживає її у двох сенсах². У широкому сенсі організаційна взаємодія в соціальному управлінні – це різновид соціальної взаємодії, що забезпечує комплексний і взаємоузгоджений зв'язок елементів соціального утворення (соціальної системи) та його організаційної структури управління при взаємоузгоджених відносинах із зовнішнім середовищем.

У вузькому сенсі – це взаємовигідні та узгоджені за цілями, часом, місцем і ресурсами дії членів організаційного формування (контрагентів, партнерів, виконавців), якими можуть бути суб'єкти господарської та управлінської діяльності – фізичні, юридичні і посадові особи.

Розміщення організаційних сил суб'єктів соціального управління у будь-якому соціальному утворенні (системі) формується їхньою позицією, мотивами, цілями, інтересами, уподобаннями, ідеологією, системою цінностей, а також програмами спільної діяльності й формами організаційного поведіння. Отже, суб'єкти соціального управління спільно утворюють організаційні механізми функціонування і змін, єдності дій і поведінки, внаслідок чого, власне, і формується цілісна система організаційної взаємодії в соціальному управлінні.

¹ Туленков М. В. Організаційна взаємодія як предметна сфера соціології управління / М. В. Туленков // Соціальна психологія. – 2007. – № 1. – С. 22.

² Туленков М. В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2009. – С. 62.



Організаційна взаємодія ґрунтується на організаційній дії, що містить такі елементи: а) активний індивід (або група людей), що діє, зі своїми потребами, інтересами і цілями; б) конкретне організаційне середовище, в якому відбувається дія (ситуація); в) орієнтація суб'єкта дії на конкретні умови середовища (на ситуацію), що дозволяє визначити конкретні шляхи досягнення поставленої мети; г) орієнтація суб'єкта дії на реакцію оточуючих (тобто на їхню реакцію на його дію), врахування якої є не менш важливим для досягнення обраної ним мети, ніж орієнтація на умови середовища. При цьому організаційна дія, що виражає залежність людей (або їхніх соціальних груп), проявляється в організаційному зв'язку (взаємозв'язку), який охоплює: а) суб'єктів цього зв'язку; б) предмет зв'язку, що характеризує його змістовну сторону; в) механізм здійснення зв'язку та його свідоме врегулювання. Отже, поведінка людини залежить не тільки і не стільки від неї самої, скільки від людей, які діють спільно та справляють взаємний вплив на поведінку одне одного. При цьому з прогресом суспільства така залежність невинно зростає та посилюється.

Організаційний зв'язок може виражатися в різних формах: як у вигляді організаційного контакту, коли мова йде про зовнішні, неглибокі, поверхові, найчастіше швидкоплинні зв'язки людей одиничного чи багаторазового характеру, що не спричиняють істотного впливу на їхню життєдіяльність, так і у вигляді організаційної взаємодії, коли йдеться про взаємозумовлені організаційні дії, за яких дії одного суб'єкта управління одночасно є причиною і наслідком зворотних дій інших суб'єктів управління. Тобто вона має місце там і тоді, де і коли люди взаємно і порівняно глибоко, стають і регулярно впливають одне на одного, що в результаті приводить не тільки до відтворення, але, зазвичай, і до зміни організаційних відносин¹.

У більшості ж організаційно-управлінських концепцій, теорій і моделей превалює думка про те, що високий рівень організації

¹ Туленков М. В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2009. – С. 58-59.



управління гарантує ефективну реалізацію технологічних циклів у виробничій та невиробничій сферах суспільної життєдіяльності, тобто у технічних, біологічних і соціальних системах. Йдеться про першорядну роль, яку починає відігравати організаційна взаємодія суб'єктів і об'єктів соціального управління на різних ієрархічних рівнях суспільної організації, які пов'язані між собою спільністю цілей подальшого еволюційного розвитку.

Більше того, ключова роль організаційної взаємодії в соціальному управлінні зводиться, головним чином, до створення необхідних умов для нормального функціонування системи соціального управління в транзитивному суспільстві, що постійно розвивається, а проблеми гармонізації природи, людини і суспільства залишаються поза увагою дослідників. Це неправильно, оскільки планетарний світ єдиний за походженням, функціонуванням і розвитком. Як тут не згадати слова О. Богданова з його праці "Тектология. Всеобщая организационная наука" щодо складності соціального завдання, головна складність яких полягає у найбільшій різноманітності. На що дослідник відповідає наступним чином: "узагальнено-усвідомлена їх постановка дає узагальнено-свідомий підхід до них; це перший етап вироблення загальних методів їх вирішення – (виділено – Ю.Б.)"¹.

Зазначеним характеристикам цілісної системи відповідає, на наш погляд, організаційна взаємодія в соціальному організмі планети, у якому функціонує такий елемент, як загальне управління, оскільки остання є складним і багаторівневим суспільним феноменом, що функціонує в системі взаємодії внутрішніх та зовнішніх чинників.

З іншого боку, вивчення цього феномена у рамках системного підходу здійснюється на якісно вищому рівні, тобто в системі міжфункціональних зв'язків технічного, біологічного і соціального походження, які поєднують усі елементи в єдине, цілісне системне утворення, що є об'єктивною необхідністю.

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 49.



Варто наголосити, що основні процеси організаційного підходу збігаються із процесами полімеризації, диференціації й інтеграції як основними в розвинених системах. Процес полімеризації відображає факт виникнення однорідних елементів і зв'язків між ними, що є структурним аспектом організації; диференціація означає зміни елементів структури живого, що є динамічним аспектом організації; інтеграція – це об'єднання диференційованих елементів і зв'язків живого, узгодженість їх проявів, тобто вона є регуляційним аспектом організації¹.

Ці аспекти виявляються у принципах організації, які наводить М. Сетров: принципах сумісності, актуалізації, зосередженості, нейтралізації та лабілізації функцій технічних, біологічних і соціальних систем, на основі яких формується саморегулятивна система, що скеровується загальною теорією управління і для якої ми тут розбудовуємо філософські засади.

Кожен із перерахованих принципів відповідає за певний бік розвитку організації. Так, принцип сумісності відображає необхідність наявності однорідних, здатних до взаємодії елементів навіть для виникнення найпростіших систем, тобто означає сумісність окремо взятих елементів системи (зокрема і системи саморегуляції). Необхідна при цьому також наявність сумісності окремо взятого елемента й цілісності соціальної системи, до якої елемент входить. Ці функціональні взаємовідносини елементів суспільства і складають другу форму сумісності, яку можна розглянути як відношення частини до цілого, що виявляється їх функцією залежності.

Організаційна взаємодія носіїв директивної і звітної інформації за посередництвом культурологічного ядра системи, власна система цінностей, що перетворюється на сукупність моральних і правових норм, канали такої взаємодії призводять не тільки до ускладнення їх власних структур, але й спонукають морфогенетичний процес, що

¹ Сетров Н. М. Основы функциональной теории организации. Философский очерк / Н. М. Сетров. – Л. : Наука, Ленингр. отделение, 1972. – 164 с.



веде до становлення специфічного морфологічного органу, який націлений на аналіз управлінської інформації.

Сутність цього явища у гносеологічному вимірі може мати й суб'єктивований вигляд, тоді ми маємо справу з “суб'єкт-суб'єктами” відносинами, що є ядром соціального управління. Згадаймо, що організаційні відносини – це “одна з форм прояву організаційної взаємодії (поряд з організаційними структурами, інститутами, організаційними процесами, формуваннями тощо), яка вирізняється тривалістю, сталістю і систематичністю організаційних взаємодій, їхньою самовідновлюваністю та широтою змісту організаційних зв'язків.

Організаційні відносини (як органічна складова управлінських відносин) відображають сталі взаємозв'язки елементів організаційної структури управління, тобто місце, функції, права і відповідальність кожного працівника (або підрозділу), а також конкретні технологічні, економічні, виробничі й організаційно-управлінські зв'язки між ними.

За характером взаємодії виділяються організаційні відносини субординації та координації¹, а за змістом вони є надзвичайно різноманітними. Це зумовлене передусім великим розмаїттям цілей і ціннісних орієнтацій, якими керуються у своїх взаємовідносинах суб'єкти соціального управління (багатство, влада, знання, статус, престиж, справедливість, доброта, дружба тощо).

Можна сказати, що в процесі дослідження ми мусимо здійснити трансформацію реального соціального явища буття, оскільки воно здійснює тиск на людей і відчувається ними у формі знання. “Відношення, – писали К. Маркс і Ф. Енгельс в “Німецькій ідеології”, – стають в юриспруденції, політиці і т. ін. – в свідомості – поняттями”².

Іншими словами, в процесі дослідження ми маємо відтворити в ідеальній формі певну систему реально існуючих суспільних

¹ Булыгин Ю. Е. Организация социального управления (основные понятия и категории) : слов.-справ. / Ю. Е. Булыгин. – М. : Контур, 1999. – С. 131.

² Див. : Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология / К. Маркс, Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1955. – Т. 3. – С. 100.



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 рівнозначне ідеї. Вони знають лише відношення “Людини” до самої себе, і тому всі реальні відношення стають для них ідеями”¹. Відразу ж приводиться ще більш чітке визначення відношення як того, “що філософи називають ідеєю”².

“Суб’єкт-суб’єктні” відносини є суттєвою ознакою, критерієм розподілу видів управління між собою, оскільки ми вважаємо, що управління біологічними системами спирається на “суб’єкт-об’єктні” відносини, а управління технічними – “об’єкт-об’єктні” відносини. М. Каган, характеризуючи взаємозв’язок спілкування і суспільних відносин, писав, що між ними “існує взаємодія, але вона описується не в поняттях “форма” і “зміст” або “персоніфікація”, а швидше в поняттях “процесу” і “продукту”. Спілкування є реальна діяльність, що розгортається процесуально, а суспільні відносини – тип зв’язку його учасників, що стає структурою суспільства і, формуючись у процесі практичного спілкування людей, його ж і зумовлює”³.

Окрім цього, він, посилаючись на К. Маркса, вказує на інший аспект діалектичного взаємозв’язку спілкування і суспільних відносин – усвідомлена цілеспрямованість спілкування (як форми діяльності суб’єкта) і неусвідомлювана спонтанна, і, набуваючи стихійної влади над суб’єктами, сила суспільних відносин. Завершує автор характеристику їхніх особливостей посиланням на те, що третій аспект діалектики спілкування і суспільних відносин охоплюється зв’язком понять “безпосередні” і “опосередковані” або “прямі” і “побічні”.

Для нас надзвичайно важливим є його висновок про те, що “в яких би формах спілкування не здійснювалося, його мета – досягнення спільності (або підвищення рівня спільності) діючих

¹ *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – С. 99.

² *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – С. 99.

³ *Каган М. С.* Мир общения: Проблема межсубъектных отношений / М. С. Каган. – М. : Политиздат, 1988. – С. 136.



суб'єктів їхніми вільними сукупними зусиллями при збереженні неповторної індивідуальності кожного"¹.

Зміст соціального управління також знаходиться у центрі уваги філософії управління. У нашому дослідженні під змістом соціального управління розуміється не сам по собі субстрат соціального явища, а його внутрішній стан, сукупність процесів, що характеризують взаємодію елементів, що утворюють соціальний світ, як між собою, так і з середовищем, і зумовлюють їхнє існування, розвиток і зміну; в цьому сенсі сам зміст соціального управління виступає як організаційний процес, який ще байдужий до форми, а "форма зовнішня до нього; зміст щось інше, ніж форма"².

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 зазначимо, що соціальне управління, як впливає з розглянутого вище матеріалу, складається немов би з двох частин: суб'єктивованої і об'єктивованої, які зароджуються на мікрорівні, розташовуються на макрорівні і переходять на мегарівень, а звідти впливають на процес соціальної взаємодії. Соціальна взаємодія є однією з форм взаємодії в природі, вона має об'єктивний причинно-наслідковий характер і є впорядкованою системою взаємовпливу соціальних елементів, що здійснюється за допомогою специфічних носіїв соціального типу взаємодії, якими можуть виступати різні види соціальної інформації.

Наразі маємо всі підстави, щоб стверджувати, що суб'єктивована частина цієї суперечливої єдності знаходиться в структурі людської особистості і перебуває в потенційній формі. Її зміст ми розглянемо далі, де зміст соціального управління буде подано як особистість або як сукупність організаційних ролей, які мають виконувати людські особистості у суспільному житті. Але ми розглядаємо не голі соціальні ролі, оскільки вони швидше тільки зовнішні ознаки соціальної якості, а в єдності з їх духовними складовими, до яких

¹ Каган М. С. Мир общения: Проблема межсубъектных отношений / М. С. Каган. – М. : Политиздат, 1988. – С. 163.

² Гегель Г. Наука логики / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1. – С. 86.



входять почуття, свідомість, самосвідомість, діяльність і інші атрибутивні властивості людини.

Інша частина змісту соціального управління об'єктивована в зовнішньому середовищі. Вона являє собою добре відому нам об'єктивовану реальність – умови організаційної діяльності людини. Її називають суспільством.

На основі вищевикладеного має бути зрозумілим, що зміст соціального управління проявляється у бутті як організаційна діяльність, що представляє собою процес, за допомогою якого керівник підвищує негентропію системи, усуває невизначеність, безладдя, плутанину та конфлікти між людьми щодо роботи або повноважень і створює середовище, придатне для їх спільної діяльності. “Загалом, – як зазначав О. Богданов, – увесь процес боротьби людини з природою, підпорядкування і експлуатації стихійних її сил є не що інше, як процес організації світу для людини, в інтересах її життя і розвитку. Такий об'єктивний сенс людської праці”¹.

Одночасно зауважимо, що це достатньо складний вид діяльності людини і для його реалізації треба мати фахові знання і компетенції, а саме:

1. Знання про бажаний стан керованої системи, який виступає у якості мети системи, що управляє.

2. Знання про траєкторію реального руху керованого об'єкта.

3. Прогноз майбутнього стану системи, до якого повинна привести ця траєкторія.

4. Знання про внутрішні процеси, що протікають в керованій системі і визначають шлях її саморуху, а також про природні закони і механізми, що управляють цими процесами.

5. Знання про можливості, ресурси і засоби, які має у своєму розпорядженні система, що управляє, необхідні для того, щоб знати, чи може вона виконати такі дії, що управляють, щоб змінити природну траєкторію руху керованої системи на штучну.

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 70.



6. Програма і план таких дій¹.

Тож, складність організаційної діяльності полягає у необхідності вибору рішення з безлічі можливих альтернатив, кожна з яких не поступається решті з погляду раціональності прийняття організаційного рішення. Положення ускладнюється ще й тому, що керувати треба розумними людьми, що мають власні знання, волю, авторитет, досвід і цілі щодо кожної ситуації.

До того ж у кожному виді і горизонті управління треба реалізувати окремий алгоритм. Найлегше це зробити у горизонті управління технічними системами, якщо не звертати увагу на крайнощі, наприклад, управління атомними станціями, аварійними літаками. Складніше це відбувається в управлінні біологічними системами за алгоритмом “суб’єкт-об’єктних” відносин. Найскладніше це зробити в управлінні соціальними системами, де треба реалізувати “суб’єкт-суб’єктні” відносини. Особливо у випадках, коли управління відбувається у ході організаційної взаємодії багатьох учасників – соціальних вітчизняних, багатонаціональних і міжнародних організацій, скажімо, у ході захисту прав людини, державотворення, екологічного захисту та ін.

Філософія управління пояснює, що практична організаційна діяльність має два різновиди: керівництво і управління / менеджмент. Керівництво і менеджмент різняться не лише активністю реалізації функції управління, але і мірою передбачуваності своїх дій. Керівництво – націлене у майбутнє, саме тому слово “керівник” є синонімом слова “вождь”. Керівник часто змушений діяти в умовах невизначеності, результат керівництва вимірюється якісними параметрами. Керівництво може бути успішним, мудрим, правильним. Менеджмент – циклічний, результат його відомий і обчислюваний.

Можна зробити висновок, що manager – це завідувач, поставлений уміло і розумно керувати чітко обмеженою сферою діяльності. Російськомовне поняття менеджменту вужче, ніж

¹ Комаров С. В. Основы методологии: системодетельностный подход. Категории. / С. В. Комаров, С. И. Кордон. – Пермь : Изд-во ПГУ, 2005. – С. 144-147.



управління і керівництво, ближче до забезпечення функціонування, ніж до розвитку. Менеджер облаштовує ту галузь, яку він контролює, він нічого не вигадує і не займається розвитком. Російська і українська мови відбили цю смислову відмінність і помістили “менеджера” в середину організаційної ієрархії. Порівняймо: менеджер середньої ланки, але вище керівництво компанії.

На постулатах теорії діяльності будує свої міркування про управління і Г. Щедровицький. Формулюючи чітко розрізнення керівництва і управління, він вказує на те, що керівництво припускає існування адміністративної структури з певною ієрархією і системою стосунків. У такій системі, яку описував, зокрема, П. Друкер, люди відмовляються від своїх цілей і завдань і зобов’язуються рухатися тільки відповідно до цілей і завдань організації.

“Діяльність управління, навпаки, здійснюється в тих випадках (і в тих межах), коли підпорядковані системи мають власне функціонування (або навіть розвиток), і орган, що управляє, не пов’язаний з ними безпосередніми адміністративними зв’язками... Таким чином, керована система завжди є відносно незалежною від тієї, що управляє, і система, що управляє, повинна досягати своїх цілей відносно керованої системи, незважаючи на цю незалежність і з урахуванням її”¹.

Існує ще одна ознака, яка далеко розводить керівництво і управління, які принципово відрізняються одне від одного. Так, наприклад, діяльність керівництва може здійснюватися тільки у рамках певної, спеціально побудованої організації, тому філософія освіти має пояснювати морфологію систем управління. Організація є конструкцією, і як будь-яка конструкція – має певне призначення, мету, для якої вона і будується. Призначення організації може бути реалізоване, якщо організація забезпечує виконання певних функцій.

Організацію можна розуміти як результат певного виду діяльності і як саму цю діяльність. Вона виникає як продукт особливої конструктивної діяльності зі створення організації. Як і

¹ Автоматизация проектирования и задачи развития проектировочной деятельности // Путеводитель... – С. 158.



будь-яка конструкція, організація будується з конструктивних елементів, якими виступають функціональні місця. Між цими елементами встановлюються визначені організаційні відносини, зокрема стосунки керівництва і підпорядкування. Створена таким чином організація виступає як штучне утворення. Організатор, що створив її, дивиться на неї як на своє творіння. Тому організація може бути будь-якою, залежно від завдань і цілей організатора, що створив її, і залежить від його світорозуміння.

Після того, як організація створена, функціональні місця в ній починають заповнюватися людьми. При цьому передбачається, що кожна людина і колектив людей, що прийшли працювати в цю організацію, відмовилися від власних цілей і зобов'язуються виконувати роботу, реалізовувати цілі і вирішувати завдання керівництва. Тільки у рамках таких спеціально створених організаційних зв'язків і можливе керівництво. Його суть полягає в постановці завдань перед іншими, нижчестоящими в організаційній ієрархії, елементами. Але для цього треба, щоб ці елементи відмовилися від власних цілей, від власного руху до своїх цілей. Вони зобов'язуються рухатися тільки і відповідно до свого місця у напрямі згідно з тими цілям і завданням, які перед ними ставить їх керівництво.

При цьому керівництво розглядає усю організаційну систему як один складний засіб в досягненні поставлених ним цілей. Тому адміністративні структури створюються і організуються так, щоб забезпечити передачу цілей і завдань безпосередньо від керівництва до підлеглих. Організація стає штучним засобом, знаряддям для досягнення керівництвом власних цілей. Тоді підпорядкована система виявляється як би частиною, елементом керівної системи, в яку вона включена від самого початку, вже в процесі проектування і побудови організації. Підпорядковані системи не мають власного незалежного функціонування і руху, не ставлять перед собою жодних окремих цілей і завдань, а приймають цілі і завдання керівних органів. Вона стає подібною до технічної системи, що відчужена керівником у



зовнішнє середовище і має власну історію, і власне життя, і власну долю.

П. Щедровицький характеризує управління аналогічним чином, але підкреслює, що управління є завжди “діяльність над діяльністю” (навіть якщо нам здається, що йдеться про управління людьми), де охоплююча діяльність, що управляє, за рахунок знань асимілює охоплювану, керовану.

“Діяльність керівництва, – пише П. Щедровицький, – може здійснюватися тільки у рамках організаційно-адміністративних структур. Вона можлива в тих випадках (і в тих межах), коли керовані об’єкти не мають власного незалежного функціонування, не ставлять перед собою самостійних цілей і завдань, а, навпаки, цілком і повністю приймають цілі і завдання керівних органів. Керівництво припускає, що уся керована система виступає як один складний засіб у досягненні цілей, поставлених керівником. Відповідно до цього створюються і організовуються адміністративні структури, що дозволяють безпосередньо передавати цілі і завдання від керівника до керованих.

Діяльність управління, навпаки, здійснюється у тих випадках (і в тих межах), коли об’єкти мають власне функціонування, і керівник не пов’язаний з ними безпосередніми організаційно-адміністративними зв’язками; керовані об’єкти завжди мають власне “природне” функціонування, свої власні “внутрішні” цілі, не можуть відмовитися від їх досягнення, не зруйнувавши при цьому самих себе.

Таким чином, керована система завжди є відносно незалежною від тієї, що управляє, і система, що управляє, повинна досягати своїх цілей відносно керованої системи, незважаючи на цю неможливість і з урахуванням її. Змішування керівництва і управління відносно різних об’єктів призводить, як правило, до неефективності діяльності, що управляє; управління, що вимагає специфічних засобів і методів, підміняється керівництвом, але оскільки для останнього немає необхідних умов, то відповідне рішення просто не реалізується”¹.

¹ Щедровицький П. Г. Грамматика управления / П. Г. Щедровицький. [Електронний ресурс] – М.: ШКП, 1987. – 70 с. – Режим доступу до ресурсу: http://www.archipelag.ru/index/biography_shedrovitcky_gp.



Форми соціального управління є виходом у буття сутності і змісту організаційного феномена, що відбувається завдяки втручання людини у природний процес саморегуляції соціального процесу. Для обґрунтування цієї тези достатньо вказати на те, що до форми належить загалом все певне. При цьому відомо, що визначення соціального управління є водночас і визначенням соціальної форми, оскільки воно щось установлене і завдяки цьому відмінне від того, форму чого воно складає; визначеність соціального управління як якість єдина зі своїм буттям.

Оскільки йдеться про третю 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, відбиваючись у свідомості людини, а другий – в суспільній свідомості. Тільки після цього вона стає предметом організаційної діяльності спеціально і високопрофесійно підготовленої когорти менеджерів.

Тобто, ми хочемо підкреслити, що організаційна діяльність будь-якого управлінця дуже далеко стоїть від натуральних предметів, наприклад, техніки, і процесів, наприклад, спілкування людей між собою. Вона має справу з моделями цих систем і процесів, у чому нас переконують слова академіка М. Амосова про те, що “розум необхідно розглядати як апарат управління складними об’єктами за критеріями оптимальності через дії з моделями. При цьому слово “апарат” допускає як структуру, так і алгоритм”¹.

Отже, з усього вищевикладеного робимо висновок про те, що організаційна діяльність людини своїм предметом має логічні конструкції і тому саме їх форма буття визначає форми управлінської діяльності. Земного тут вже мало залишається, оскільки правитель оперує архетипами, ідеями, цінностями і смислами. Може цим і пояснюється поширена думка, що вищі керівники царства, імперії, держави є намісниками Бога на землі, оскільки вони оперують засобами, які знаходяться у просторі третього світу.

¹ Амосов Н. М. Мое мировоззрение / Н. М. Амосов // Вопросы философии. – 1992. – № 6. – С. 51.



Це означає, що для управління земні форми буття, як першої, наприклад, біологічні системи, так і другої природи, наприклад, технічні і соціальні системи, є всього лиш різновидами одного і того ж предметного поля професійної діяльності.

Далі можна зазначити, що при вивченні натуральних форм ми маємо справу з доцільною діяльністю людини, а точніше з працею і спілкуванням; при вивченні простих перетворених форм ми стикаємося з природними (соціальними) сутнісними силами людини, при вивченні складних перетворених форм ми маємо справу з суспільними відносинами, а при вивченні натуралізованих складних форм ми стикаємося з “залізною людиною” К. Маркса.

Форми соціального управління, таким чином, обумовлюються змістом соціального простору, у якому воно функціонує, тому ми маємо справу з ціннісною і смисловою детермінацією і відповідними до них – ціннісно-орієнтованою формою управління, що ґрунтується на селекції цінностей, і інноваційною формою, що відтворюється смислопородженням.

Виходячи з подвійної природи соціального управління, соціальні системи мають два контури управління: ціннісний і смисловий. Перший канал використовує напрацювання світової і національної культур і тому консервує її, а другий – надає інноваційний особистісний смисл, що веде до розвитку соціальної системи. Культура виступає чинником, який є зовнішнім імпульсом до дії. На цій основі особистість отримує подвійну ціннісно-смилову детермінацію поведінки і здатна виступати як консерватор і як інноватор розвитку освітніх систем¹.

Ціннісна форма соціального управління має безпосереднє відношення до культури, попереднього історичного розвитку і ментальності народу. Звідси походять побоювання щодо загрози для національної культури і освіти, пов’язаної з поступовим заміщенням поняття “управління” поняттям “менеджмент” і, як результат, вестернізацією і розмиванням національних особливостей суспільних

¹ Бех В. П. Механізм ціннісно-смилової детермінації управління навчальним закладом / В. П. Бех, Л. М. Семененко // Практична філософія. – 2006. – № 4 (22). – С. 18-26.



стосунків. Проте національні ментальні ознаки різних культур не можуть стати причиною відмови від об'єктивних світових загально визнаних досягнень сучасного менеджменту як типу і філософії управління, який, будучи соціальним по суті, проголошує вищою цінністю людиновимірність, а не власне виробництво продукції.

До культурологічної форми соціального управління належить вплив на людей, що базується на енергетиці цінностей культури, а механізм її дії ґрунтується на традиції, ритуалі, використовуючи об'єктивованій ціннісний субстрат – систему загальнолюдських цінностей, які утворюють культурологічне ядро цивілізації або окремої громади. Нагадаємо, що цінністю у літературі вважається “будь-яке матеріальне або ідеальне явище, що має значення для людини, заради якого вона діє, витрачає сили, заради якого вона живе”¹.

У соціальному просторі співіснують “цінності-цілі” і “цінності-засоби”. При цьому цінністю-метою є конкурентоспроможна особистість, а усі інші – цінності-засоби. Виникнення системи цінностей відбувається завдяки механізму дії ідеології. Система цінностей має чотири провідні елементи: знання, що складають зміст життєдіяльності особистості; персонал навчального закладу; педагогічні технології навчання і виховання; тип організації навчально-виховного процесу, з якого постає система корпоративного управління. Це відповідає структурі суспільства. Завдяки цьому соціальний організм навчального закладу має сталі атрибутивні характеристики: семантичну природу, морфологічну самостійність, самовідтворювальний (аутопоезисний) характер, культурологічну форму існування, функціональну багатогранність, імперативний характер дії та ін.

Специфіка впливу цінностей на людину полягає в тому, що вона не проявляє чітко виражених ознак активності, оскільки свідомість людини сама себе збуджує. Якісний стрибок у цьому випадку

¹ Крижко В. В. Аксіологічний потенціал державного управління освітою : навч. посібник / В. В. Крижко, І. О. Мамаєва. – К. : Освіта України, 2005. – С. 203.



можливий лише за рахунок колективного мислення, яке, на відміну від мислення людини, втрачає риси негентропійності.

Головна функція ціннісної детермінації полягає у забезпеченні взаємодії людини і соціуму. Дія механізму суб'єктивізації базується на несвідомих процесах, які відбуваються у психіці людини, де інформація, що надходить із зовнішнього середовища, зазнає їх постійного впливу і виходить у вигляді багатьох спонтанних уявлень.

Взаємодія особистості з іншими учасниками соціального процесу забезпечується двома виконавчими механізмами: перший з них ґрунтується на поділі суспільної праці, а другий – діє на основі закономірностей міжособистісного спілкування завдяки хронотопу у структурі особистості і *habitus*/традиції з боку суспільства. Засобами управління поведінкою особистості є архетипові продукти людської діяльності, що впливають, головним чином, на ментальний рівень особистості і утворюють так звані егрегори, поповнюючи ноосферу з планетарного рівня.

Цінності (культурологічне ядро) у структурі суспільства або іншої системи створюють продукт – сукупність моральних і правових норм, носієм та оберегом яких є орган управління системою. Це збігається з відомою низкою переходів: потреби – інтереси – цінності – норми – мотиви – стимули – дія. Кінцевим продуктом ціннісної регуляції є забезпечення гомеостазу соціальної системи, тобто сталості існуючої структури.

Смислова форма соціального управління пов'язана з принципово іншою сферою діяльності людини, а саме: з атрибутивною властивістю людини продукувати нові смисли і використовувати їх у якості інструменту управління власною поведінкою, і, зрештою, життєдіяльністю окремої людини і всього людського роду. Сенс виявляється вирішальним і у визначенні поняття “соціальна дія”, до якої, безперечно, належить будь-яка дія у сфері життєдіяльності людини.

Смислова форма вияву менеджменту є чимось зовсім іншим, протилежним культурологічній формі, оскільки смислова детермінація управління соціальною системою є суб'єктивованим



субстратом внаслідок дії механізму смислопородження і відтворює залежність поведінки суб'єкта і об'єкта від власнопороджених смислів. Вона у якості агента впливу має значення, яке тлумачиться у сучасних педагогічних словниках як¹:

- сутність, головне, основний смисл явища або поведінки;
- особистісна значущість тих чи інших явищ, повідомлень або дій, їх відношення до інтересів, потреб та життєвого контексту в цілому конкретного суб'єкта.

Механізм дії смислової форми базується на інформаційно-знакових продуктах, що піднімають особистість до закономірностей логіки та смислових полів Всесвіту. Це є джерелом формування змісту ноосфери “згори”.

Роль активності самого суб'єкта у породженні смислів особливо підкреслюють В. Франкл, М. Чиксентмихалі, С. Мадді, Дж. Бьюдженталь, Дж. Келлі, Л. Томас, Ш. Харрі-Аугстайн, Дж. Шоттер. Соціокультурну детермінацію смислів відзначають К.Г. Юнг, М. Чиксентмихалі, Ф. Фенікс, Р. Мей, Я. Смедслунд, Л. Томас, Ш. Харрі-Аугстайн, Р. Харре, при цьому особливого значення навчанню і самонавчанню у породженні смислів надають Ф. Фенікс, Л. Томас, Ш. Харрі-Аугстайн, а також Дж. Шоттер. К. Левін звертає увагу на вплив інших людей на породження смислів (валентностей) у вигляді наказу, заборони або прикладу.

Погляди різних авторів на характер впливу на свідомість і діяльність відзначаються меншим опрацюванням й меншим різноманіттям. На те, що поведінка визначається смислами ситуацій, предметів і явищ, вказують А. Адлер, В. Франкл, С. Мадді, К. Левін, Е. Толмен, Ж. Нюттен, Н. Ендлер, Д. Магнуссон, Я. Смедслунд, Л. Томас, Ш. Харрі-Аугстайн, Р. Харре, при цьому В. Франкл і С. Мадді підкреслюють, що без смислу не можлива жодна активність загалом, відсутність смислу призводить до захворювання. Вплив смислу на протікання пізнавальних процесів відзначають А. Адлер,

¹ Крижко В. В. Антологія аксіологічної парадигми освіти : навч. посібник / В. В. Крижко, І. О. Мамаєва. – К. : Освіта України, 2005. – С. 61.



К. Левін, Ю. Джендлін. Зі смислами пов'язують здатність людини до самодетермінації А. Адлер, В. Франкл і Дж. Шоттер.

Смислова форма соціального управління інтегрує особистість у суспільство і не залежить від стану зовнішнього середовища. Таким чином забезпечується технологічний зв'язок соціального простору людини і суспільства. Його джерелом і носієм є особистість, а механізм його дії “схвалено” принципом зовнішнього доповнення, що створює позитивний зворотній зв'язок у системах саморегуляції і тому виводить соціальну систему на якісно новий рівень розвитку і функціонування.

Керівники і підлеглі, оскільки вони мають різні соціальні ролі в організації, по-різному використовують у соціальному просторі суспільства смисловий продукт власного виробництва. Інноваційна форма соціального управління спирається на психологічні механізми породження смислу: замкнення життєвих стосунків, індукцію смислу, ідентифікацію, інсайт, зіставлення смислів, надання смислу.

Продуктом смислопородження є смислова сфера особистості, що складається з низки смислоутворюючих структур, які утворюють специфічні зв'язки і мають свій механізм функціонування. За дослідженнями Д. Леонтьєва¹, це торкається, насамперед, таких провідних структур, як особистісний смисл, смислова установка, мотив, смислова диспозиція, смисловий конструкт, особистісні цінності. Функціональний аналіз доводить, що цей вид детермінації проявляється у поведінці людини як смислова регуляція.

Таким чином, особистість як регуляторна система конституюється функціями виокремлення суб'єктом себе з навколишнього світу, виокремлення, презентації й структурування ним своїх стосунків зі світом й підкорення своєї життєдіяльності сталій структурі цих стосунків на противагу мінливим імпульсам і зовнішнім стимулам. Це загальна функція смислової сфери особистості. Саме вона утримує суб'єктивоване смислове поле, що відіграє у внутрішньому вимірі процес детермінації поведінки

¹ Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – 487 с.



особистості. Таку динамічну смислову сферу автор розглядає як принцип організації і одиницю аналізу смислової сфери особистості.

Залежно від соціального статусу людина по-різному проявляє себе: підлеглі обмежуються формуванням системи внутрішньоособистісного захисту, а керівники модернізують корпоративну або суспільну ідеологію. Разом керівники і підлеглі модифікують систему цінностей суспільства. Отже, на відміну від ціннісної смислова регуляція забезпечує гомеорез, тобто сталий розвиток соціальної системи, оскільки формується набір змістовно нових концептів, що детермінують соціальні зміни. Так формуються умови для творчості.

Некерований прорив свідомості сучасної людини у простір третьої природи спровокував активний виступ на перший план віртуальної форми управління, завдяки розвиненій технології гри і якісно новому оснащенню управління, мається на увазі ІТ-технології, комп'ютерні мережі. Фактично гравець за комп'ютером є керівником подій, які він сам собі моделює і вирішує за допомогою новітнього технологічного оснащення. Організаційна діяльність стала самоціллю, повністю поглинає гравця і відключає його свідомість від реального соціального буття.

Тому філософ управління повинен здійснювати конструктивну критику незадовільних способів вивчення управління, що склалися, і шукати відповіді на нові реалії, наприклад, віртуалізації комерційних структур і управління ними. Причому сьогодні, у цій площині віртуалізації, головним за М. Кастельсом, – “є не формування віртуальної реальності, а будівництво реальної віртуальності”. Практика сучасного управління цілком підтверджує справедливості цієї тези, якщо поглянути на сучасні фінансові піраміди, накопичувальні трасти, “Еліта-центри”, корпорації на зразок “МММ” Сергія Мавроди¹ та інші віртуальні продукти управлінської діяльності, що викривляють організаційну матрицю планетарного життя.

¹ Мавроди С. Искушение / С. Мавроди. – М. : Росмэн-Пресс, 2008. – 400 с.



Здійснюючи це, вони будують нове символічне середовище. Вони роблять віртуальність нашою реальністю”¹. Мінлива соціокультурна реальність, інформаційна культура, що виникла, не можуть не справляти вплив на систему управління соціумом і поведінку людини, особливо на філософію управління, що лежить в її основі.

У молодого покоління людей швидко відбуваються зміни не те що у свідомості, трансформуються навіть засади ментальності. “Специфіка віртуального менталітету пов’язана з орієнтацією його на роботу з внутрішньою структурою подій, без зведення механізмів їх функціонування до пластів реальності, що пролягають нижче, як це заведено в сучасній філософській і науковій культурі. Особливість віртуального підходу полягає в не пониженні статусу реальності події порівняно із статусом реальності пояснювального механізму”². І це нові предмети уваги для філософії управління.

Філософія управління вивчає умови і засоби формування суспільної еліти сьогодні, до якої варто віднести не лише людей, що є у владі або ерудитів, знавців поезії, літератури чи стародавньої історії; необхідна умова приналежності до громадської еліти – участь у відкриттях, у створенні інформації про віртуальні форми суспільного буття, а значить і коду суспільної поведінки”³. Саме вони формують матеріальний фундамент нової культури. Ця культура перекриває і включає різноманітність систем відображення, що передавалися в історії; це культура реальної віртуальності, де вигаданий світ є вигадкою у процесі свого створення”⁴.

Таким чином, філософія управління висвітлила нам, услід за генезисом, інформаційну природу соціального управління, що

¹ *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – С. 349, 350-351.

² Див. : *Носов Н.* Перспективы виртуальной цивилизации / Н. Носов // *Alma mater.* – 1997. – № 6. – С. 15.

³ *Скворцов Л. В.* Информационная культура как условие выживания человечества / Л. В. Скворцов // *Проблемы глобальной безопасности : материалы семинаров науч.-исслед. и информ. программ (нояб. 1994 – февр. 1995) / рук. прогр. В. А. Виноградов; отв. ред. Т. Г. Пархалина.* – М. : ИНИОН РАН, 1995. – С. 23.

⁴ *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – С. 353.



топологічно простирається у надсоціальний простір, торкається логічних продуктів на кшталт моделей і схем процесів і продуктів, що залишились у соціальному просторі і потребують організаційної уваги з боку системи управління.

Сутність явища подано як організаційну взаємодію суб'єктів між собою у соціальному просторі. Організаційна взаємодія, що ґрунтується на сукупності відповідних дій людей, подається як свідомий і керований процес, який визначається рівнем співвідношення потреб, інтересів і цілей організованих суб'єктів спільної діяльності, тобто членів того чи іншого соціального утворення. Оскільки у організаційній взаємодії беруть участь інтелектуально рівні учасники, то вони спілкуються на рівних між собою, а тим паче взаємодія між організаціями спирається на колективний інтелект, тому між ними встановлюються соціальні зв'язки на паритетній основі, тобто за принципом “суб'єкт-суб'єктних” стосунків.

Саме вони, “суб'єкт-суб'єктні відносини”, що притаманні соціальній взаємодії рівних між собою учасників організаційної взаємодії, визнані суттєвою ознакою, критерієм розподілу видів управління між собою, оскільки ми вважаємо, що управління біологічними системами спирається на “суб'єкт-об'єктні” відносини, а управління технічними – “об'єкт-об'єктні”.

Зміст соціального управління розгорнувся перед нами як сукупність організаційної діяльності, що охоплює усіх учасників, чия життєдіяльність проходить у соціальному просторі. Вона охоплює особистість, як частину соціального конструкту, що корінням заглибився у біот живого і тому підкоряється тільки частково впливу інституту влади і системі соціального управління. Людина біологічна живе трохи за іншими законами, ніж особистість. Вона це може робити тільки завдяки біологічному організму, який інтегрує суперечності, що виникають у структурі цілого.

Управління технічними системами, як продовженням фізичної людини, і простором, у якому застигли матеріалізовані у техніці і відчужені від особистості її сутнісні сили, цей тип управління контролює цілком.



Повністю соціальне управління впливає і на складові соціального простору: а) цілераціональну продуктивну працю у сфері матеріального і духовного виробництва; б) спілкування людей між собою, що утворює особливі соціальні системи на кшталт соціальних організацій фірм, регіонів, країни і наддержавних утворень, що за походженням є функціональними системами.

Форми соціального управління визначені на основі субстанціональності соціального простору, що у вертикальній площині, у якій циркулює управлінська інформація, визначається ціннісно-смысловим змістом, а у горизонтальній – “потребами-діями”. Встановлена цілковита залежність якості управління у соціальній сфері від реалізації єдності між словом і ділом, теоретичним і практичним. Дана характеристика ціннісної (культурологічної) і смислової (інноваційної) детермінацій поведінки особистості у соціальному просторі і відповідно до цього позначені аналогічні мотивації з боку системи управління.

Останній наш висновок з вищевикладеного торкається того, що перед філософією управління сьогодні постає якісно нова проблема – наближення людини до третього світу, де панує чиста логіка, що викликає віртуалізацію свідомості людини, занурює її у “квазіпроцеси” і він починає оперувати “квазіпредметами”. Це треба пояснювати саме філософам управління і віртуальна філософія вимагає використання нередукціоністського способу мислення, неарістотелівської логіки мислення, гіперреалістичної логіки, коли управління повинне виходити з можливостей майбутнього з його тотальною невизначеністю. Зрозуміло, що віртуальна філософія управління ще чекає своєї розробки, оскільки вона робить тільки свої перші кроки.

4.3. Філософський дискурс суб'єктивованої форми управління соціальними процесами

Завданням цього підрозділу є з'ясування присутності елементів соціального управління у структурі особистості, оскільки саме вона є, як ми вище пересвідчилися, креативним джерелом вільної енергії, що за алгоритмом вільної причинності може спонтанно змінювати організаційну рівновагу соціальних систем.

Глибинною основою будь-якої діяльності людини є, як відомо, її свідомість. Продуктивна організаційна діяльність потребує розвиненої організаційної свідомості. Це безперечний факт, з якого ми починаємо аналіз суб'єктивованої форми управління соціальними системами. Тож, організаційна свідомість має ключове значення для організації соціального управління. І хоча вона не стала ще об'єктом філософії управління, але потребує цього. Цей вид свідомості характеризується винятковою логічністю¹, оскільки мислення людини – це чи не єдиний повністю, тобто стовідсотково, негентропійний процес на планеті. У соціальному світі немає непізнаних і навіть некерованих елементів.

У основі соціального життя будь-якої організації лежить певна система наказів керівництва. Завжди можна досліджувати причини, за якими ці накази створювалися, і невиконання яких може супроводжуватися певними соціальними протиріччями. Життя спільноти, особливо у перехідні періоди, а на прикладі України це добре видно, наповнене суперечностями. “Подібні помилки з боку окремих людей і цілих колективів завжди можливі і повторюватимуться, поки організаційна свідомість людей залишиться неоформленою в точну і строгу науку”² – писав О. Богданов.

¹ Барков С. А. Социология организаций [Текст] : учеб. пособие / С. А. Барков. – М. : Изд-во МГУ, 2004. – 288 с.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 2. – С. 124.



Г. Козловська вперше в українській філософській думці розробила цілісну концепцію організаційної свідомості, сутність якої полягає у формуванні узагальненої картини існування цього феномена, що визначений як відображення, осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування та вдосконалення навколишнього та свого власного буття¹.

Автором на основі виділених підходів – тектологічного, управлінського, психологічного, поведінкового, педагогічного, культурологічного, аксіологічного – запропоновано визначення природи (семантична реальність, носієм якої є смисл, а саморух її проявляється як явище смислогенезу), сутності (полягає у відображенні та осмисленні процесу внутрішнього упорядкування, узгодженості взаємодії більш-менш диференційованих та автономних частин цілого, що обумовлена його будовою), змісту (сукупність процесів упорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи на основі організаційних ідей, поглядів, почуттів) та форми організаційної свідомості.

У процесі морфологічного аналізу² вона розкрила структуру організаційної свідомості, яка розглядається в особистісному та суспільному вимірах, і запропонована узагальнюючу модель організаційної свідомості, всі елементи якої (організаційні погляди, принципи, норми, цінності тощо) між собою органічно взаємопов'язані, а інтегральним ядром їх системи визначені організаційні переконання, організаційні цінності та ціннісні орієнтації.

На основі функціонального аналізу³ організаційної свідомості дістала раціональне обґрунтування система функцій організаційної свідомості та побудована оригінальна концептуальна модель її

¹ Козловська Г. В. Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне : монографія / Г. В. Козловська. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – 203 с.

² Козловська Г. В. Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне : монографія / Г. В. Козловська. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – С. 82-107.

³ Козловська Г. В. Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне : монографія / Г. В. Козловська. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – С. 107-127.



функціонування, яка формується на основі так званого “управлінського циклу”, замкненого на мету. Центральний системоутворюючий компонент такого циклу – прийняття рішень, що реалізується на індивідуальному рівні за допомогою цілеутворення в процесі самоменеджменту особистості, та, відповідно, цілепокладання – на колективному рівні в процесі управління (соціального, державного, корпоративного). Поза вказаним циклом організаційна свідомість самовідтворюється в процесі самоорганізації особистості та самоорганізації соціальних процесів.

Вона також обґрунтувала поглиблене уявлення про діалектику організаційної свідомості людини і суспільства. Їх єдність полягає, по-перше, в тому, що обом явищам притаманне відображення відносин, які складаються між людьми крізь призму упорядкованості; по-друге, вони формуються та розвиваються в процесі діяльності та впливають на цю діяльність, визначають та регулюють її; по-третє, суспільна та індивідуальна свідомість пов’язані з мовою, за допомогою якої від покоління до покоління передається організаційний досвід людей; по-четверте, їх об’єднують належні їм функції (самоорганізації, управління); по-п’яте, суспільна та індивідуальна організаційна свідомість містять в собі раціональну (знання, поняття, судження) та емоційну (почуття, схильності, мотиви) сфери тощо. Відмінності між суспільною та індивідуальною організаційною свідомістю полягають у об’ємі, формах, засобах та часі існування, в закономірностях формування, та за іншими характеристиками.

На завершення дослідниця обґрунтувала ідею про те, що критерієм сформованості організаційної свідомості є організаційна культура та виділила основні показники зрілості повсякденної та професійної індивідуальної організаційної культури, а також особливості її виявлення у внутрішній та зовнішній стратегії колективного носія (фірми, суспільства). На їх основі виконала порівняльний аналіз особливостей та відмінностей сформованості організаційної свідомості німців, французів та українців.



Філософія управління має запропонувати формування специфічного світогляду і нелінійного мислення, завдяки яким менеджер може збагнути сутність і зміст сучасної перехідної доби від техногенної до інформаційної цивілізації, відтворити у власній свідомості рушійні механізми і сформувавши принципи інноваційної поведінки, за якими рухається уперед сьогодні світова спільнота. Вона не тільки коментує стан зовнішнього середовища (яка форма буття для нього є стабільною або бажаною) і його фактичний вплив на управління, а й пояснює, чому це відбувається саме так, а не інакше, і, що головне, визначає пояснювальний принцип наступного етапу розвитку.

Епоха техногенної цивілізації сьогодні поступається інформаційній добі. Це означає, що її закономірності сходять нанівець, і філософія управління нам чітко вказує на зміну ідеалів суспільного розвитку і трансформаційні процеси у зовнішньому середовищі, від якого напряду залежить стан і розвиток людини.

До розуміння визначальної ролі середовища за умов, що світова спільнота майже повністю освоїла планетарний простір, нас підвів стан екології, що отримав вичерпну характеристику на саміті Тисячоліття (Всесвітній саміт зі стійкого розвитку – Ріо+20), що відбувся 20-22 червня 2012 року у Бразилії під гаслом “Майбутнє, до якого ми прагнемо”. “Система, що керує власним навколишнім світом, у кінцевому підсумку володіє собою” – робить слушний висновок Н. Луман¹.

Звідки взагалі з’являються екологічні проблеми, з позицій організації управління пояснив свого часу О. Богданов. “Там, де втручається людина, природа не перестає робити свою справу. Доля комплексу, який вона прагне зберегти або усунути, визначається, як і раніше, усією сумою умов, усіма діями середовища, а зусилля людини – тільки одна із складових цієї суми”² – зазначив він. Без урахування екології дія людини виявляє “обмежене значення

¹ Луман Н. Социальные системы. Очерк общей теории / Н. Луман. – СПб. : Наука, 2007. – С. 612.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 166.



“людського” підбору як часткового, а не повного регулюючого механізму”¹.

Саміт у Ріо-де-Жанейро у 1992 році і Всесвітній саміт зі стійкого розвитку у Бразилії 2012 року чітко продемонстрували, що еволюційні механізми підняли світову спільноту на більш високий рівень життя. З одного боку, життя людини ускладнилось, а з іншого, – перед нами відкрились нові можливості, які треба терміново використати для опановування філософськими засадами формування загальної теорії управління. Те, що з точки зору розвитку конкретної сфери є корисним і позитивним, не завжди є оптимальним для більшої системи. Прикладом тут можуть слугувати декілька гострих проблем сучасності, наприклад, розбудова атомної енергетики і військово-промислового комплексу.

Цінність філософії управління полягає у тому, що вона виводить нас на розуміння зміни пріоритетів у розвитку управління і зміни принципів соціального розвитку і методів облаштування інфраструктури планетарного життя. Сьогодні стало зрозуміло, що принцип динамічної рівноваги, що лежав в основі планетарного економічного розвитку і якому ми поклонялись до кінця ХХ століття, відживає і відкриває шлях принципу стійкої неврівноваженості (Е. Бауер).

Ключовими факторами неврівноваженості для України є:

1) новації радикальної фази українських реформ: максимальна лібералізація політичних і соціально-економічних відносин, що викликала хаотичне утворення більшості різноманітних інститутів, які не мають суспільно упорядкованого і розвинутого значення і навіть діють антисоціально;

2) новації процесу глобалізації: в результаті, поряд з доцільними для розвитку новаціями у суспільство ринули новації, що розмивають історично складені форми природоутворення;

3) новації зарубіжного досвіду: будучи для українського суспільства новаційним, цей досвід упроваджується без наукового

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 167.



аналізу сумісності з самобутністю вітчизняної соціальної практики, в результаті чого одні новації упроваджуються хворобливо з великими втратами, інші – адаптовані більше за формою, ніж за змістом; треті – продовжують насаджуватися і відчужуються соціальним організмом;

4) новації переходу до ринкової економіки продукуються негативною соціальною самоорганізацією із втратою зворотних зв'язків в усіх сферах життєдіяльності;

5) новації духовного життя: витіснення із суспільної свідомості настроїв на соціальну солідарність і формування індивідуалістичних установок; актуалізація приватного інтересу, незбалансованість його з інтересами суспільства, прорив у соціальні відносини інтересів субкультури – мафіозний корпоративізм, падіння моральності, культ насилля.

Цінність філософії управління полягає в тому, що вона пропонує інноваційні алгоритми управління змінами в управлінні технічними, біологічними і соціальними системами. Ханс-Юрген Варніке розмірковує, наприклад, як можна управляти комплексністю на основі вчення про хаос, теорії самоорганізації і вчення про фрактали. Основні ідеї тут наступні. Хоча реальна система не може розглядатися як замкнута, її параметри можна упорядкувати: деякі з них змінюються в часі швидше, а деякі – повільніше, властивість довготривалості в комплексних системах часто визначається невеликою кількістю параметрів, будова і динаміка біологічних і соціальних систем визначається самоорганізацією, теорія фракталів може описувати процеси самоорганізації. Спираючись на ці принципи, в деяких випадках вдається упорядковувати хаос і отримувати прогноз поведінки складних систем¹. Нарешті, дедалі більше науковців цікавить стратегія створення майбутнього. “Кращий спосіб вгадати майбутнє, – зазначає Р.Салман, самим його винайти”².

Будь-яке підприємство, стверджує П. Друкер, “має бути побудоване так, щоб зміни для нього стали нормою і щоб воно саме провокувало зміни, а не займалося пошуками нових форм і рішень

¹ Варнеке Ханс-Юрген. Революция в предпринимательской культуре: фрактальное предприятие / Ханс-Юрген Варнеке; пер. с нем. – М. : Наука, 1999. – 130 с.

² Салман Р. Будущее менеджмента / Р. Салман. – СПб : Питер, 2004. – С. 244.



після того, як зміни вже сталися”. “Управляти змінами не можна. Але їх можна випереджати”. “Єдина політика, яка може забезпечити успіх, полягає у свідомому будівництві майбутнього”¹.

Отже, з позицій синергетики, що пояснює режим стійкої невірноваженості соціальних систем, народжується нова філософія управління: філософія усвідомлює, що вивчати треба нелінійний світ, оскільки саме в ньому майже завжди в рішенні є присутнім кінцевий час. І “поблизу кризи, якщо вона відбувається в режимі із загостренням, вдається знайти, на думку С. Курдюмова, конкретну модель і побудувати для неї спектр таких структур, які відповідають нашому сьогоdnішньому життю і сприяють коеволюції”².

Світогляд управлінця у сфері соціального управління має величезне значення для забезпечення якості організаційної діяльності, і тому філософія управління формалізує його зміст і визначає спрямованість, бо саме завдячуючи йому, особистість здатна змінювати напрям розвитку усіх без винятку систем.

Це пояснюється тим, що будь-яке співтовариство “зібране” і відтворюється на певній матриці. Важливим її зрізом є когнітивна структура – система засобів пізнання реальності і інструментів суспільної свідомості і обміну інформацією (мова, значимі факти, теоретичні уявлення, методи, міра, логіка та ін.). Великі гетерогенні співтовариства (такі, як народ, нація, суспільство) зібрані на складній світоглядній матриці, в якій переплетені когнітивні структури безлічі співтовариств і субкультури. У цій матриці є ядерна зона, яка об’єднує усі часткові співтовариства – це світогляд.

О. Богданов, оцінюючи факт самостійної організації думок особистості, мислення як системи, вважав, що цей процес “не цілком точно називають світоглядом”, а правильніше буде називати його

¹ Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – С. 62, 103, 129.

² Курдюмов С. П. Новые тенденции в научном мировоззрении / С. П. Курдюмов // Космическое мировоззрение – новое мышление XXI века : материалы междунар. науч.-обществ. конференции. 2003 : в 3 т. / под ред. В. В. Фролова, Е. Н. Черноземовой, Т. П. Григорьевой, О. А. Лавреновой, Е. А. Бровко. – М. : Международный Центр Рерихов, Мастер-Банк, 2004. – Т. 1. – С. 82-91.



“світобаченням”¹, оскільки він є невід’ємною складовою організаційної свідомості².

Спроби осмислити управлінську діяльність і дійсність у філософських категоріях відбувалися протягом ХХ століття у багатьох сферах, таких як критика ідеології (М. Мангейм, Л. Альтюссер, М. Хоркхаймер, С. Жижек), філософія влади (М. Вебер, М. Фуко), політична філософія (Х. Арендт), теорія комунікативної дії (Ю. Хабермас), методологія, системно-думодіяльнісний підхід (Г. Щедровицький, П. Щедровицький, О. Генисаретський).

Використанню рефлексивних розумових технік в управлінні також сприяли доробки психологів, що застосовували методологію гуманітарних наук при аналізі організації в цілому (Б. Теплов, В. Соснін, С. Роцин, Г. Кунц, С. О’Доннел, Г. Пітерс, Р. Уотермен та інші).

Філософським аспектам проблем управління присвячені доробки В. Афанасьєва, який розуміє це явище як функцію організованих систем (біологічних, технічних, соціальних), що забезпечує збереження їхньої структури; підтримку режиму діяльності, реалізації її програми, мети, так й у більш вузькому плані – як соціальне управління, що розуміється як вплив на суспільство з метою його упорядкування, збереження якісної специфіки, удосконалення і розвитку.

Критичне філософське осмислення соціальних відносин, визначення категоріальних апаратів предметних областей з урахуванням необхідності метапозиції щодо них зумовило

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 81.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 81.; Бех В. П. Організаційна свідомість: питання, припущення, гіпотези / В. П. Бех, О. М. Токар // Нова парадигма. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2004. – Вип. 36. – С. 36-46.; Козловська Г. В. Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне : монографія / Г. В. Козловська – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – 203 с.; Бех В. П. Організаційна свідомість як критерій соціальної зрілості і джерело самореалізації дитини / В. П. Бех, Г. В. Козловська // Вісник Інституту розвитку дитини. Вип. 1. Серія : Філософія, педагогіка, психологія : зб. наук. праць. – К., 2009. – С. 28-34.



виникнення нових засад управлінської діяльності (К. Нордстрем, Й. Риддерстрале, Р. Фарсон, П. Сенге). Такі міркування про явище менеджменту, лідерство та організацію зумовили формування нової галузі знань – філософії менеджменту, що має на меті: вивчення соціокультурних причин становлення менеджменту як професійної діяльності; визначення соціальних і культурних функцій менеджера; з'ясування сутності явища менеджменту і осмислення загальнолюдського внеску різних наук у сферу менеджменту, в розкриття сутності людського буття; узагальнення наукових доробок у царині менеджменту задля розглядання управлінського світу як єдиного; визначення спадкоємності між загальною філософією і світовою теорією менеджменту; описання філософської сутності демократичного способу у сфері менеджменту і можливості його застосування в різних суспільствах (П. Щедровицький, І. Богачек, С. П'янзін).

Мислення менеджера чи не найглибший пласт цих перетворень, що має здійснити філософія управління. Для менеджера важливо розвивати цілісне бачення світу. Йому важливо розуміти способи інтеграції і взаємоузгодженого, гармонійного розвитку різних складних дисипативних структур у світі, такого розвитку, який призводить до прискорення розвитку цілого.

Вказуючи на необхідність зміни орієнтирів пізнавальної і конструктивної управлінської діяльності, Е. Морен зазначає: “Пізнання світу як світу цілісного стає одночасно інтелектуальною і життєвою необхідністю. Пізнання ізольованих інформаційних відомостей є недостатнім. Потрібно розташовувати ці відомості в контексті, в якому вони тільки і набувають сенсу”¹. Необхідно знову скласти ціле, яке було розпорошене, розтягнуте по різних дисциплінарних галузях, фрагментоване, сформувати цілісне системне знання про складні структурні утворення і світ як систему. Потрібно, дійсно, наново відтворити ціле, щоб зрозуміти частини.

¹ Морен Э. Образование и будущее: семь неотложных задач / Э. Морен ; [пер. с фр.] // Синергетическая парадигма. Синергетика образования / отв. ред. В. Г. Буданов. – М. : Прогресс-Традиция. – С. 24-96.; Морен Э. Образование в будущем: семь неотложных задач / Э. Морен. – Париж : ЮНЕСКО, 2000. – 85 с.



Отже, вміння мислити глобально означає:

– мислити в термінах процесів, а не структур. Соціальні і геополітичні структури розглядаються як процеси. Це структури, що постійно трансформуються, коеволюціонуючи, об'єднуються, часом частково або повністю розпадаються;

– мислити в термінах динамічного цілого, а не статичних частин. Глобальне мислення дозволяє бачити ліс, а не тільки дерева, тобто, що зароджуються і стають цілісності, а не тільки суверенні геополітичні одиниці;

– бачити не лише безпосереднє сьогодення, але і набути перспективи, причому бажано віддаленої, довгострокової;

– вбудувати у свій спосіб мислення ідею коеволюції як “мистецтва жити разом”, тобто а) жити один з одним, а не один проти одного; б) жити так, щоб не зменшувати шанси інших, зокрема майбутніх поколінь, жити також добре; в) піклуватися про тих, хто бідний і безправний, а також про стан довкілля, розширювати коло нашої уваги, співчуття і турботи (толерантність і екологічна свідомість).

Як впливає з генетичного аналізу предмета нашого дослідження, сутності і змісту організаційної діяльності, особливо з параметрів простору і ролі часу в саморегуляції соціальних процесів, у якому управління займає лише невеликий фрагмент, людині, щоб бути відповідною до геологічних масштабів явища, варто неодмінно мати вселенський за змістом і формою світогляд. Це може бути тільки космополітизм.

На етапі становлення і розквіту національних за походженням державних утворень, звісно, це була далеко не патріотична пропозиція, але на початку ХХІ століття, особливо коли широко відчувається поступ глобалізаційних перетворень і фактично зникли міждержавні стосунки на користь світовим, ця пропозиція філософів має сенс.

“Космополітизм”, а автором цього терміну вважають Володимира Соловйова, у словниках, особливо тих, що видавалися протягом ХХ століття, подані два протилежні значення цього поняття –



позитивне та негативне. В позитивному розуміння космополітизм витікає з “усвідомлення єдності людського роду та солідарності інтересів окремих народів та держав, як частин єдиного цілого людства”.

В негативному сенсі (найчастіше вживаному) космополітизм тлумачать як відсутність патріотизму та прихильності до свого народу та батьківщини, ніби втрачаючи будь-який інтерес з погляду універсальних ідей. Водночас, “думка про ціле не скасовує реального значення частин, як і любов до вітчизни не суперечить неодмінно прихильності до більш тісних соціальних груп, наприклад, до своєї родини, так і відданість загальнолюдським інтересам не виключає патріотизму”¹. І далі: “питання лише в кінцевому чи найвищому мірилі для оцінки того чи іншого етичного інтересу; і, без сумніву, рішуча перевага тут має належати благу цілого людства, як такого, що включає і істинне благо кожної частини”².

В основі поняття “космополітизм” лежать дві категорії, а саме: “космос” (cosmo) та “громадянство” (polites). Розуміння “космосу” формувалося протягом всієї історії людства, та найбільш адекватним для нас є його античне тлумачення, а саме: Космос – (гр. прикраса, порядок) в грецькій міфології та філософії, починаючи з Анаксимандра, Піфагора та Емпедокла – світовий порядок, світове ціле, яке на відміну від хаосу не тільки впорядковане, але і прекрасне завдяки пануючій в ньому гармонії³. Що ж стосується другої складової досліджуваного поняття, варто звернутися до теорії громадянства і права та конституційного права. Так, громадянство – це формально зафіксований правовий статус людини, зв’язок людини (фізичної особи) з певною державою, належність до цієї держави; передбачає певну сукупність взаємних політичних, соціальних та інших прав та обов’язків; являє собою елемент правового статусу

¹ Космополітизм // Энциклопедический словарь Брокгауза-Ефрона [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.brocgaus.ru/text/054/455.htm>.

² Космополітизм // Энциклопедический словарь Брокгауза-Ефрона [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.brocgaus.ru/text/054/455.htm>.

³ Словарь античности / пер. с нем. – М. : Прогресс, 1989. – С. 288 .



особи, який розкриває головний зміст системи відносин людина – держава – суспільство.

Відштовхуючись від такого визначення Космосу, космополітизм постає як ідеологія впорядкованого громадянства, гармонічного громадянства, яке реалізується через єдність, цілісність та збалансованість Світу, а Принцип космополітизму виступає цілісною системою організації світового устрою, яка включає в себе взаємопов'язані елементи та механізми функціонування світового суспільства на засадах космополітичного світогляду.

Цей тип світогляду має певну історію і був очікуваним і закономірним продуктом, що корінням сягає сивої давнини. Через століття існування схоже у XXI столітті може вийти, зрештою, на світову арену і нікого не зачіпати у його любові до рідної країни і у той же час об'єднувати у межах планетарної спільноти, що вже реально планує польоти на Місяць, Марс і інші планети.

Люди почали подорожувати по світу і замислюватися про те, що є Європа, задовго до того, як у XVIII ст. космополітизм став філософією, станом душі, образом думки, стилем життя, габітусом і, що особливо важливо, формою самоідентифікації культурних еліт Просвіти. Дійсно, філософський космополітизм сходить ще до Древньої Греції. Упродовж віків його зміст збагачувався як в політичному, так і в культурному плані. Услід за Епіктетом Цицерон охоче цитував Сократа, що проголосив себе громадянином світу. Діоген був першим з тих, хто назвався “космополітом”. Після стоїків і християнських апологетів (Орігена, Тертуліана) тему космополітизму підхопили гуманісти Відродження: вона зробила глибокий вплив на ідеали Еразма, Вівеса, Мору і Монтеня.

Універсалізм XVIII ст. абсолютно реальний. Європейські династії, придворна аристократія, політична еліта маленьких республік і незалежних міст, міжнародне братерство літераторів, інтернаціонал гугенота, масони, янсеністи, великі релігійні ордени, співтовариство книговидавців, банкіри, євреї – фінансисти, комерсанти утворювали різноманітні мережі міжнародних контактів і служили ефективною опорою соціального і культурного



космополітизму. Держава дивилася на цей процес з тривогою, але без збитку для себе зупинити його не могла. Усі ці мережі зміцнювали уявлення про спільність культури і пропагували універсалістські підходи, що розглядали Європу як реальність, а світ як віртуальну батьківщину. Особливі надії покладалися на міжнародну торгівлю: малося на увазі, що вона здатна встановити загальне братерство. Про це писали ще Монтеस्क'є і Буажелен, але особливо Дюпон де Немур (1766) і Мерс'є де Ла Рив'єр (1767). Перехрестя міжнародної торгівлі – Ліворно, Кадис, Константинополь, Смирна були дійсно схожі на людські мурашники. Там космополітизм був щоденною реальністю.

Космополітизм як світогляд у ХІХ ст. був дуже поширений на теренах Європи. Гердер, зі свого боку, також згоден був сповідувати гуманістичні ідеали космополітизму, але побоювався їх надто абстрактного характеру: він пропонував позбавити культурний патріотизм вузького політичного звучання і зробити його конкретним. Так досягалася певна рівновага між цінностями універсального, патріотичного і національного характеру.

Про сутність космополітизму Фіхте писав наступне: “у космополіті любов до батьківщини тісно переплетена з почуттям всезагальності: його любов до батьківщини проявляється в тому, що він робить, а космополітизм – в тому, що він думає”¹.

У сучасній філософії космополітизм визначають як моральний універсалізм, який передбачає, що всі співвітчизники або співгромадяни підпорядковуються єдиним моральним стандартам. З огляду на це, кордони між націями, державами, культурами або суспільствами морально недоречні².

Космополітизм – це “співіснування та взаємодія чисельних ідентичностей і почуття приналежності до світового громадянства за рамками націй, не будучи ними скутим”. Автор цього визначення наголошує, що космополітизм не передбачає змішання різних культур

¹ Фрейхоф Виллем. Космополитизм / В. Фрейхоф. [Електронний ресурс] // Мир Просвещения. Исторический словарь. – М. : Памятники исторической мысли, 2003. – С. 31-41. – Режим доступу до ресурсу: <http://ec-dejavu.ru/c-2/Cosmopolitanism.html>.

² Cosmopolitanism // Absolute astronomy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.absoluteastronomy.com/topics/Cosmopolitanism>.



(метисаж). Поняття виражає можливість бути жителем певного місця, водночас належачи до універсальності світу, не заперечуючи його партикуляризму та своєрідності¹.

“Серед великої кількості понять, які призначені відобразити, по суті, одне й те саме явище, один і той же імператив – прагнення подолати національні, державні рамки або, точніше, розширити їх до меж всієї земної кулі, терміни “космополіти”, “космополітизм” мають свою чітку специфіку, пов’язану з присутнім в них відтінком “індивідуалізму”².

Г. Мінєнков у доповіді “Космополітизм та космополітична ідентичність” стверджує, що “говорячи про космополітизм, ми говоримо не просто про черговий соціальний феномен, який необхідно зрозуміти, а про зміну бачення сучасного світу”³. Він також зазначає, що саме космополітизм у сучасному фрагментованому світі може постати новою основою погодження різноманітних ідентичностей, оскільки в його основі лежить принцип початкової рівності всіх людей. Важливим є той факт, що космополітизм розкриває принципи не як поводитися, а як ставитися: до себе та до інших.

У. Бек в одному з інтерв’ю зазначає, що “космополітизм являє собою сукупність глобальних відносин та транснаціональний словник символів, але також і глибоке залучення в локальну діяльність, локальну свідомість, зв’язок з локальним населенням. У нього водночас є і коріння, і крила”⁴.

У. Ханерц тлумачить космополітизм як “відношення до самого різноманіття, до існування культур в індивідуальному досвіді. Перед усім космополітизм є прагненням прийняти Іншого. Це

¹ Кристева Ю. Самі собі чужі / Ю. Кристева. – К. : Основи, 2004. – 264 с.

² Межуєв Б. Сотворение космополиса / Б. Межуєв // Политические исследования [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.politstudies.ru/universum/esse/10mej.htm>.

³ Мінєнков Г. Космополитизм и космополитическая идентичность / Г. Мінєнков // Тезиси доклада “Космополитизм и космополитическая идентичность: практики интерпретаций”. – Минск, 11 марта 2007 г.

⁴ Мінєнков Г. Космополитизм и космополитическая идентичность / Г. Мінєнков // Тезиси доклада “Космополитизм и космополитическая идентичность: практики интерпретаций”. – Минск, 11 марта 2007 г.



інтелектуальна та естетична відкритість дивергентному культурному досвіду, пошук відтінків, а не одноманітності... Йдеться про готовність, здатність прийняти іншу культуру шляхом проникнення та осмислення”¹.

Аналізуючи значення слова “космополітизм”, Г. Тиханов виокремлює наступні тлумачення: а) особистий етос приналежності (або спрямованості) до певного полісу, який збігається зі світом (космом); цей етос передбачає відкритість щодо культур, які знаходяться за межами безпосереднього досвіду або зони, досягнутої як своя; б) підвалина для світового політичного порядку; в) методологічна парадигма, яка доповнює транснаціоналізм (та змагається з ним), прагнучи пояснити проникнутий взаємозв’язками, глобалізований світ, в якому ми живемо². Цілком сучасно.

Останнє, що ми сподіваємось очікувати від філософії управління у горизонті предмета цього дослідження, то це пояснення сутності, змісту і форм організаційної культури у суб’єктивованому і об’єктивованому контекстах.

Усі вищевикладені новації у сфері організаційної свідомості і світогляду з усіма її функціоналами вбирає в себе інноваційна за характером організаційна культура менеджера, його команди і фірми³, що має ґрунтуватися у ХХІ столітті на принципі стійкої нерівноваженості. Звісно, не ігноруючи принцип динамічної рівноваги там, де він має упорядковувати взаємовідносини в управлінні технічними, біологічними і соціальними системами. Де це має відбуватися, і чому є предметом саме філософії управління.

Характеристика організаційної культури ґрунтується на оригінальній концепції світоглядної культури особистості, що будучи

¹ *Миненков Г.* Космополитизм и космополитическая идентичность / Г. Миненков // Тезисы доклада “Космополитизм и космополитическая идентичность: практики интерпретаций”. – Минск, 11 марта 2007 г.

² *Тиханов Г.* Космополитизм в дискурсивном ландшафте модерности: два контекста выражения в эпоху Просвещения / Г. Тиханов // “НЛО”. – 2011. – №110 (4/2011).

³ *Щербина С. В.* Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции / С. В. Щербина // Социологические исследования. – 1996. – № 7. – С. 47-53.; *Щербина С. В.* Организационная культура как фактор перехода к рыночной экономике: дис. ... канд. экон. наук: 22.00.08 / Щербина Сергей Вячеславович. – М., 1999. – 146 с.



за природою духовно-практичним явищем, топологічно знаходиться на межі часу і простору, оскільки духовність існує у часі, а культура матеріалізується у просторі, підставою її є свідомість людини і розташована вона у смисловій сфері особистості на трьох рівнях: ядерному, інтелектуальному і соціальному. Її сутність полягає у збудженні механізмів смислової сфери: смислоутворювання, смислоусвідомлення і смислобудівництва до диференціації горизонтальних підструктур особистості і спеціалізації функціональних органів, що виникають у їх горизонтах.

Зміст феномена саморозгортається як інтелектуальна діяльність – мислення, що набуває організаційного устрою у вигляді механізму збудження з виробництвом специфічного продукту – світогляду, призначеного для більш високого соціального рівня, на якому цей функціональний орган виконує тригерну функцію, кінцевим продуктом якої є механізм самовизначення особистості.

Вона має форми буття, що залежать від умов, у яких перебуває зміст явища: суб'єктивована у структурі суб'єкта – потенційний світ, що утворюється функціоналами: світовідчуттям, світоуявленням, світосприйняттям і світобаченням; у зовнішньому середовищі – об'єктивована артефактами культурно-історичного процесу.

При цьому треба мати на увазі, якщо “не змінюються культурні норми і тип організації, суспільство відновлюється у колишньому вигляді, нічого не міняючи в собі. Або... в результаті взаємодії усіх сил історичного процесу вийде щось абсолютно інше, не заплановане. Парадокс може бути знятий тільки у тому випадку, якщо “перетворювач”, насамперед, почне змінювати не суспільство, а себе. При цьому він стане, відповідно, носієм нових норм культури і типу громадської організації. Але в цьому випадку змінюється і об'єкт роздуму: не образ зміни майбутнього, а самоорганізація, що дозволяє сформулювати, “виростити” нову культуру і нову організацію життя”¹.

Нагадаймо, що під культурою розуміється патерн (схема, модель, рамки) колективних базових уявлень, необхідних для вирішення

¹ Попов С. В. Методология организации общественных изменений / С. В. Попов // Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации / под ред. В. М. Розина. – М. : Эдиториал УРСС, 2002. – С. 59-60.



проблем адаптації, зміни зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якої є достатньою для того, щоб вважати її цінною і передавати новим членам групи в якості адекватної системи сприйняття і аналізу вказаних проблем¹.

Частіше всього культура розглядається як колективний досвід певної групи, що включає поведінковий, емоційний, когнітивний психологічний елементи. Головні проблеми організаційної культури, з якими стикаються всі групи:

- проблеми виживання, зростання і адаптації до зовнішніх умов;
- проблеми внутрішньої інтеграції, що визначається рутинним функціонуванням і здатністю до адаптації.

Організаційну культуру слід розглядати з погляду трьох основних теоретичних підходів до її вивчення: 1) символічного; 2) когнітивного; 3) цілісного². Нас цікавить понад усе цілісний підхід, що має наповнитись якісно новим змістом. Це наповнення має відбутися шляхом наповнення традиційних елементів організаційної культури смислами нової доби.

Систематичний (чи цілісний) підхід має свої витоки в розповсюдженні клімату організації як інтегральної характеристики її середовища, набору об'єктивних властивостей організації (її об'єм, формальна структура, стиль керівництва, цілі організації), а також психологічного середовища (суб'єктивні враження сприйняття організації з боку її працівників).

Таким чином, процес виявлення культурних уявлень організації зводиться до наступного:

- культура являє собою систему колективних уявлень, які повинні бути дієвими і надійними;

¹ Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / під ред. д. ф. н., проф. В. Г. Воронкової. – К. : ВД “Професіонал”, 2006. – 576 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com.ua/15840720/menedzhment/upravlinnya_lyudskimi_resursami_-_voronkova_vg; Урманцев Ю. А. Начало общей теории систем / Ю. А. Урманцев // Системный анализ и научное знание. – М. : Наука, 1978. – С. 7-41.

² Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / під ред. д. ф. н., проф. В. Г. Воронкової. – К. : ВД “Професіонал”, 2006. – 576 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com.ua/15840720/menedzhment/upravlinnya_lyudskimi_resursami_-_voronkova_vg; Урманцев Ю. А. Начало общей теории систем / Ю. А. Урманцев // Системный анализ и научное знание. – М. : Наука, 1978. – С. 7-41.



– контекстуальне значення культурних уявлень може бути повною мірою усвідомлене тільки людьми, що належать до певної культури;

– деякі культурні уявлення можуть сприйматися в якості факторів, що сприяють досягненню стратегічних організаційних цілей;

– нова організаційна практика може бути похідною від існуючої культури;

– базова парадигма змінюється вкрай різко, процес таких організаційних змін відбувається через багато років.

Основна мета організаційної культури – забезпечення можливості усвідомлення самими учасниками організації тих уявлень, які сприяють досягненню високих організаційних цілей.

У цьому процесі формування нової когорти інноваційних менеджерів ми маємо отримати оригінальний продукт – ноократію. Буквально з грецької, ноократія – це влада розуму. Нерідко поняття ноократії змішують з поняттям технократії. Це не зовсім вірно. Технократія – ця майстерність, професіоналізм, знання, досвід. Усе це необхідні атрибути якісного управління і управління загалом, і це теж необхідний, але тільки технічний бік питання. Але сам по собі такий, технократичний, підхід є одностороннім і неповним, хоча на відміну від нинішньої системи політичної влади, здатної звести на олімп влади хоч неука, хоч психа, хоч маніяка, ноократія передбачає створення системи і механізмів, що забезпечують саме професіоналізм і відповідальність влади перед суспільством.

Разом з усім цим ноократія має на увазі також моральні і духовні якості і цінності, що ґрунтуються на глибинному розумінні філософських проблем. Припустимо, ноократія, як філософія, не дає однозначної відповіді на питання про те, як з'явилося життя (хоча і має варіанти відповіді, здатні, тією чи іншою мірою, задовольнити як матеріалістів, так і ідеалістів, як атеїстів, так і вірян), але вона ставить перед собою завдання практично (прикладний бік ноократії) відповісти на питання, як запобігти передчасній кончині цього життя. Тобто на перше місце, як вищу цінність, ноократія ставить життя,



розумне життя, людську цивілізацію як єдино достовірно відому нам форму такого життя, її збереження, і стійкий поступальний розвиток, необмежений, наскільки це загалом можливо, у просторі та часі.

Отже, явище соціального управління, що має геологічний характер і не залежить від настроїв особистості, захоплює її розум і матеріалізує в ньому свою присутність у вигляді оригінальних продуктів: організаційної свідомості і відповідного світогляду, що назовні виходять організаційною культурою певного спрямування.

Це дійство Світового Розуму дозволяє особистості включатися до організаційної діяльності і отримувати організаційні продукти певної якості. Вони можуть бути як консервативними, так і інноваційними для певного етапу соціального розвитку. Усі суб'єктивовані у структурі особистості елементи явища вирівнюються і інтегруються у індивідуалізовану систему за допомогою функціонування біологічного організму людини. Активним нелінійним мисленням людина постійно її відтворює у дусі вимог глобалізаційних тенденцій і налаштовується на організаційну взаємодію з іншими учасниками соціального процесу. “Взаємне розуміння, – писав О. Богданов, – міра самого соціального зв'язку”¹, що виникає між учасниками організаційної взаємодії.

4.4. Філософський погляд на об'єктивовану форму управління соціальними процесами

Завданням цього підрозділу є параметричний опис об'єктивованих елементів соціального управління, тобто інвентаризація того, що знаходиться на боці суспільства і вступає у

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 185.



організаційну взаємодію з суб'єктивованими елементами у структурі особистості.

Будь-які наші пояснення “повиснуть” у повітрі, якщо ми не вкажемо на фізичну основу, у якій мають можливість сформуватися, перебувати тривалий час і навіть розвиватися об'єктивовані продукти управлінського призначення.

З філософських джерел давно відомі ідеї Платона про наявність у Всесвіті “чистої порожньої форми” і І. Канта про “порожні форми”. Може саме у них закріплюються, накопичуються і функціонують об'єктивовані продукти, що продукує планетарна спільнота? Гіпотетично може і так, але нам здається більш вірогідною наявність у структурі соціального світу специфічної інформаційної матриці, що сьогодні проступає у вигляді мереж типу “Інтернет”.

Припущення буде логічним, оскільки на сучасному етапі розвитку суспільства, коли глобальний соціум буквально пронизаний інформаційно-технологічними мережами, а виробництво, передача і споживання інформації стали у розвинених країнах основою усіх сфер життя суспільства. Сучасні теорії інформаційного суспільства одноголосно стверджують про фундаментальну важливість інформації і інформаційних процесів для суспільства.

Найбільш показовими і такими, що підтримують нашу робочу гіпотезу, в цьому плані є дослідження М. Кастельса у рамках концепцій інформаційного суспільства, що розробляються ним¹, у яких він розглядає Інтернет і глобальні телекомунікаційні системи як самотійну реальність, що існує паралельно з соціумом, але багато в чому незалежно від нього. М. Кастельс про політику фінського вищого законодавчого органа зауважує: парламент початку 1990-х років навіть вимагає від уряду подавати так званий Звіт про майбутнє, і це єдиний парламент у світі, який має окремий Комітет з Майбутнього”².

¹ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – С. 76.

² Кастельс М. Інформаційне суспільство та держава добробуту. Фінська модель / М. Кастельс, П. Хіманен ; пер. з англ. – К. : Ваклер у формі ТОВ, 2006. – С. 154-155.



Схожа концепція інформаційного фонду суспільства (інфофонду), як системи наукових і побутових знань, інформаційних ресурсів і міжпоколінного досвіду існує і в теорії інформаційної взаємодії В. Когана¹.

Отже, у структурі соціального світу має бути природна інформаційна матриця, що вже сьогодні забезпечує становлення інформаційної єдності планетарної спільноти і онтологічну сталість його структури. Інформаційна матриця – це інформаційне і предметне середовище, що формує і спрямовує вектор розвитку людини, програмує генокод цивілізації, інформаційний субстрат суспільної системи². Саме завдяки наявності такої специфічної інфраструктури планетарна спільнота робить революційний прорив до інформаційної цивілізації.

Це вже якісно інша ситуація. Назривала вона давно. Причиною якісного стрибка 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”³. 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.

Об’єктивація змісту соціального управління як процес потребує агента. Наша побутова і матеріалістично налаштована свідомість не бачить його і тому не пояснює, хто і як це може робити. У той же час філософська свідомість має знайти у теоретичній спадщині ідеї щодо пояснення цього “вужького” явища. Загалом можна послатись на атрибутивні властивості людини, що здатна до пізнання, узагальнення і смислопородження, і на тому закрити питання про такого

¹ Коган В. З. Теория информационного взаимодействия : филос.-социол. Очерки / В. З. Коган. – Новосибирск : Изд-во Новосиб. ун-та, 1991. – 316 с.

² Розанов Ф. И. Социальное взаимодействие как информационный обмен : дис. ... канд. философских наук : 09.00.11 – социальная философия / Розанов Филипп Иванович ; [Новосиб. гос. техн. ун-т]. – Новосибирск, 2010. – С. 91.

³ Вернадский В. И. Начало и вечность жизни / В. И. Вернадский. – М. : Сов. Россия, 1989. – С. 113.



унікального діяча. Можна послатись на відому “невідому руку” і теж не заглиблюватись у його проблему.

Водночас не можна не помітити, що останні роки усе частіше і частіше у літературі дослідники посилаються на Колективну Особистість, “збірну особистість”, “колективне Я”, безтілесні суб’єкти та інші віртуальні структури, що виконують функцію планетарного соціального організму.

Щоб з’ясувати такі різноспрямовані факти, ми стали на позиції організаційного підходу, що є різновидом системного, і використали його інструментарій. Організація, як ми бачили, при усій її специфіці, базується на загальноприйнятому в історії суспільної думки аналітичному принципі “соціального тіла”, який припускає розгляд соціальних утворень в категоріях частини і цілого. Він проявляється в широкому діапазоні підходів – від відверто вульгарних до таких, які вкрай тонко і делікатно аналізують суспільні структури, максимально враховуючи їх особливості в порівнянні із структурами органічного і неорганічного світу. Без особливих сумнівів можна сказати, що одні з цих підходів роблять наголос на слові “тіло”, інші – на слові “соціальне”. Але їх відмінність не повинна затуляти того загального для них факту, що індивід є частиною колективу як цілого, колектив у свою чергу – частиною більшого колективу або суспільства в цілому.

Який би конкретний термін (“організм”, “умовне ціле” і т. ін.) не обирав для позначення соціальної цілісності той чи той мислитель, він залишався у межах “тілесного” підходу. Навіть поняття моральної особи, особи, що відкриває можливість для того, щоб вийти за ці рамки, перемістившись з колективного на надколективний рівень соціальної реальності, не диференціювалося від поняття суспільного тіла, тлумачилося як його синонім. Те, що ми іменуємо нашою особою, складається з частин, які належать одна одній, – це зауваження Дешана застосовано і до моральних осіб, як вони розуміються, наприклад, у Гоббса або Канта. Дешан добре сформулював сутність того підходу, який ми називаємо “тілесним”.

Ми раніше користувалися диспозитивом “соціальне тіло” для зведення у інтегративну картину різноспрямованих ідей і фактів.



Тепер ми вбачаємо потребу конкретизувати методологічний засіб і мати справу з “організмом”, а конкретніше – з “планетарним соціальним організмом”.

Цей перехід обумовлений тим, що диспозитив має нам пояснювати функціональні речі, колективне мислення, колективну психологію, колективну і історичну пам’ять, без яких ми не можемо пояснити об’єктивацію у його соціальному тілі явища соціального управління і призначення об’єктивованих продуктів. Саме на них ми повинні обов’язково звернути увагу і пояснити, що з ними має чинити людина, щоб суб’єктувати той же самий організаційний субстрат. Це два різновиди продуктів, що мають одну основу, і тому вони повинні вступати між собою у організаційну взаємодію.

Отже, ми вважаємо, що диспозитив “планетарний соціальний організм” саме той методологічний засіб, який нам зараз потрібен для пояснення динаміки саморуху предмету дослідження. У науково-філософській літературі є досить мізерні відомості про організм як філософську категорію. Це поняття функціонує як конвенціональне. Кожен дослідник вкладає в нього “свій” смисл. Воно витає як дещо ціле, під яке можна все підводити.

Звідси випливають і ті формулювання, що нам вдалося знайти в анналах світової філософської думки. Так, наприклад, Г. Гегель визначав організм, як “нескінченний, що сам себе живить, і той, що підтримує процес”¹. Істотну допомогу в означеному питанні нам надають роботи К. Маркса, Ф. Енгельса і В. Леніна. Їхня заслуга у включенні цього 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 народження, здатний до перетворень і як такий, що перебуває в процесі постійного

¹ Гегель Г. Энциклопедия философских наук / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1975. – Т. 2. – С. 357.



перетворення¹. 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. Ленін².

Проаналізувавши різні джерела, стверджуємо, що поняття “соціальний організм” використовується 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”³. При цьому В. Ленін зауважував, 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 устрою⁴.

Мізерні відомості про організм містяться у словниках і в енциклопедіях. У “Большой Советской Энциклопедии”, наприклад, зазначається, що організм (від пізньолатинськ. *organizo* – улаштуую, надаю стрункий вигляд) – будь-яка жива істота⁵.

У “Філософській енциклопедії”, в свою чергу, вказується, що термін “організм” вживається у двох значеннях – вузькому і широкому. У вузькому сенсі слово організм – це біологічний індивід,

¹ Див. : *Ленін В. І.* 1893-1894 / В. І. Ленін // *Ленін В. І.* Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1967. – Т. 1. – 662 с.; *Ленін В. І.* Март ~ июль 1918 / В. І. Ленін // *Ленін В. І.* Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1969. – Т. 36. – 741 с.; *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии. Том первый. Книга 1: процесс производства капитала / К. Маркс // *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1960. – Т. 23. – 920 с.

² Див. : *Ленін В. І.* Март ~ июль 1918 / В. І. Ленін // *Ленін В. І.* Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1969. – Т. 36. – 741 с.

³ *Ленін В. І.* 1893-1894 / В. І. Ленін // *Ленін В. І.* Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1967. – Т. 1. – С. 476.

⁴ Див. : *Ленін В. І.* 1893-1894 / В. І. Ленін // *Ленін В. І.* Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1967. – Т. 1. – С. 476.

⁵ *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – С. 482-483.



цілісна жива система, упорядкована в просторі і часі, здатна підтримувати самостійне існування завдяки пристосовній взаємодії з середовищем; у широкому сенсі – система, яка за способом організації подібна до живого організму¹.

У вітчизняних філософських словниках термін “організм” взагалі відсутній, а у словнику С. Ожегова поняття “організм” подається в трьох значеннях. Два з них явно стосуються біологічного організму, і тому вони нас менш цікавлять, а третє – тлумачить його як “складно організовану єдність”².

І тільки останнім часом, очевидно під впливом суспільної кризи, з’явилися спроби сформулювати саме поняття організму і якимось уточнити його зміст. Так, М. Моїсеєв, відомий як дослідник не тільки біосфери, але і суспільства, у праці “Алгоритми розвитку” дає наступне 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 досягати їх”³.

Положення інформаційного кванту – смислу “організм” в структурі універсуму дозволяє 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”⁴.

Усе викладене вище означає, що соціальний організм як центральна категорія є видове поняття організму, існуюче поряд, наприклад, з біологічним організмом. Їхню єдність слід шукати

¹ Див. : Ленин В. И. Материализм и эмпириокритицизм / В. И. Ленин // Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1968. – Т. 18. – С. 161.

² Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегова. – М. : Русский язык, 1988. – С. 403.

³ Моисеев Н. Н. Алгоритмы развития / Н. Н. Моисеев. – М. : Наука, 1987. – С. 72.

⁴ Шмаков В. Закон синархии и учение о двойственной иерархии монад и множеств / В. Шмаков. – К. : “София”, Ltd, 1994. – С. 222.



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 первородний фізичний світ і світ духовний. Активність особистості, особливо Колективного “Я”, будучи польовою структурою, самостійно створює соціальний простір. Процедура нагадує нам сплески аури навколо тіла біологічної людини, яку ми сьогодні спостерігаємо, фіксуємо на диски, фотографуємо і копіюємо на комп’ютері.

Оскільки ми маємо справу з колективною пам’яттю, колективною свідомістю, світоглядом і рефлексією, то ми повинні визнати, що це жива істота, яка володіє колективним розумом і колективним “Я”. Відмінність між колективною істотою і колективним “я”, як і між істотою (організмом) і “я” загалом – це відмінність між “тілом” (“соціальним тілом”) і “особою”. “Ці категорії – “тіло” і “особа” – лежать в основі двох різних методологічних принципів, кожен з яких передбачає специфічне бачення соціальної реальності і задає особливий напрям у дослідженні соціальних утворень”¹.

Варто дуже чітко уявляти собі, який зміст вкладається в поняття “особа”: це допоможе уникнути можливих непорозумінь. Так, споріднене слову “особа” є слово “особистість” (у ряді мов фігурує одне слово, аналогічне двом цим словам: латинське – *persona*, англійське, – *person*) нерідко вживаються як синонім слова “істота”, “індивід” в усій його складості.

Саме у цьому сенсі російський психолог В. Бехтерев (1857-1927) висловлюється про колектив як про збірну особу. Тут мається на увазі безліч людей, зібраних воєдино, згрупованих будь-яким об’єднуючим началом, єдність у множині. У праці “Коллективная рефлексология” (1921) В. Бехтерев писав: “Але і відмовляючись від поглядів на суспільство як на організм, все ж визначити, що таке суспільство або колектив або, як я б запропонував назвати, збірна особа, не так просто, як здається від самого початку... Збірною особою,

¹ *Быченков В. М.* Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъективности / В. М. Быченков. – М. : Рос. академия соц. наук, 1996. – С. 211.



суспільством або колективом не може бути назване випадкове скупчення безлічі осіб у певний період часу у визначеному місці. Таке скупчення народу є зборищем без жодного об'єднуючого начала, і оскільки кожен індивід тут є відособленим від інших, самим собою, то зрозуміло, що про будь-яке колективне у цьому випадку не може бути і мови. Відбувається це інакше: якщо така ж кількість (чи все ж таки – маса?) осіб збирається у будь-якому місці не випадково, а притягається певною метою або певним настроєм. Тут ми маємо вже відоме об'єднання маси осіб одним стимулом, який і приводить до виникнення колективу або збірної особистості”¹.

Тож, ми бачимо, що будь-яке випадкове зібрання людей може легко трансформуватися у колектив, перетворитися на збірну особистість, якщо в ньому проявиться – навіть в найменшому ступені – організуюче начало. У цьому полягає, на нашу думку, сила і роль організаційної діяльності загалом, оскільки саме вона вдихає сенс у соціальну взаємодію людей і перетворює їх у нову якість – колективне ціле. Цією акцією управління змінює стан і зміст соціального простору, корегує його пульсацію, розширює або звужує функціональні можливості колективного цілого.

До речі, на цьому прикладі добре видна різниця між соціальною і організаційною взаємодіями людей. Вона полягає у тому, що управління ставить мету перед організацією або людиною і тим самим вносить сенс у їх життя або забирає його і тим самим руйнує структуру.

Отже, філософія управління під сухі алгоритми організаційної діяльності підводить соціальне тіло, робить його організмом і тим самим вдихає у нього життя, бо така форма притаманна тільки живому, і, врешті-решт, робить його розумною і рефлексуючою колективною особистістю.

Це нам потрібно зробити у нашому дослідженні для того, щоб, пояснюючи продукти об'єктивації у структурі планетарної соціальної системи, використовувати такі її органи і властивості, як:

¹ Бехтерев В. М. Коллективная рефлексология / В. М. Бехтерев // Бехтерев В. М. Избранные работы по социальной психологии. – М. : Наука, 1994. – С. 81-82.



колективний розум, колективна (соціальна) пам'ять, колективна свідомість, колективна (соціетальна) психіка, колективна рефлексія, колективні інстинкти, колективне мислення, колективні настрої, колективний світогляд, колективна культура, колективна діяльність, колективна ідеологія та ін. Ми кожен з вищеназваних елементів не коментуємо, оскільки це віддалить від предмета дослідження.

Зауважимо, що усі ці елементи знайшли теоретичне підтвердження і написані томи книжок про їхній генезис, зміст, форми, види і властивості. Ми ж звертаємо на них увагу з огляду на те, що перелічені органи і властивості колективного цілого відтворюють процес об'єктивзації і породжують специфічні продукти, які нам цікаві з точки зору реалізації головної мети дослідження.

Тож, ми повертаємось до аналізу об'єктивованих продуктів соціального управління, що мають місце у структурі соціального цілого, тобто у суспільстві.

Першим таким продуктом ми розглядаємо історію соціального управління, що проаналізована дослідниками і "відкинута" у глибини історичної пам'яті світової спільноти і окремої людини, яка цікавиться цими питаннями.

Без знання історії управлінської науки і практики важко передбачити його стандартизацію, тобто зведення у один алгоритм функціонування і розвитку. Згодом ми окремо подамо його стан у кожній з цих сфер життєдіяльності людини. Найбільш осмисленим є історичний шлях розвитку соціального управління, і тому ми коротко його відтворимо у площині завдань нашого дослідження. Історія техніки, філософія техніки також віддзеркалені у джерельній базі світової спільноти, а ось філософія управління технічними системами представлена у ній дуже бідно, тому повернемося до історії еволюції/розвитку соціального управління.

Етапи визрівання соціального управління до системного вигляду подала у докторському дослідженні І. Шавкун¹, яка виділила етапи його становлення, а саме: а) етап протоменеджменту, що складається

¹ Шавкун І. Г. Менеджмент як соціокультурне явище: соціально-філософський аналіз / дис. ... док-ра філософських наук : 09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії / І. Г. Шавкун. – К. : ІВО, 2008. – 449 с.



з трьох періодів: табу-тотемного¹, полісно-державного², церковно-релігійного;³ б) на його основі відбувається момент зародження менеджменту, що логічно пов'язується з підйомом значення ролі особистості в історії, до чого значних зусиль доклала церква; в) етап становлення датується початком ХХ століття, а завершується сходженням з історичної арени індустріальної цивілізації, тобто наприкінці ХХ століття⁴; г) етап функціонування розпочався з настанням інформаційної доби (на початку ХХІ століття) і характеризується глобалізацією управління, поглибленням демократичних тенденцій, поступовим переходом важелів управління до громадянського суспільства⁵; д) етап подальшого розвитку, пов'язаний із залученням до управління більшості населення планети.

Етапи саморозгортання управління технічними і біологічними системами не прописані у літературі і чекають своїх дослідників. Не виключено, що ми просто про них нічого не знаємо за відсутності у нашому розпорядженні відповідних наукових джерел.

Кожна історична епоха вносила свої корективи у співвідношення між суб'єктами менеджменту, методами стимулювання, масштабами організації самого процесу, але тільки у ХХ столітті з'явилися і стали розвиватися наукові підходи до цього явища. Далеко не випадковим є те, що ХХ століття називають “століттям менеджменту”, оскільки прогрес, досягнутий саме у цей час, багато в чому забезпечений успіхами у соціальній практиці.

Клод Ст. Джорж у книзі “Історія управлінської думки” описав розвиток менеджменту з V тисячоліття до н.д. (таблиця 3.4.1).

¹ Шавкун І. Г. Філософія менеджменту : [монографія] / І. Г. Шавкун. – Запоріжжя : Тандем Арт Студія, 2007. – С. 45-67.

² Шавкун І. Г. Філософія менеджменту : [монографія] / І. Г. Шавкун. – Запоріжжя : Тандем Арт Студія, 2007. – С. 67-83.

³ Шавкун І. Г. Філософія менеджменту : [монографія] / І. Г. Шавкун. – Запоріжжя : Тандем Арт Студія, 2007. – С. 83-88.

⁴ Шавкун І. Г. Філософія менеджменту : [монографія] / І. Г. Шавкун. – Запоріжжя : Тандем Арт Студія, 2007. – С. 89-108.

⁵ Шавкун І. Г. Філософія менеджменту : [монографія] / І. Г. Шавкун. – Запоріжжя : Тандем Арт Студія, 2007. – С. 108-112.

Таблиця 3.4.1

Розвиток соціального менеджменту у історичній ретроспективі

| <i>Роки</i> | <i>Індивід чи етнічна група</i> | <i>Основний вклад у розвиток менеджменту</i> |
|--------------|---------------------------------|--|
| 5000 до н.д. | Шумери | Писемність; реєстрація фактів |
| 4000 | Єгиптяни | Визнання необхідності планування, організації та контролю |
| 2600 | Єгиптяни | Децентралізація та організація управління |
| 1491 | Євреї | Концепція організації, скалярний принцип, принцип виключення |
| 500 | Китайці | Визнання принципу спеціалізації |
| 400 | Сократ | Формування принципу універсального менеджменту |
| 20 н.е. | Ісус Христос | Єдиноначальність. Золоте правило. Людські стосунки |
| 284 | Діоклетіан | Делегування повноважень |
| 900 | Альфарабі | Вимоги до керівника |
| 1525 | Макіавеллі | Необхідність цілеспрямованості керівника |
| 1767 | Дж. Стюарт | Основи теорії влади |
| 1820 | Джеймс Мілл | Аналіз людської мотивації |
| 1900 | Ф.У. Тейлор | Науковий менеджмент |
| 1910 | Хьюго Манстерберг | Використання психології в менеджменті |
| 1911 | Дж.К. Дункан | Перший підручник з менеджменту |
| 1916 | А. Файоль | Повна теорія менеджменту; викладання менеджменту в навчальних закладах |
| 1930 | Мері Р. Фоллетт | Філософія менеджменту на основі індивідуальної мотивації |
| 1960 | Дуглас Макгрегор | Теорія "Х" та "У" |
| 1975 | Вільям Оучі | Теорія "Z" |

Існують й інші підходи до етапів розвитку соціального управління. Перший етап розвитку управління почався на початку ХХ століття і пов'язаний з вченням Ф. Тейлора після публікації його



книги “Принципи наукового управління”, в якій він уперше розглянув наукові підходи і принципи побудови системи управління. Використовуючи систему управління, розроблену Ф. Тейлором, американські фірми і Америка в цілому наочно продемонстрували її практичну значущість і вплив на розвиток економіки. Саме під впливом вчення Ф. Тейлора трохи згодом з’являються наукові роботи з менеджменту Френка Гілберта, Гантта та ін.

Другий етап розвитку управління пов’язаний з новими поглядами на розвиток вчення про організаційну взаємодію, на основі вчення Ф. Тейлора, але з принципово новими підходами. З’являється і випробовується на практиці так звана класична (адміністративна) школа управління, родоначальником якої став А. Файоль. Зокрема, він уперше запропонував нову теорію управління, що розкриває його функції, принципи і необхідність теоретичного вивчення.

Третій етап – розвиток школи “людських відносин”, який пов’язаний з ім’ям Е. Мейо. На цьому етапі випробовується соціологічна концепція групових рішень.

Четвертий етап відноситься до періоду розвитку поведінкової школи. У ці роки відбувається еволюція управлінської думки, яка спрямована на розвиток теорії організації управління на основі досягнень психологічної і соціологічної наук, що чинять вирішальну дію на людину в системі управління.

П’ятий етап розвитку управлінської думки відрізняється від усіх попередніх тим, що відбувається становлення сучасних кількісних методів обґрунтування управлінських рішень під впливом широкого використання в практиці економіко-математичних методів і електронно-обчислювальної техніки. Цей процес успішно розвивається дотепер.

Шостий етап розвитку управління можна віднести до періоду, коли ученими-управлінцями виробляються нові підходи в розвитку теорії цієї галузі діяльності людини, сенс яких зводиться до того, що управління – це відкрита підсистема, що пристосовується як до внутрішнього середовища (організації), так і активно реагує на виклики зовнішнього середовища. Виходячи з такого посилення, був



встановлений взаємозв'язок між типами середовищ і різними моделями управління.

Сьомий, сучасний, етап характеризується наступними тенденціями:

– повернення до минулого – усвідомлення значення матеріальної і технічної бази сучасного виробництва;

– створення соціальних поведінкових елементів – це посилення уваги не лише до організаційної культури, але і до різних форм демократизації управління, участь рядових працівників у створенні прибутків, у здійсненні управлінських функцій в інших сферах діяльності;

– посилення міжнародного характеру управління. Перехід багатьох країн до відкритої економіки, участь в конкурентній боротьбі, організації сучасної діяльності.

Звернення дослідників до цивілізаційного аналізу класифікувало розвиток управління за іншою шкалою. У древньому пам'ятнику писемності Єгипту – книзі “Повчання Птаххотепа”, що датується 2000-1555 рр. до н. д., містяться поради і рекомендації, що не втратили своєї актуальності і нині: “Якщо ти начальник, будь спокійний, коли слухаєш ти слова прохача; не відштовхуй його перш, ніж він полегшить душу від того, що хотів сказати тобі”. У літературі з історії державності ця перша управлінська революція характеризується як релігійно-комерційна.

Другу управлінську революцію пов'язують з діяльністю вавилонського царя Хаммурапі (1792-1750 рр. до н.д.), що видав зведення законів управління державою для регулювання усього різноманіття громадських стосунків між різними соціальними групами населення.

Третя управлінська революція відома як виробничо-будівельна, бо вона була спрямована на поєднання державних методів управління з контролем за діяльністю у сфері виробництва і будівництва. Відбулася вона за часів Навуходоносора II (605-562 рр. до н.д.).

Четверта управлінська революція пов'язана із зародженням капіталізму і початком індустріального прогресу європейської



цивілізації (XVII-XVIII ст.). Її результатом стало відділення управлінців від власності (капіталу) і зародження професійного управління. Фахівці згадують чотири принципи Макіавеллі¹, що справили позитивний вплив на розвиток соціального управління.

П'ята управлінська революція (кінець XIX – початок XX ст.) відома як бюрократична: її теоретичною платформою послужила концепція раціональної бюрократії. Основними її результатами стали формування великих ієрархічних структур, розподіл управлінської праці, введення норм і стандартів, встановлення посадових обов'язків і відповідальності управлінців.

Головним об'єктивованим продуктом системи управління, що функціонує на боці будь-якого суспільства є унікальний витвір – організації, у просторі яких протікає соціальна взаємодія людей. Великі інституціональні зміни відбуваються повільно, оскільки інститути є результатом історичних змін, що формують індивідуальну поведінку. Вони є, з одного боку, продуктом організаційної проектно-конструкторської діяльності людини, а з іншого – продовженням його самого у соціальному світі, оскільки завдяки штучно створеним структурам він посилює свою владу у соціальному світі.

У кінці 80-х – початку 90-х рр. минулого століття американський вчений Дуглас Норт, що став згодом лауреатом Нобелівської премії з економіки, опублікував цілу серію праць, що мають безпосереднє відношення до обґрунтування ролі і принципів функціонування організацій.

У своїх працях він показав, що організаційні чинники грають важливішу роль, ніж технічні, оскільки ведуть до зміни інститутів, які, у свою чергу, справляють істотний вплив на розвиток економіки. Технічні зміни і інші чинники економічного розвитку, що вважаються важливими, розглядаються ним як недостатні: будучи складовими процесу зростання, самі по собі вони і не можуть його пояснювати. Ключем до економічного зростання є ефективна організація економіки.

¹ Життя Нікколо Макіавеллі припала на переломний період – рубіж XV-XVI століть



У своїх працях Дуглас Норт ставить фундаментальне питання: чому деякі країни багаті, а інші – бідні. І відповідає: “Інститути створюють базові структури, за допомогою яких люди упродовж усієї історії домоглися порядку і таким чином знизили міру своєї невпевненості. Використовуючи техніку, вони визначають вартість операцій і перетворень і, отже, рентабельність і обґрунтованість економічної активності”¹.

Ще одним продуктом процесу об’єктивації є нормативно-правова база поведінки людини у соціальному просторі.

Закономірно постає питання про те, звідки береться ця нормативна система? Відповідь може бути тільки одна: якщо розглядати систему цінностей організації 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 організацією. Це спостереження збігається з напрацюваннями соціологічної і психологічної літератури, у яких зафіксована закономірність низки переходів: потреби – інтереси – цінності – норми – мотиви – стимули – дія.

Мається на увазі як право, мораль, так і кодекси державного регулювання і корпоративні регламенти поведінки людей. Якщо закони можуть бути змінені впродовж короткого часу, то неформальні норми міняються поступово. Саме такі норми створюють легітимну основу для дії законів, а революційні зміни останніх часто призводять до результатів, що відрізняються від очікуваних. Країни, які ухвалюють закони, що валідні для інших економічних умов, для інших неформальних норм і спонукальних чинників, отримують зовсім не той темп і напрям розвитку, яким рухаються держави, звідки ці закони запозичені.

Функціонування економіки значною мірою визначається державним устроєм, що формує економічні закони, створює і забезпечує ефективні права власності і впливає на політику розвитку.

¹ Цит. за: Мильнер Б. З. Теория организаций / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 1998. – С. 53-54.



Глибокий і усебічний аналіз виявив необхідність виконання певних умов: а) політичні інститути зберігають стабільність, якщо їх підтримують організації, зацікавлені в їхній незмінності; б) для успішного здійснення реформ потрібна зміна інституціональної системи; в) модифікація норм поведінки, що підтримують і легітимізують нові закони, є тривалим процесом, і за відсутності такого спонукального механізму державний устрій не може бути стабільним; г) у довгостроковій перспективі економічне зростання вимагає розробки законів і правил; д) неформальні обмеження іноді (але в короткі періоди) можуть забезпечувати економічне зростання навіть за несприятливих або нестабільних законів.

Ефективні політико-економічні системи формують гнучкі інституціональні структури, здатні переживати шоки і зміни, що і є чинником успішного розвитку. Проте формування цих систем є результатом тривалого процесу; створення ж ефективних систем, розрахованих на короткотермінову перспективу, вимагає в кожному окремому випадку спеціальних досліджень і розробок.

Досвід організаційної роботи також об'єктивується у структурах соціуму. Йдеться про створення управління гігантами промисловості і машинобудування, особливо фірмами автомобілебудування, наприклад, автогігантів "Форд", "Крайслер", "Мерседес", "Вольво" та ін. Сьогодні це досвід диверсифікації великих компаній у маленькі, що більш пристосовані до ринкових умов на етапі наступу інноваційної економіки. "Великі корпорації були типовою організацією бізнесу індустріальної ери. До теперішнього часу декілька тисяч таких монстрів, і в приватному, і в громадському сенсах, існують по усій Землі, забезпечуючи велику частину наших потреб. При погляді з боку вони символізують командну систему управління. Вони не лише контролюють величезну кількість ресурсів, використовуючи мільйони працівників, сильно впливають на нашу економіку, але також визначають і наше політичне життя. Їх комп'ютери, їх корпоративні мацаки, їх ні з чим не порівнянні можливості планування, інвестування, виконання проектів грандіозного масштабу створюють враження їх потужності і



непорушності. Водночас більшість з нас відчуває втрату життєвих сил; здається, що вони управляють нашими долями”¹.

Як розвивається сама корпоративність, яка аж ніяк не стоїть на місці? Адже колись корпораціями називалися університети, професійні цехи, соціальні стани і т. ін. Близько ХІХ ст. стався еволюційний стрибок: управління було абстраговане як універсальна діяльність, і саме тоді у корпорацій з’явився апарат адміністративного управління. І сталося так, що корпоративне управління почало розумітися як основний процес, що протікає в корпорації.

Але завдяки цій мутації в корпораціях різного роду присутні організаційні, фінансові і юридичні виміри. Мутацію соціальних систем у дискурсі науки про організацію пояснив О. Богданов, який писав: “Сила організму полягає в точній координації його частин, в суворій відповідності розподілених і взаємопов’язаних функцій. Ця відповідність зберігається при зростанні тектологічних різниць, що відбувається постійно, але не безмежно: настає момент, коли воно вже не може цілком утримуватися і починає йти на спад. Частини цілого стають “занадто різними” у своїй організації, настільки різними, що розходяться і за темпом життя, і за силою їх відносного опору середовищу. А це неминуче веде до дезорганізації, повільнішої або швидшої, дивлячись якою є сума умов”². Тепер до цих трьох вимірів додався не менш доленосний інформаційний вимір корпоральності.

Словом, поняття корпоративного розвитку має ще смисл розвитку самого корпоративного світу, відповідальність за яке є щонайпершою соціальною відповідальністю корпорацій”³.

Розглянуті тут причини, що змушують задуматися над перспективами управління у філософії, можуть бути представлені як своєрідні “виклики часу”, на які філософи і методологи спільно з ученими повинні відповісти.

¹ Тоффлер Э. Третья волна // Э. Тоффлер. – М. : АСТ, 2004. – С. 368.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука) : [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 24-25.

³ Корпорация и развитие // Корпоральность и развитие : сб. трудов по философии корпоративного развития / под ред. О. Б. Алексеева и О. И. Генисаретского. – Вып. 2. – М., 2007. – С. 167-168.



На наших очах відходить в минуле епоха корпорацій, час великих проектів, страшних поневірянь і звершень... На зміну неповоротким велетенським динозаврам-корпораціям поступово приходять, як і у біології, спритні дрібні компанії – аналог теплокровних ссавців, більше адаптованих до швидких змін постіндустріального бізнес-середовища. Життєвий цикл “організацій-ссавців” тільки починається. Ми не перші і не останні у цьому кругообігу¹.

Теоретичні продукти, як окремі й самостійні сутності – теж мають бути віднесені нами до сфери об’єктивації соціального управління. Серед них значне місце належить організаційним ідеям, парадигмам і концепціям управління, зрештою, молодим теоріям управління, що поступово набирають евристичної сили і авторитету.

Ідеями якісної організації управління соціальним розвитком рясніє світова філософська література, і ми часто до них звертались у попередніх підрозділах, коли аналізували історію цього питання. Ми бачили різні підходи філософів Заходу і Сходу до розгляду одних і тих же питань і бачили, якими шляхами пішла та чи інша філософська думка, і як далеко вони розійшлися: одні – спираючись на голий раціоналізм, а інші – на сором’язливий ірраціоналізм. Сьогодні настав час спрямувати пізнавальні зусилля на зустріч одне одному. Причина цього полягає, на нашу думку, у появі інформаційної матриці соціального світу, оскільки у одному просторі має виникнути інтегративний підхід до управління технічними, біологічними і соціальними системами.

Що ж до концепцій управління, їх дійсно багато запропоновано практиками соціального управління. У якості аргументу наведемо сучасне семантичне поле управління соціальними системами, на якому мирно співіснують відомі усім види теоретичних продуктів на кшталт: “стратегічний менеджмент”, “кризовий менеджмент”, “м’який менеджмент”, “фінансовий менеджмент”, “кадровий менеджмент”, “політичний менеджмент”, “державний менеджмент”, “військовий менеджмент”, “синергетичний менеджмент”,

¹ Розин В. М. Філософія управління / В. М. Розин, Л. Г. Голубкова. – Йошкар-Ола : Марійський гос. тех. ун-т, 2010. – С. 165.



“ситуаційний менеджмент”, “інноваційний менеджмент”, “адміністративний менеджмент”, “соціальний менеджмент”, “комунікаційний менеджмент”, “репутаційний менеджмент” (паблік рилейшнз), “нейроменеджмент”, “управління проектами”, “управління ризиками”, “цільове управління”, “м’яке управління”, “управління змінами”, “ризик-менеджмент”, “управління за моделями” та ін. До цього ще треба додати декілька десятків концепцій управління, особливо корпоративного рівня, що запропоновані зарубіжними авторами і репрезентовані українській громаді М. Туленковим¹.

Моделі організацій є продукт об’єктивної ідей і настроїв епохи. Феномен організації настільки приваблював і заворожував філософів, науковців і практиків усіх часів, що багато хто з них намагався привести явище до сталого образу. Тепер кажуть “модель”, хоча це і не точно, тому, що слово “модель” вже зайняте своїм строгим смислом.

Вони виникали під впливом домінуючих ідей свого часу, методів діяльності і настроїв. У повному збігу з цими домінантами змінювались і самі образи організацій. Філософія управління у свою скарбницю для подальшої обробки вже сьогодні може занести цілу низку таких об’єктивованих продуктів для колективного зберігання і продукування на їх основі нових зразків. Йдеться про²: організацію-трудова процес (Ф.У. Тейлор), організацію-машину (А. Файоль, Л. Урвік та ін.), організацію-общину (Е. Мейо, Ф. Ротлісбергер), соціотехнічну модель організації (Тавістокська школа), організація – це система (Дж. Марч і Г. Саймон), організація – це організм, бюрократична модель організації (М. Вебер), природна організація (Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Етціоні), політична модель (М. Кроз’є), організація є справа (Г. Альшулера), організація як система конструктивів (С. Ніканоров) та ін. Звісно, що модель організації не є

¹ Туленков М. В. Концептуальні засади організації сучасного менеджменту : монографія / М. В. Туленков. – К.; Ніжин : ТОВ “Вид-во “Аспект-Поліграф”, 2006. – 312 с.

² Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 34-38.



метод, а лише кут зору, під яким бажано розглядати конкретну проблему, щоб точніше підібрати методи для роботи з нею.

Окремо треба зазначити такі продукти об'єктивації соціального управління, як концепти і практичні узагальнення щодо визначення феномену “соціальне управління”, якими у повсякденному житті користується велика кількість менеджерів-практиків, і вони відображені у фаховій літературі з управління соціальними системами.

Соціальне управління розглядається у сучасній фаховій літературі у “широкому” і “вузькому” сенсах. У “широкому” сенсі – соціальне управління як цілісна соціальна система – це свідомий, цілеспрямований вплив на соціальну систему в цілому чи на її окремі елементи на основі використання властивих системі об'єктивних закономірностей і тенденцій. Соціальне управління як цілісна система має своєю метою упорядкування організації системи, досягнення оптимального функціонування і розвитку, здійснення поставленої цілі на основі атрибутивних характеристик, що сприяють досягненню цілісності.

З операційної точки зору соціальне управління характеризується:

- 1) цілями: соціальне управління повинно у своєму майбутньому стані відповідати потребам якісно нового етапу розвитку суспільства;
- 2) принципами: соціальне управління визначається відповідними закономірностями і правилами, що здійснюють вплив на всю систему;
- 3) функціями: соціальне управління повинно слугувати певній меті (що має зробити об'єкт управління?);
- 4) методами соціального управління: як слід досягти мети управління і яким чином взаємодіють об'єкт і суб'єкт управління;
- 5) структурою: система повинна конструюватися для певної мети і функції;
- 6) процесом соціального управління: динамічність функціонування системи, яка володіє певною автономією у зовнішньому навколишньому середовищі;
- 7) механізмом розвитку системи соціального управління, яке є багатосторонньою, складною і динамічною системою.

У “вузькому” розумінні під “управлінням” слід розуміти єдність:

- 1) суб'єкта управління (керівника);
- 2) об'єкта управління



(управлінської системи, яка може, але не зобов'язана збігатися з одним із уявлень соціосистеми); 3) апарату управління, організованого ієрархічно, гетерархічно чи мережевим способом; 4) методу управління; 5) політичної системи, що забезпечує відтворення процесу управління через кооптацію елементів управляючої системи у контур управління, зокрема – на роль ефективного менеджера¹. Як зазначає О. Лазаревич, соціальна комунікація повинна досліджуватися як синкретично-кумулятивний фактор суспільної динаміки, як синергія інформації та особистих знань, науки і технології, розуму і культури [²].

Соціальний менеджмент – це цілеспрямований вплив соціального суб'єкта на власну суспільну, колективну і групову життєдіяльність, що здійснюється як безпосередній (у формах самоуправління), так і через спеціально створені інститути (державу, партії, суспільні об'єднання, кооперативи, підприємства, союзи). Управління – невід'ємна властивість всіх організованих систем різної природи, що забезпечує їх самозбереження і саморозвиток. Соціальне управління являє собою складний процес взаємодії двох сторін: тієї, що управляє; і тієї, що нею управляють, в яких важливу роль відіграють зворотні зв'язки. Соціальне управління може бути представлене як сукупність двох складових підсистем.

Традиційна система соціального менеджменту виходить із пріоритету прямих зв'язків, в якій мало уваги зверталось на взаємозв'язок двох підсистем – прямого і зворотного зв'язку, тобто процес управління розглядався як односторонній процес, як жорстко управляючий вплив. Проте суспільство – це складна соціальна система, що володіє внутрішнім механізмом саморегулювання і саморозвитку.

Сучасна парадигма соціального менеджменту полягає у розгляді процесу управління як суб'єкт-суб'єктного відношення, що передбачає взаємодію двох підсистем – тієї, що управляє, і тієї, якою

¹ Лазаревич А. А. Глобальное коммуникативное общество / А. А. Лазаревич. – Минск : Белорусская книга, 2008. – С. 7-20.

² Лазаревич А. А. Глобальное коммуникативное общество / А. А. Лазаревич. – Минск : Белорусская книга, 2008. – С. 7-20.



управляють, аналіз цих підсистем як відкритих систем, кожна із яких здатна адекватно реагувати на імпульси одна одної. В результаті соціальний менеджмент набуває характеру співуправління; управління надскладними системами являє собою лише вплив на їх власний механізм саморегуляції і самоуправління з метою його оптимізації.

Важливий аспект ефективного управління – досягнення адекватності цих двох підсистем. Будь-яка креаційна (штучна, створена), а управлінська система – саме така система, має істотно більш низький рівень різноманітності у порівнянні з еволюційними. Тому для реалізації цілей соціального менеджменту необхідне дотримання принципу необхідної різноманітності: різноманітність управляючої системи повинна бути не меншою, ніж різноманітність системи, якою управляють, враховуючи прогнози майбутнього, – відзначає С. Капица у праці “Синергетика и прогнозы будущего”¹.

Організаційний клімат у колективі або організаційна культура – це ще один вид продуктів об’єктивації соціального управління у просторі і часі. Терміни, які використовуються для опису комплексу характеристик, притаманних конкретній організації, і відрізняють її від інших. На відміну від організаційної культури організаційний клімат включає в себе менш стійкі характеристики, що більшою мірою піддаються зовнішнім і внутрішнім впливам. Наприклад, при загальній організаційній культурі фірми організаційний клімат у двох її відділах може бути різним. Неприятливий організаційний клімат часто є наслідком соціальної або комунікативної некомпетентності керівника або результатом існування в групі неформального лідера, дезорієнтуючих працівників і руйнівної єдності.

В цілому ж, під організаційним кліматом розуміємо комплекс параметрів (іноді їх називають характеристиками), зокрема і фізичної організації простору, які визначають робочу атмосферу в компанії або окремих її підрозділах, впливаючи на поведінку і емоційні стани її

¹ Капица С. П. Синергетика и прогнозы будущего / С. П. Капица, С. П. Курдюмов, Г. Г. Малинецкий. – Изд. 3-е. – М. : Эдиториал УРСС, 2003. – С. 31-62.



членів, таким чином безпосередньо регулюють ефективність діяльності співробітників.

Для опису організаційного клімату використовуються наступні параметри: структура (ступінь формальної структурованості); ступінь ризику при прийнятті рішень; тактика винагород; можливості просування по службі; ставлення керівництва до службовців; ставлення службовців до керівництва; загальне відчуття єдності і взаєморозуміння; безперешкодність комунікативних потоків; стиль сприйняття інформації; форми передачі інформації, що залежить зокрема і від стилю керівництва організації¹.

У свою чергу, організаційна культура – це комплекс базових припущень, розроблений певною групою (основу закладають засновники, визначаючи майбутні ключові моменти розвитку і зміни) і прийнятий більшістю членів організації або її активним ядром для адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, який включає ідеологію, цінності, ділові принципи, що виражаються і заявляються організацією, які задають людям орієнтири їхньої поведінки та діяльності. Ці ціннісні орієнтації передаються членам організації через символічні засоби духовного і матеріального оточення організації. Зокрема оргкультура охоплює віру, очікування, розмірковування і норми, що лежать в основі стосунків більшості працівників як усередині організації, так і за її межами.

Водночас, як зазначає К. Шульц, організаційна культура може сама формуватися або переживати зміни під впливом поведінки членів організації². В. Щербіна зауважує у своєму визначенні організаційної культури, що організаційна культура слугує засобом внутрішньої регуляції і програмування організаційної поведінки індивідів або групи на символічному рівні³. Разом з тим, більшість

¹ Соломанидина Т., Кишеня В. Организационная культура и климат: взаимозависимость и влияние на эффективность работы компании // Т. Соломанидина, В. Кишеня // Управление персоналом. – 2005. – № 4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?368>.

² Тлумачний словник української мови : у 4 т. / уклад. проф. В. В. Яременко. – К. : Аконті, 1999. – Т.4. – С. 56.

³ Щербіна С. В. Организационная культура как фактор перехода к рыночной экономике : дис. ... канд. экон. наук : 22.00.08 / Щербіна Сергей Вячеславович. – М., 1999. – С. 125.



авторів погоджується, що організаційна культура є складовою композицією важливих припущень, які часто не підлягають формулюванню, бездоказово сприймаються і поділяються всіма членами колективу.

Досвід створення теоретичних продуктів і на їх основі професійних знань про соціальне управління, що також об'єктивовані у пам'яті соціуму, це велике надбання колективної управлінської думки, що застерігає нас від винаходу велосипеда черговий раз.

Існують загальновизнані школи менеджменту: японська, американська і європейська. Японський підхід до менеджменту за своєю сутністю концептуально відрізняється від американського, що пояснюється різним світоглядом, тобто поглядом на роль і місце людини у світі і Космосі, типом мислення, філософією організації життя людини, природою соціокультурного середовища. Японська система визнає людину невід'ємною часткою Космосу, яка не повинна порушувати його рівновагу, а американська і європейська вважають людину центром організації Всесвіту, тому вона має діяти прагматично на користь власного інтересу.

Не потрібно йти шляхом простого копіювання американського, японського або будь-якого іншого досвіду, “заглядати у чужі вікна”. Іноземці мають свою історію, своє соціально-економічне підґрунтя та наукові концепції. Але знати це необхідно, адже у них накопичено багато корисного, що можна розумно використовувати після творчого опрацювання у нашій державі, зокрема:

– у американців – ініціативність, високий професіоналізм, рішучість, організованість та діловитість;

– у японців – непідробна турбота про кожного працівника, згуртованість, наполегливість, бажання досягнути досконалості, внутрішньої гармонії, соціально безпечного характеру виробництва;

– у французів – гуманність організаційної культури, достатньо висока культура спілкування;

– у німців – раціоналізм, пунктуальність, розумна концепція комфортного добробуту для всіх.



За наявності відмінностей названих систем управління їх об'єднує загальний підхід до принципів наукового менеджменту:

- увага до людини, формування умов для розкриття її потенціалу;
- виявлення інтересів людини, потреб і сподівань;
- пошук і розпізнавання елементів національної історії, культури, традицій для формування сучасної системи управління;
- створення відповідних умов для того, щоб у людини була можливість завдяки старанній праці задовольнити свої потреби;
- об'єднання працівників навколо загальної мети;
- забезпечення безперервного професійного навчання.

Опрацьовуючи український стиль менеджменту, варто зважати ще й на такі ментальні критерії: стиль життя українців – відданість справі, захоплення індивідуальною спрямованістю, домашні клопоти – на другому плані; характерні якості українців – обачність; форма ділових стосунків – контакти, переважно формальні; процес прийняття рішень – згори вниз – швидко, а знизу вгору – повільно, за ієрархічною структурою.

До історичного дискурсу ми відносимо і виникнення, функціонування і розвиток професійної освіти менеджерів. Перша школа бізнесу в США була заснована при Пенсільванському університеті ще в 1881 р. Американські фахівці ділять історію шкіл бізнесу на три періоди: зародження і ранній розвиток (1880-1914 рр.), розширення і диверсифікація (1914-1940 рр.); переоцінка і реорганізація (з 1940 р. до теперішнього часу).

До 1890 р. тільки 3 університети – у Пенсильванії, Чикаго, Каліфорнії – мали курси управління бізнесом. Уперше науковий курс управління був розроблений в 1881 р. американським вченим Джозефом Вартоном. Через 100 років Г. Кунц і С. О'Доннел опублікували свою працю "Управління: системний і ситуаційний аналіз управлінських функцій", яка була перекладена з англійської і вийшла у світ в СРСР у 1981 році.

Ідеологія управлінської діяльності є найвагомим елементом об'єктивації у організаційній свідомості соціуму, оскільки саме вона спрямовує увесь розвиток організаційної думки у майбутнє, зберігає



минуле і консервує сьогодення. Це пов'язане і пояснюється функціями ідеології, як суспільного явища, що здатне спрямовувати діяльність людини у те чи інше русло. Тож, наше завдання полягає у тому, щоб засобами філософії інтегрувати в одну науково-струнку систему людський досвід управління технічними, біологічними і соціальними системами, розірваний силою спеціалізації.

Ідеологія управління настільки є впливовою силою на стан і поведінку соціальної системи, що Зб. Бжезинський очікував після провалу контрперевороту у ЧССР (1968), що “ідеологічна спустошеність... зможе стати вирішальною причиною політичних змін у комуністичних суспільствах”¹. І сьогодні, з висоти ХХІ століття і подій, які відбулися на світовій арені, треба визнати, що його пророцтва збулися.

Організаційна взаємодія людей і їх організацій – постійно присутній фактор на світовій арені. Тому зміст такого глобального процесу відбивається у світогляді людей і ідеологічно відбувається закріплення форм і методів організаційної взаємодії у суспільстві завдяки продукту духовного виробництва, а саме: у вигляді організаційного ідеалу. На цьому наполягав ще О. Богданов².

Впродовж тривалого часу у сфері управління культивувались три головних види ідеології, а саме: тоталітарна, ліберальна і демократична. Ми про це вже вели мову у попередніх розділах нашої праці і тому не маємо наміру на них зупинятись. Відповідно до кожної з них у сфері управління формується і культивується три провідних стилі управління, а саме: тоталітарний, ліберальний і демократичний.

Глобалізаційні процеси на початок ХХІ століття суттєво загострили нашу увагу на потребі гуманізації процесу організаційної взаємодії і переходу від “суб’єкт-об’єктних” до “суб’єкт-суб’єктних” відносин. Організаційний ідеал при переході виконує роль, за

¹ Цит. за: Критический анализ теории и практики менеджмента / пер с нем. П. Ф. Почкина и Г. А. Шпилько. – М. : Прогресс, 1976. – С. 49.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 2. – С. 69.



визначенням О. Богданова, “сили стискування”¹, що виштовхує систему управління у якісно новий режим функціонування і розвитку.

Для цього необхідна нова, більш гуманістична ідеологія, що природно має бути притаманною системі соціального управління, оскільки організаційна діяльність менеджерів у цій сфері пов’язана з високоосвіченими людьми. При цьому на повну потужність має запрацювати “особлива ідеологія – організація ідей”². Але це дуже не проста справа, оскільки “ідеологія – загалом найбільш консервативна складова соціальної природи: вироблення нового побуту, нового світогляду, нової культури – найбільш важка справа у житті класу”³ – слушно заявляв автор текстологічної ідеї О. Богданов.

Ідеалом ідеологічного забезпечення організаційної діяльності є, на нашу думку, конституювання надійних і легко доступних для людей каналів соціальної взаємодії між ними: держава трансформується у найвпливовішу і оперативну організацію із захисту прав людини. Саме такий шлях І. Кант вважав джерелом історичного руху людства до своєї великої мети – загального правового цивільного суспільства, маючи на увазі суспільство громадян світу, космополітів⁴; за Г. Гегелем, вищою метою людської організації є “дійсність морального ідеалу”⁵.

Г. Спенсер вважав, що “еволюція полягає в переході від простого до складного, в якому первинна нерозчленована єдність змінюється диференціацією. Кінцевим пунктом еволюції є інтегрована стійка цілісність”⁶. Еволюція, на думку Г. Спенсера, – це “загальний процес”, що характеризується трьома істотними рисами: інтеграцією,

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 2. – С. 68.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 2. – С. 108.

³ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 2. – С. 109.

⁴ Виллем Ф. Космополитизм / Ф. Виллем // Мир Просвещения. Исторический словарь. – М.: Памятники исторической мысли, 2003. – С. 31-41.

⁵ Див.: Куриц С. Я. Болезни государства. Диагностика патологий системы государственного управления и права: монография / С. Я. Куриц, В. П. Воробьев. Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. – М.: МГИМО(У) МИД России, 2009. – С. 396.

⁶ Спенсер Г. Основные начала / Г. Спенсер. – СПб.: Л. Ф. Пантелеев, 1897. – С. 14.



диференціацією і впорядкуванням. Для пояснення своєї думки він наводить різноманітні приклади. Так, організм в процесі росту змушений житися, тобто інтегрувати матерію з довкілля. Так само феоди складаються в області, а ті – в королівства, які прагнуть до загальноєвропейської федерації. У процесі розвитку також всюди спостерігається диференціація органів і видів. Однорідне яйце еволюціонує у складний організм курчати. І, зрештою, зростає впорядкованість, що є кінцевою метою еволюції і, практично, її ідеалом. Вершина ідеології, за О. Богдановим, – створення організаційного ідеалу, а це і є організаційна впорядкованість.

Водночас у рамках теорії управління евристичну роль відіграє ідея, згідно з якою система для свого нормального функціонування має приблизно на дві третини застосування бути жорсткою програмою і приблизно на одну третину, – м'якою програмою. Загалом інтервал співвідношення цих програм сам може змінюватися в межах від однієї третини до двох третин м'якої програми.

Досить навести приклад управління економічною діяльністю будь-якої акціонерної компанії, коли управління значно ускладнене у разі відсутності контрольного пакета акцій (він, як відомо, складає 51 %). Як інструмент управління використовується 25 % блок-пакет, що є соціальною умовністю і дозволяє не допускати ухвалення небажаних управлінських рішень (це приблизно відповідає одній третині жорсткої програми управління). У цьому плані заслуговують на увагу розроблені у вітчизняній науці “жорсткі” і “м'які” математичні моделі поведінки соціальних систем і соціальних процесів – моделі війни, управління, геополітики¹.

У разі застосування динамічного оптимуму співвідношення жорсткої і м'якої програм управління, багато біологічних, технічних, економічних, політичних і інших систем дістають можливість оптимального функціонування в стохастичному середовищі, і знаходять своє застосування концепція інтегрального управління суспільством і поведінкою людини. Достоїнство цієї концепції

¹ Див. : Арнольд В. И. “Жесткие” и “мягкие” математические модели / В. И. Арнольд. – М. : МЦНМО, 2000. – 32 с.



інтегрального управління соціумом і поведінкою людини полягає в тому, що вона дає можливість використати детерміністські підходи марксистської соціології і концепції стихійного розвитку суспільства західної соціології¹.

Іншими словами, вона інтегрує в собі множину загальносоціологічних і приватносоціологічних законів функціонування і розвитку суспільства як цілісної системи, яка описується філософією спонтанності, що дозволяє розробляти ефективні системи управління сучасним соціумом.

Міра участі розуму у розбудові соціального управління, особливо через нові види соціальної реальності, практично необмежена, оскільки людина акумулює розум у формі колективного розуму – ноосфери. Колективний розум кожен момент часу виділяє в цих формах певне ядро у вигляді найбільш значимих ідей, стереотипів, концепцій, які самим своїм сенсом справляють зворотний вплив на активність людей, класів, соціальних груп і інститутів.

Філософія управління створює і об'єктивує у інформаційній матриці суспільства специфічне семантичне поле для розробки теорії соціального управління. Філософія управління має забезпечити категоріальний апарат для розробки загальної теорії управління, оскільки мова – це засіб побудови соціальних конструкцій. “Мова по суті своїй є, за оцінкою О. Богданова, процес організаційний, і притому універсального характеру. За її допомогою організується будь-яка практика людей в їх співпраці: за допомогою слова встановлюються спільні цілі і загальні засоби, визначаються місце і функція кожного співробітника, намічається послідовність дій і т. ін. Але за допомогою мови організується і усе пізнання, усе мислення людей: за допомогою слів досвід передається поміж людьми, збирається, концентрується; його “логічна” обробка має справу із словесними знаками. Мова – це первинний тектологічний метод, вироблений життям людства; вона, тому, живий доказ можливості”².

¹ Див. : Давидюк Г. П. Социологические законы / Г. П. Давидюк // Социс. – 2001. – № 6. – С. 100.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 110.



Нагадаємо, що теорією називається форма організації достовірного наукового знання про певну сукупність об'єктів, що є системою взаємопов'язаних тверджень і доказів і містить методи пояснення і пророцтва явищ і процесів цієї предметної сфери, тобто усіх явищ і процесів, що описуються цією теорією. Будь-яка наукова теорія полягає, по-перше, зі взаємопов'язаних структурних компонентів. По-друге, будь-яка теорія має у своєму початковому базисі центральний системоутворюючий елемент.

На прикладі розробки теорії управління соціально-економічними системами (СЕС) професор Інституту проблем управління Російської Академії наук Д. Новиков доводить, що основний методологічний результат справжньої теоретичної роботи включає два положення¹: перше, що центральним системоутворюючим елементом теорії СЕС є категорія – “організації”, а її структурними компонентами: 1) завдання управління; 2) схема управлінської діяльності; 3) умови управління; 4) типи управління; 5) предмети управління; 6) види (методи) управління; 7) форми управління; 8) засоби управління; 9) функції управління; 10) чинники, що впливають на ефективність управління; 11) принципи управління; 12) механізми управління. Забезпечити наповнення цих категорій організаційним смислом є найголовнішим завданням молоді філософії управління.

Об'єктивація як процес породжує інформаційні продукти, що потребують відповідного місця і умов для їх збереження, накопичення, узагальнення і використання. Це – факт. І тут нам знову доречно згадати про інформаційну матрицю соціального світу. Кращого сховища не придумаєш, оскільки воно робить доступними накопичені продукти для усіх бажаючих, хто дружить з науково-технічним прогресом і володіє відповідними його рівню технологіями духовного виробництва. Система “Інтернет” і користування ним – наочне тому підтвердження.

¹ Новиков Д. А. Структура теории управления социально-экономическими системами / Д. А. Новиков [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://freemail.ukr.net/57Lvq0b4us/q/readmsg?id=13330146970000096981;0;1&mode=attachment>.



На цьому можна зупинитись у аналізі об'єктивації соціального управління і у якості висновків з вищерозглянутого зазначити наступне:

– по-перше, у цьому підрозділі ми musiли збагатити обраний диспозитив шляхом розширення його властивостей з рівня “соціального тіла” до організменого рівня і “колективного” “Я”, оскільки він тільки за такої умови охоплював наше дослідницьке поле і був здатний виконувати свою інтегративну функцію;

– по-друге, ми відтворили умови, у яких відбувається об'єктивація змісту управління соціальними системами, і з'ясували, що сучасний етап інформаційної революції є закономірним кроком визрівання онтологічної основи соціального світу, що за основу має інформаційну матрицю, у структурі якої знаходяться дискурси усіх трьох видів управління: технічними, біологічними і соціальними системами і обслуговуються вони одними і тими ж механізмами;

– по-третє, на попередніх етапах розвиток соціального управління, до речі, як і розвиток управління технічними і соціальними системами, був спрямований за загальним законом у бік розходження частин, накопичення і нарощування внутрішніх суперечностей, дезорганізаційного моменту, що було спровоковано їх глибокою спеціалізацією;

– по-четверте, соціальне управління має справу з об'єктами різної природи (матеріальними, соціальними і духовними) і є стійкою процесуальною структурою (має мету, засоби, результат, суб'єкта, об'єкт, початок і завершення) і виконує різні функції: методологічну, пізнавально-рефлексивну, аксіологічну, інструментально-перетворюючу, проектну і соціально-інтеграційну¹, і таким шляхом намагається досягти організаційного ідеалу.

– по-п'яте, об'єктивацію ми подали як специфічний процес, у якому визначили низку його агентів: соціальна пам'ять, рефлексія, свідомість, світогляд, культура, колективне “Я” та інші, за участю яких відбувається виробництво об'єктивованих продуктів: історії

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон”⁺ РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 120.



соціального управління, досвіду вирішення проблем управління, знання про соціальне управління, системи професійної підготовки менеджерів, продукування організаційних ідей, розробка парадигм і концепцій управління, розробка ідеології управлінської діяльності, зрештою, створення семантичного поля для розробки загальної теорії управління.

На основі розглянутого у цьому розділі матеріалу, можна зробити наступні висновки щодо ефективності для аналізу соціального управління запропонованих нами вище світоглядно-ідеологічних засад формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними процесами, а саме: по-перше, ми довели, що соціальне управління вийшло із надр саморегуляції соціального світу завдяки розвинутому розуму людини, оскільки її потреби вимагали задоволення тут і зараз, а природні процеси не могли концентруватись на їх задоволенні.

По-друге, запропонована у попередніх розділах філософія управління надійно забезпечила філософську рефлексію природи, сутності, змісту і форм управління соціальними процесами і дозволила у розгорнутому вигляді подати логічну природу явища, його семантичну сутність і висвітлити організаційно-розпорядчу діяльність як її зміст, подати ціннісно-сміслову детермінацію поведінки людини у вертикальній площині, що збігається із саморозгортанням універсуму.

По-третє, сформований нами філософський дискурс суб'єктивованої форми управління соціальними процесами увібрав у себе професійні вимоги до фахівців, які мають намір професійно працювати у якості менеджерів соціальних процесів, оскільки ми послідовно відтворили засобами філософського аналізу головні атрибутивні характеристики людини, що здатна до організаційної взаємодії з іншими суб'єктами соціального дійства на основі специфічної організаційної ідеології.

По-четверте, явище організаційної взаємодії матеріалізується у просторі і часі і має власне буття не залежно від суб'єкта соціального управління у вигляді ідей, парадигм і концепцій менеджменту і



досягає зрілості у вигляді теорії соціального управління, що віддзеркалює організаційний клімат і організаційну культуру, стилі управління та багато інших параметричних характеристик об'єктивації явища соціального управління у зовнішньому середовищі.

По-п'яте, загальний висновок, що випливає з цього розділу є позитивним, оскільки отримані принципово нові параметричні характеристики системи соціального управління, головна сутність якого полягає у теоретичному доведенні необхідності і специфіки буття соціального управління, як носія “суб'єкт-суб'єктних” відносин, що здійснює організаційну взаємодію на основі ціннісно-сміслової детермінації.

По-шосте, наша робоча гіпотеза про філософію управління як когнітивний інструментарій дослідження явища управління технічними, біологічними і соціальними системами повністю виправдала себе на практиці у сфері аналізу соціального управління і тому цілком може бути поширеною на вивчення управління технічними і біологічними системами.

По-сьоме, на завершення маємо зазначити, що на цьому принципово не можна завершувати філософський аналіз явища соціального управління, оскільки ми ще не розкрили петлю зворотного зв'язку, що має включити автономно розвинену підсистему у систему саморегуляції соціального цілого – чи то соціального організму країни, що на сьогодні досяг майже повної зрілості, чи соціального організму планети, що нині знаходиться на етапі свого становлення.

Розділ V



ГНОСЕОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ ФІЛОСОФСЬКИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ

5.1. Аналіз морфологічного остову системи соціального управління

Завданням цього підрозділу є аналіз морфологічної складової управління соціальними системами, що передбачає висвітлити онтологію явища, його елементи і структуру підсистеми управління разом з об'єктом управління, що складає протилежну частину органічного цілого.

Для початку визначимось, що являє собою морфологічний аналіз і що таке морфологія системи соціального управління загалом. Це важливо для того, щоб системно підійти до висвітлення предмета дослідження. Виходячи зі словника, аналіз морфологічний – спосіб “аналізу всіляких співвідношень складових досліджуваної системи”.



Він вимагає жорсткої класифікації об'єктів і параметрів об'єктів системи¹.

Інша справа морфологія системи управління, опис якої ми почнемо з визначення морфології соціального явища загалом. Ми свідомо вживаємо термін “явище”, оскільки маємо оцінити дві підсистеми: керуючу і керовану, а також засоби опосередкування організаційної взаємодії. Нагадаємо, що у сфері соціального діють “суб'єкт-суб'єктні” відносини, тому термін “керована” має певний відтінок редукціонізму.

Отже, категорії соціальної філософії у нашому дослідженні відіграють роль матеріалу, який опановується, вимагаючи особливого до себе відношення, суть 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 викладу результатів дослідження. Термін “річ” слід розуміти як соціальний факт, що завдяки своїм атрибутивним властивостям здатен спричиняти зовнішній примусовий тиск на людину.

Інакше кажучи, соціальне необхідно розглядати як будь-який інший об'єкт пізнання, що сам по собі непроникний для нашого розуму; це все, відносно чого ми не можемо сформулювати 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 відносинами між людьми і, в кінцевому підсумку, між класами, але ці відносини завжди пов'язані з речами і проявляються як речі”².

¹ Словарь бизнес-терминов. Академик.ру.2001.

² *Энгельс Ф.* Карл Маркс “К критике политической экономии” / Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1962. – Т. 22. – С. 498.



У свою чергу, і Е. Дюркгейм стверджував, що “перше й основне правило полягає в тому, що соціальні факти потрібно розглядати як речі”¹, причому як “речі того ж рангу, що і матеріальні речі, хоча на свій лад”².

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 лише бажання, 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 зовні. 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 здолати її, той опір, що чиниться нам, дасть 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”³.

Нагадаємо, що інтегрувати різноспрямовані і різні за змістом управлінські процеси ми будемо за допомогою диспозитиву – соціального організму. При цьому в процесі оперативної розробки онтологічного аспекту проблеми соціального управління соціальним організмом можливий рух думки водночас з двох боків: внутрішнього (для відбору вхідних понять з метою опису морфології соціального організму) і зовнішнього (з метою аналізу якості життєдіяльності цієї морфологічної структури як функціонуючого цілого, що саморегулюється).

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: метод социологии / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1991. – С. 421, 545.

² Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: метод социологии / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1991. – С. 394.

³ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: метод социологии / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1991. – С. 433.



Термін “соціальний організм”, який ми визнали за диспозитив, містить у собі все різноманіття соціальних організмів, з яким досить важко працювати при дедуктивному засобі руху по об’єкту дослідження, оскільки він осягає відразу все багатство форм соціального. Диспозитив “соціальне тіло” є складовою диспозитивну “соціальний організм” і відрізняється від нього лише відсутністю функціональних характеристик.

Система філософських категорій такого типу має стати своєрідним “матеріалом”, з якого повинна бути виготовлена форма для відтворення тіла системи управління і його окремих підсистем. Це означає, що завдяки застосуванню категорії “морфологія”, можна не тільки обґрунтувати специфіку матеріалу, з якого складається система управління, але і послідовно уявити, завдяки евристичним можливостям ідеї морфогенезу, параметричний опис її органів і, зрештою, відтворити процес її самоорганізації у структурі соціального тіла.

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

Але спершу варто 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 пошлемося 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 і числа складових елементів та 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 іншого боку, оскільки ці ознаки – морфологічного порядку, то можна назвати соціальною морфологією ту частину соціології, завданням якої є побудова і класифікація соціальних типів”¹.

Друге джерело – праці наших сучасників. Наприклад, Маргарет Арчер розробляє цілісну “теорію морфогенезу”. Цій проблемі присвячена її праця “Культура і діяльність”, що вийшла друком у 1988 році в Кембриджі. У ній авторка 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, в кінцевому підсумку, 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, законом².

Зрештою, третє джерело – це доробок українських дослідників. У вітчизняній соціологічній думці вже є праці, що вказують на правомірність застосування ідеї морфогенезу до соціального явища. Мається на увазі колективна монографія київських авторів, присвячена методологічним проблемам дослідження процесів самоорганізації соціальних структур з позицій синергетики і теорії катастроф³.

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: метод социологии / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1991. – С. 475.

² Див. : Штомпка П. Социология социальных изменений / П. Штомпка ; пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. – М. : АСПЕКТ ПРЕСС, 1996. – С. 252-253, 360-361.

³ Див. : Пилипенко В. Е. Социальный морфогенез: эволюция и катастрофы (Синергетический подход) / В. Е. Пилипенко, В. А. Поддубный, И. В. Черненко. – К. : Наук. думка, 1993. – 98 с.; Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.



Отже, немає сумнівів у тому, що при вивченні системи соціального управління ми маємо право застосовувати апарат морфогенезу. Вихідним моментом у дослідженні морфології системи соціального управління є визначення субстанції його тіла.

Ми виходимо з того, що тіло системи соціального управління, як функціонального органа соціального організму, являє собою “сукупність управлінської діяльності, що “спрямована на постановку цілей і об’єднання зусиль багатьох людей для їх своєчасного і ефективного досягнення”¹. Дослідники виділяють наступні види поділу праці серед професійних управляючих: функціональне, структурне, технологічне, професійно-кваліфікаційне².

Це означає, що при аналізі внутрішніх зв’язків системи управління і структурі соціального організму не обійтися без теорії поля, запропонованого А. Гурвичем, оскільки субстанція Всесвіту має квантово-хвильову природу³. Застосування цієї теорії, як відомо, дозволило Л. Гумільову розробити оригінальну концепцію етногенезу⁴. Тут слід використати багатий евристичний потенціал функціональної теорії поля, запропонованої М. Сетровим⁵.

Позитивну методологічну роль має відіграти концепція соціального організму, що у оновленому вигляді введена у вітчизняну соціальну філософію В. Бехом⁶, оскільки саме до організмової ідеї устрою соціального світу нам постійно доводиться апелювати. Справедливості ради, варто зазначити, що й інша вітчизняна

¹ Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – С. 35.

² Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – С. 40-42.

³ Див. : Гурвич А. Г. Теория биологического поля / А. Г. Гурвич. – М. : Сов. наука, 1944. – 156 с.

⁴ Гумилев Л. Н. Этносфера: История людей и история природы / Л. Н. Гумилев. – М. : Экспресс, 1993. – 544 с.

⁵ Принципы организации социальных систем: теория и практика / под ред. М. И. Сетрова. – К. : Вища школа; Одесса : Головное изд-во, 1988. – 242 с.; Сетров М. И. Основы функциональной теории организации / М. И. Сетров. – Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1972. – 155 с.

⁶ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.



дослідниця, а саме: В. Воронкова, запропонувала сферу соціального управління також розглядати як соціальний організм¹.

Р. Дафт у відомому підручнику для менеджерів “Теория организации” використовує терміни, що переконують нас у його прихильності до організменого погляду на організацію, наприклад, він використовує поняття “відбір”, “популяція організацій”, “організація як єдине ціле”, “життєвий цикл”² та ін.

Соціальні системи – поняття достатньо поширене і воно може, безперечно, використовуватися філософією управління у ході морфогенетичного аналізу. Але тут виникає семантична розбіжність з теорією соціального управління, оскільки вона переважно використовує термін “організація”.

Не вступаючи у полеміку щодо родо-видових відносин між цими семантичними одиницями, визначимо їх спорідненість і будемо розглядати у подальшому філософському аналізі термін “організація” як одиницю структурно-функціонального аналізу.

Отже, під організацією ми розуміємо утворення, що “являє собою сукупність людей і інших ресурсів, необхідних для досягнення певних цілей на основі встановлених правил і процедур, поділу праці і обов’язків”³. Є й інші думки щодо цього. Наприклад, Р. Дафт у відомому підручнику для менеджерських спеціальностей “Теории организации” зазначає, що “організації (organizations) – соціальні цілісності, що являють собою певним чином структуровані системи діяльності, які обумовлені конкретними цілями і пов’язані із зовнішнім середовищем”⁴.

Дещо інший погляд на організацію має І. Герчікова. Вона розглядає менеджмент як організацію (орган) управління. У

¹ Воронкова В. Г. Управление как единый социальный организм / В. Г. Воронкова // Новая парадигма: альманах научных работ. – Вып. 10. – Запорожжя, 1999. – С. 8-19.

² Дафт Р. Теории организации : учебн. для студентов вузов, обучающихся по специальности “Менеджмент организации” / Ричард Л. Дафт ; пер. с англ. ; под ред. Э. М. Короткова ; предисл. Э. М. Короткова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – С. 691.

³ Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – 4-е изд. перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – С. 25.

⁴ Дафт Р. Теории организации : учебн. для студентов вузов, обучающихся по специальности “Менеджмент организации” / Ричард Л. Дафт ; пер. с англ. ; под ред. Э. М. Короткова ; предисл. Э. М. Короткова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – С. 691.



поширеному серед менеджерів підручнику “Менеджмент” вона пише: “Зазвичай під організацією розуміється структура (склад), у рамках якої проводяться свідомо сплановані заходи, спрямовані на досягнення спільних цілей. Організація – це свого роду анатомія підприємства, управління – це його фізіологія, або організація – статика справи, управління – його динаміка. Оскільки саме по собі управління теж має певну структуру, то разом з організацією і управлінням можна говорити про організацію як орган суб’єкта управління і про управління організацією, що розглядається як об’єкт управління. У обох випадках до таких понять застосовується термін “менеджмент”. Під органом управління часто розуміють керівництво, яке представляє фірму і діє від її імені”¹.

Звісно, що організації мають власні структури, щоб забезпечувати координацію і контроль діяльності своїх підрозділів і працівників. Структури організацій відрізняються одна від одної складністю (тобто мірою розподілу діяльності на різні функції), формалізацією (тобто мірою використання заздалегідь встановлених правил і процедур), співвідношенням централізації і децентралізації (тобто рівнями, на яких приймаються управлінські рішення).

Для поглиблення аналізу предмета дослідження нам необхідно подати схему організації, у якій визначити місце системи управління у подальшому її дослідженні. Це не просте питання, оскільки у літературних джерелах, як виявляється, немає одностайного підходу до структури організації. Її подають то як “чорну скриньку” з традиційним “входом”, “виходом” і “зворотним зв’язком”, то як евристичну модель, у якій у взаємодії перебувають “суб’єкт управління” і об’єкт управління”.

Далі – ще цікавіше. У словниках-довідниках і у підручниках подається тільки один із елементів, а другий – забувають. Так, наприклад, у фаховому виданні “Словарь-справочник менеджера” (1996) під редакцією М. Лапусти подано тільки суб’єкт управління. При цьому у виданні підкреслено, що “не існує суб’єкта управління

¹ Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник / И. Н. Герчикова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Банки и биржи. ЮНИТИ, 1997. – С. 19.



загалом, існує суб'єкт управління у певному визначеному об'єкті управління"¹. Нам здається, що внести ясність саме у такі колізії повинна і може філософія управління. Для цього вона може спроектувати моделі, що валідні для різного типу організацій від державного до комерційного призначення і подати їх структурно-функціональний портрет.

Тож, виходячи з потреб структурно-функціонального аналізу, ми створюємо евристичну модель типової організації, морфологія якої у якості суб'єкта управління має спеціалізований орган управління організацією зі своїм специфічним кістяком – структурою управління, і об'єкт управління, морфологічною основою якого є індивідуалізована структура організації. Між ними існує тісний зв'язок: структура організації відбиває прийнятий у ній розподіл робіт між підрозділами, групами і людьми, а структура управління створює механізми координації, що забезпечують ефективно досягнення спільних цілей і завдань організації. Як правило, заходи з проектування або зміни складу самої організації (розукрупнення, об'єднання, злиття з іншими організаціями та ін.) викликають необхідність відповідних змін в структурі управління².

Крім того, до змісту цієї пари елементів ми маємо додати ще декілька важливих, з погляду забезпечення життєдайності утворення, елементів, а саме: а) людину, як носія об'єктивованого змісту, джерела інноваційної енергетики і рушійної сили системи соціального управління, на що ми звертали увагу вище; б) зворотний зв'язок як орган у системі управління; в) зв'язки управління, що забезпечують відносини і створюють внутрішнє середовище організації; г) нормативну систему, що упорядковує поведінку учасників організаційної взаємодії і є стрижнем їх організаційної культури і професіоналізму; е) інформаційну інфраструктуру організації, що забезпечує організаційну взаємодію об'єкта і суб'єкта

¹ Словарь-справочник менеджера / под ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996. – С. 471.

² Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина. – 4-е перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – С. 87.



управління сталими каналами зв'язку; ж) продукти управлінської діяльності, що циркулюють у організації каналами управління.

Далі розглянемо кожен елемент окремо, оскільки відсутність хоча б одного з них порушує цілісність організації і вона не може функціонувати. Почнемо з людей, що створюють персонал організації і з якими на засадах “суб’єкт-суб’єктних” відносин взаємодіє команда керівників на чолі з лідером. Їх можливості ми аналізували вище у підрозділі, що присвячений суб’єктивації системи управління. Ми подали усі необхідні характеристики, щодо різниці між керівниками і виконавцями інших виробничих функцій, це має бути окремий аналіз. У цьому ж випадку ми узагальнюємо і вважаємо, що у алгоритмі “суб’єкт-суб’єктних” відносин вони однаковою мірою, зберігаючи відданість робочому місцю, володіють і користуються директивною і звітною інформацією у межах організації і власної компетентності.

Суб’єкт управління, як і об’єкт управління, може розглядатися як конкретні люди: Петров, Іванов, але кращим рішенням, з погляду реалізації мети нашого дослідження, буде аналізувати обидва, як колективні органи соціального цілого. У такому випадку ми змінюємо погляд на суб’єкт і об’єкт управління, наближаємо їх розуміння до дійсного сучасного стану. За цих умов “суб’єкт-суб’єктні” відносини перетворились на відносини між структурами в організації і вивчати їх тепер варто за принципами структурної відповідності.

Суб’єкт управління виступає як би у вигляді реально існуючої субстанції, за допомогою якої управління отримує конкретний зміст і конкретний прояв, а функція управління – практичну реалізацію. У реальній дійсності управлінська діяльність – це функціонування системи управління.

Система управління розпадається на підсистеми, виділення яких наочно проявилось відносно нещодавно¹. Першою підсистемою є те, що раніше розглядали як власне систему управління. Це сукупність управлінських органів, підрозділів і працівників, що виконують

¹ Див. : *Виханский О. С.* Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 1998. – С. 31-36.



закріплені за ними функції і вирішують поставлені перед ними завдання, а також сукупність методів, за допомогою яких здійснюється управлінська дія. Цю підсистему системи управління можна розглядати як єдність організації, технології і методів управління.

При подальшому розгляді цю підсистему управління називатимемо структурно-функціональною підсистемою системи управління (СФП). Зазвичай саме структурно-функціональна підсистема піддається найретельнішому аналізу і опису при розгляді питань побудови і функціонування системи управління. Нині розроблена (в основному глибоко і повно) загальна теорія функцій управління, кадрів управління, організаційних структур управління, а також технології і методів управління.

Структурно-функціональна підсистема виступає як би в ролі “кістяка”, “остову” або ж навіть “соціального тіла” системи управління. Причому при певному рівні розвитку управління “тіло” системи управління фактично еквівалентне системі управління в цілому.

Другою є інформаційно-поведінкова підсистема системи управління (ІПП). Її основними частинами є наступні блоки:

- управлінська ідеологія і ціннісна орієнтація системи управління;
- інтереси і поведінкові нормативи учасників процесу управлінської діяльності;
- інформація і інформаційне забезпечення комунікацій в системі управління.

Її призначення полягає у розвитку інформаційних каналів і зв'язків мети організації, що утілюються в критеріях функціонування, управлінській ідеології, інтересах і критерійно-нормативній базі працівників управління, процедурах і організації управлінської діяльності загалом.

Реальними формами прояву цієї підсистеми є:

- управлінські теорії і управлінська ідеологія;



– формальні і неформальні стосунки управлінських працівників з представниками зовнішнього оточення;

– рівень організаційного розвитку, а також рівень розвитку кожного окремого працівника управлінської ланки;

– інформованість працівників, носії інформації, методи поширення інформації.

Існує декілька досить виразних типів інформаційно-поведінкових підсистем. Перший тип характеризується наявністю формальної організації діяльності і стосунків в системі управління. Діяльність ініціюється розпорядженнями і вимагає наявності формального контролю за виконанням, відношення до роботи байдуже, безвідповідальне і безініціативне. Інтереси працівників і їх уміння спрямовані поза межі організації.

Другий тип інформаційно-поведінкової підсистеми характеризується наявністю неспокою в стосунках, конфліктних ситуацій, прагненням окремих членів колективу до привнесення змін в основному за рахунок інших членів або шляхом організаційних перебудов.

Третій тип характеризується наявністю зацікавленості в кінцевих результатах функціонування системи управління, прагненням до підвищення ефективності за рахунок вдосконалення внутрішніх стосунків, розвитку усіх членів організації і підвищення рівня спільної трудової діяльності. Широке поширення мають групові форми спільної діяльності, проте вони мають досить формальний характер.

Четвертий тип інформаційно-поведінкової підсистеми характеризується наявністю такого стану системи управління, при якому складається органічне поєднання особистих інтересів з прагненням до отримання високих кінцевих результатів функціонування організації в цілому. Для цього типу характерні орієнтація на кінцеві результати, самоорганізація і саморегуляція

Третьою підсистемою системи управління є підсистема саморозвитку системи управління. Її поява відбиває виникнення в системі управління таких якостей, як прагнення до



самовдосконалення, гнучкість і адаптивність до змін, орієнтація на нововведення, пошук і розробка прогресивних ідей і прискорене введення їх у практику функціонування системи управління. Вона не просто відбиває названі якості системи управління, а є генератором цих якостей, вона ж несе в собі механізм їх відтворення, закріплення, поширення і практичного втілення. Ця підсистема є джерелом і провідником потреби системи управління у самовдосконаленні і одночасно носієм механізму, за допомогою якого здійснюється розвиток системи управління.

Вона може бути розділена на дві частини. Перша частина підсистеми орієнтує систему управління на постійне вдосконалення і розвиток. Вона забезпечує потребу системи управління в зміні у напрямі поліпшення, а також в регулярному оновленні. Для цієї частини підсистеми характерне рішення наступних завдань і виконання наступних функцій:

- розробка, введення в систему управління і постійну підтримку належного рівня стимуляторів, що спонукають систему управління до самоудосконалення;

- постійний аналіз рівня функціонування системи управління, її готовності і потенційних можливостей, а також аналіз динаміки завдань, що стоять перед системою управління і зміни довкілля;

- виявлення нових тенденцій і напрямів розвитку систем управління, що спостерігаються у світовій практиці менеджменту, а також аналіз використовуваних форм і методів оновлення систем управління.

Друга частина підсистеми саморозвитку системи управління забезпечує розвиток системи управління. Найбільш суттєвими завданнями, що вирішуються нею, є наступні:

- вироблення траєкторій саморозвитку системи управління, що включає пошук можливостей вдосконалення, опис нового стану системи управління, розробку процедури і змісту переходу в новий стан, а також визначення засобів забезпечення цього переходу;

- організація переходу системи управління в новий стан, що включає складання програми переходу, розподіл завдань і позицій



між суб'єктами переходу, розподіл функцій координації і коригування їх діяльності в процесі переходу і т. ін.;

– аналіз результатів переходу, узагальнення досвіду роботи з переведення системи управління у новий стан, отримання висновків з розвитку підсистеми і саморозвитку системи управління.

Найважливішим напрямом функціонування підсистеми розвитку системи управління є підготовка кадрів системи управління. Це обумовлено тим, що єдино можливим реальним рухом системи управління може бути тільки рух її кадрів, по-перше, по вертикалі (посадове просування), по-друге, по горизонталі (зміна профілю робіт і робочого місця) і, по-третє, углиб (поліпшення поведінки і здатностей спілкування, зростання позитивного відношення до роботи, підвищення професійної кваліфікації, виробничого кругозору і досвіду роботи, оволодіння суміжними професіями і сучасними засобами обробки і передачі інформації).

На цьому характеристика суб'єкта управління не може бути завершеною, оскільки сьогодні у будь-якої системи соціального управління є низка громадських об'єднань, що, діючи за принципом зовнішнього доповнення, впливає на прийняття управлінських рішень. Ми досліджували цей момент у ході опрацювання науково-дослідних тем “Саморегуляція соціального організму країни” (державний реєстраційний номер 0105U000447) і “Громадські організації як чинник демократизації суспільства” (номер державної реєстрації 0108U000361), які виконувались у Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова на замовлення Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Як з'ясувалось у процесі дослідження, на рівні держави формується принципово новий вид організаційної взаємодії держави і громадянського суспільства, що отримав назву “державно-громадське управління”. Подано евристичну модель системи державно-громадського управління, що складається з двох рівноправних компонентів: з боку держави – орган, інститути, апарат, механізм державного управління, принципи організації та діяльності апарату державного управління; з боку громадянського суспільства –



аналітичні науково-дослідні центри, центри соціального партнерства, дорадчі громадські ради, колегії, інститути або організації громадянського суспільства, конвенційні з державною владою принципи організації та діяльності організацій громадянського суспільства. У системи державного управління таких помічників – десятки тисяч.

Крім того, проаналізовано підстави й умови, необхідні і достатні для налагодження організаційної взаємодії органів державної влади та організацій громадянського суспільства як рівноцінних суб'єктів демократизації управління суспільством при провідній ролі держави, визначено критерії оцінки якості функціонування та розвитку системи державно-громадського управління на етапі сучасних суспільних перетворень. Її ефективність запропоновано оцінювати за критерієм сталості соціального розвитку, а рівень її організаційної зрілості вважати одним із критеріїв ефективності демократизації управління суспільством. Головні результати цієї роботи оприлюднені протягом 2010-2012 рр. під час захисту докторської дисертації С. Попова на тему: “Зворотний зв'язок у парадигмі саморегуляції соціальних систем: теоретико-методологічний аналіз”¹, у низці надрукованих декількох колективних² і одноосібних монографій³, а також викладені на сайтах в Інтернеті⁴.

¹ Попов С. М. Зворотний зв'язок у системі соціального менеджменту : монографія / С. М. Попов. – Запоріжжя : Просвіта, 2010. – 444 с.

² Саморегуляція соціального організму країни : монографія / за ред. В. П. Бега ; В. П. Бех (голова), Н. В. Крохмаль, Г. О. Нестеренко ; Мін-во освіти і науки, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. – 652 с.; Громадські організації у дискурсі демократизації суспільства : монографія / Мін-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова; за наук. ред. В. П. Бега ; редкол. : В. П. Бех (голова) / Г. О. Нестеренко (заст. голови) [та ін.]. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – 680 с.

³ Рябека О. Г. Державно-громадське управління у дискурсі демократизації суспільства : монографія / О. Г. Рябека ; за наук. ред. проф. В. П. Бега ; Мін-во освіти і науки України ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – 289 с.

⁴ Ковалевич І. П. Теоретичні засади забезпечення зворотного зв'язку в державному управлінні / І. П. Ковалевич [Електронний ресурс]. – Режим доступу // <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/1/15.pdf>.



Структуру управління характеризують за допомогою таких понять, як складність, рівні формалізації і централізації, механізми координації.

Складність організаційної структури управління визначається за кількістю відділів, груп, кваліфікованих спеціалістів і рівнів ієрархії. Ці параметри в організаціях можуть істотно відрізнитися залежно від прийнятого розподілу праці і характеру зв'язків між ними.

Формалізація характеризує масштаби використання правил і регульовальних механізмів для управління поведінкою людей, тобто рівень стандартизації робіт усередині організації.

Централізація відбиває міру концентрації прийняття рішень на найвищому рівні організації. Вона показує формальний розподіл прав, обов'язків і відповідальності по вертикалі управління, а її рівень характеризує, якою мірою члени організації залучаються до прийняття управлінських рішень. Управління централізоване, якщо усі ключові рішення приймаються вищим менеджментом, а участь інших рівнів – незначна.

Координація базується на використанні механізмів інтеграції розділених ресурсів і дій. Інтеграція здійснюється як по горизонталі, “зчіплюючи” елементи структури одного рівня, так і по вертикалі, поширюючи систему прав зверху до низу.

Структура управління у багатьох організаціях склалася більше історично, ніж в результаті цілеспрямованих зусиль із їх формування і поліпшення. Незважаючи на це, можна виділити два типові підходи, що отримали найбільше розповсюдження. Перший – це формування структури управління на основі внутрішньої будови організацій, розподілу праці і раціоналізації управління – ієрархічний тип. Другий – виходить з необхідності постійного пристосування структури управління до умов зовнішнього середовища – органічний тип. Ясно, що другий тип структури управління більше відповідає мінливості перехідного соціально-культурного середовища. Органічний тип структури управління відкидає необхідність детального розподілу праці за видами робіт і формує такі стосунки між учасниками процесу



управління, що диктуються не структурою, а характером вирішуваної проблеми.

Структура управління має специфічні види морфологічного остову і обирає його у залежності від дії внутрішніх і зовнішніх чинників. На початок ХХІ століття поширеними видами структур управління у соціальному горизонті є: лінійно-функціональна, дивізійна, проектна, матрична, бригадна¹. віртуальна та деякі інші, але пошук їх не припиняється.

Тепер розглянемо об'єкт управління, що у горизонті соціального управління здатний діяти за принципом “суб'єкт-суб'єктних” відносин. Він також є колективним органом, що має власну структуру. Ми її вище назвали структурою організації.

З погляду холізму, структура – це система. Система при цьому розуміється як елементи плюс зв'язки між ними: як внутрішня організація і впорядкованість об'єкта. Холістичне визначення “структура” вводить такі характеристики, як цілісність або єдність. Структура повинна відповідати трьом умовам: 1) цілісності; 2) трансформації; 3) саморегулюванню. Вже у І. Канта можна знайти, що структура – це положення і зв'язок частин будь-якого організму, утвореного з певною метою. Ідеальна система має ідеальну структуру.

“Життєздатна структура (зокрема, управлінська) може бути створена тільки на основі використання природного потенціалу системи, що самоорганізується, з урахуванням її власних законів, приміром, механізму самоврядування. Істинне мистецтво управління полягає в здатності підпорядкувати організацію не ззовні нав'язаним системам, а в здатності створити системи, що самоорганізуються, із вже наявних елементів у цьому конкретному середовищі”².

Іншими словами, система повинна відповідати реальним фізичним умовам свого самозбереження і саморозвитку, служити певним функціям і меті розвитку. Тим паче, що функції системи не

¹ Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – С. 96-108.

² Воронкова В. Г. Управление как единый социальный организм / В. Г. Воронкова // Новая парадигма : альманах научных работ. Вып. 10. – Запорожжя, 1999. – С. 8-19. – С. 11.



повинні декларуватися, а зумовлюватися відповідним чином спроектованою структурою. Система є єдністю тотожності і відмінності, відбиває єдність внутрішніх і зовнішніх умов свого існування.

Структурні взаємозв'язки в організаціях знаходяться в центрі уваги багатьох дослідників і керівників. Для ефективного досягнення мети потрібне розуміння структури робіт, підрозділів і функціональних одиниць.

Організація роботи і людей багато в чому впливає на поведінку працівників. Структурні і поведінкові взаємозв'язки, у свою чергу, допомагають встановити цілі організації, орієнтовані на їх досягнення. Структурний підхід припускає використання розподілу праці, охоплення контролем, децентралізацію і департаменталізацію.

Структура організації – це ті фіксовані взаємозв'язки, які існують між підрозділами і працівниками організації. У теорії і практиці менеджменту виокремлюють два поняття, пов'язані із структурним підходом до спільної діяльності людей в організації. Це організаційна структура і структура управління організацією¹.

Її можна розуміти як встановлену схему взаємодії і координації технологічних і людських елементів. Схема будь-якої організації показує склад відділів, секторів і інших лінійних і функціональних одиниць. Проте варто мати на увазі, що такий чинник, як людська поведінка, який впливає на порядок взаємодії і на зусилля із узгодження дій, не може бути зображений на схемі. Саме людська поведінка визначає ефективність функціонування структури більшою мірою, ніж формальний розподіл функцій між підрозділами. Ясно, що йдеться про часом непередбачуване використання суб'єктивних продуктів у структурі особистості і про її поведінку у колективі.

Визначення структури організації. Під організаційною структурою ми (наслідуючи Р. Холла², Блау і ін.) розуміємо “розстановку людей в різних соціальних позиціях, які впливають на

¹ Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – С. 87.

² Цит. за: Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб : Питер, 2001. – С. 93-94.



ролеві стосунки між цими людьми”. Це просте визначення вимагає ширшого тлумачення. По-перше, таке визначення говорить про розподіл праці, тобто люди отримують різні завдання або завдання усередині організації. По-друге, про те, що організація містить ранги або ієрархію; позиції, що визначаються правилами і інструкціями, специфіка яких різною мірою регламентує обов’язковість поведінки людей, що займають ці позиції.

Інші визначення підкреслюють важливість людських взаємовідносин у формуванні структур, оскільки “структури формують роботу людей, але і рота людей також формує (і відтворює) структуру. Структуру можна визначити і як “комплекс засобів контролю, які безперервно створюються і відтворюються у взаємодії, а також формують цю взаємодію: структури конституують і конститууються. Ці підходи підкреслюють, що структури організацій не є увесь час незмінними, швидше, вони формують те, що відбувається в організації, і, у свою чергу, формуються тим, що відбувається в організації. Ця точка зору констатує, що організації є консервативними за природою. Їх структури “конституують” взаємодії усередині них самих. Структури не гарантують повної узгодженості, але запобігають випадковим відхиленням.

Дуже схожа концепція структури пояснюється тим, що усередині і навколо організацій відбувається накладання технологічних рішень, політичних змін і соціальних тлумачень, що реалізуються в різних видах структуризації і в тому, що серед членів організації має місце діалектичний розвиток стосунків. Це має наслідки для організаційних форм. Таким чином, структура завжди знаходиться в полі зору.

Структури організацій мають три основні функції(за Р. Холлом). По-перше, вони призначені для створення того, що роблять організації, іншими словами, для ефективного досягнення поставлених цілей. По-друге, структури призначені для того, щоб звести до мінімуму або принаймні регулювати вплив індивідуальної поведінки в організації. Структури вимушені забезпечувати узгодження людей, що входять в організацію, з її вимогами, а не навпаки. По-третє, структури є утвореннями, за допомогою яких



здійснюються владні функції (структури також встановлюють або визначають, які позиції є головними і визначальними з точки зору ієрархії), в яких приймаються рішення (напрямок потоку інформації для ухвалення рішень головним чином визначається структурою) і в яких реалізується діяльність організації (структура є місцем дії організації)¹.

За баченням Р. Холла, “організація навчає, навіює, переконує своїх членів поводити себе у типових ситуаціях виходячи з вимог їх положення”². Крім того, вона визначає поведінку людини, бере на себе відповідальність за її реальне буття, забезпечує їй кар’єрне зростання.

Існує проблема типологізації структури організації, оскільки різнобарв’я організації наростає за мірою розвитку суспільства, відбувається їх диференціація і у середині кожного типу, тобто процес іде тільки з наростанням.

Потреба в типології організацій виникає тоді, коли накопичення дослідницьких даних і уявлень робить необхідним побудову єдиної картини соціального феномена по можливості в найбільш широких масштабах і різноманітних проявах. Повна реалізація цієї двоякої вимоги (об’ємності і детальності одночасно) дала б уже власне класифікацію і вирішення усього питання. Наразі ж ставиться завдання визначення як ближніх, так і найдальших меж світу організацій у суспільстві як типі соціальності і виділення усередині його різновидів конкретних форм і співвідношень.

Подібна типологія виконує, на думку А. Пригожина, важливу пізнавальну роль принаймні в трьох аспектах³. По-перше, таким шляхом досягаються систематизація, впорядкування об’єкта, що закладено в логіці розвитку будь-якої науки. Це не лише покращує орієнтацію дослідника в об’єкті, але і спонукає його зосередитися на

¹ Цит. за: Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб : Питер, 2001. – С. 94-95.

² Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб : Питер, 2001. – С. 68.

³ Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 61.



специфіці, схожості і відмінностях організацій за різними параметрами.

По-друге, типологія дає відому основу для встановлення спільності і типізації проблем різних організацій, перенесення методів їх рішення з одних на інші, бо в одній групі можуть виявитися найнесподіваніші комбінації організацій за збігом якихось їхніх ознак.

По-третє, типологія характеризує суспільство з організаційного боку і може використовуватися у вимірах його цільової структури, його соціальної диференціації, системи соціального контролю і т. ін.

Вищезгадана типологія має самостійний сенс лише у тому випадку, коли вона сприяє виробництву нового знання. Інакше кажучи, формальні угруповання, перебір організацій за будь-якою схожістю ознак мають тільки попередній, ввідний характер, хоча і методично необхідний. Вони здатні служити своєрідними заготівками до того часу, поки дослідження не виявлять у них якийсь зміст або назавжди залишать їх в числі “порожніх множин”. Так, можна очікувати, що групування організацій за міськими районами розділить долю перших, а за часом початку робочого дня – других.

Не можна визнати досконалими і емпіричні (назвемо їх так) типології організацій, нині найбільш поширені. Вони вибудовують однорядний перелік організацій найчастіше за галузевою ознакою, наприклад: виробничі, освітні, лікувальні, транспортні, культурні і ін. Практична очевидність представлених відмінностей лише повторює спеціалізацію, що склалася в суспільстві, тоді як схожість організацій з різних груп за деякими істотними ознаками більша, ніж у рамках однієї такої групи.

Сучасні російські дослідники А. Кравченко і І. Тюріна у навчальному посібнику “Соціологія управління” подають власний погляд на типологію організацій. Вони виокремлюють серед технічних і соціальних систем по два їх різновиди: відкриті і закриті¹.

¹ Кравченко А. И. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект; Деловая книга, 2008. – С. 357-372.



Змістовна, аналітична типологія, на відміну від формальної і емпіричної, розпочинається з пошуку таких ознак, які змогли б стати основою для виділення груп організацій як нових актуальних об'єктів дослідження. І в цьому – основна проблема типології, що є специфічним видом дослідження. Кількість же таких підстав теоретично невичерпна. Вибір конкретної основи для диференціації залежить від методології аналізу (як розуміється феномен організації, що вважається її ключовими чинниками і т. д.), а також від вирішуваної задачі (якщо, наприклад, організації необхідно зіставити за місцем в суспільній структурі, за типом управління, за положенням в них індивіда і ін.). Вже сам розподіл організацій за відібраними таким чином підставами дає досліднику і варіанти об'єктів, і деяку інформацію про них.

У типології організацій, головним чином підприємств, мають потребу економіка (розділяє організації за чисельністю персоналу, профілем продукції, технологічним режимом і т. д.), право (ділить організації за підлеглистю – місцевому, республіканському і загальнонаціональному, за відомчою приналежністю, за адміністративними структурами, спеціально виокремлюється категорія громадських організацій). Соціологічно ж найбільш важливими є характеристики організацій з погляду їх місця в суспільних відносинах, соціальній функції. Угрупування організацій за економічними і правовими ознаками мають допоміжне значення вірогідних корелятивів.

Звичний спосіб побудови типології організацій – індуктивний (збір дослідно сприйманих об'єктів з подальшим розподілом їх по групах). Можливо, тому в наявних типологіях організацій домінують масивні горизонтальні ряди і майже не розвинені ряди вертикальні, тобто не розроблені узагальнення. Дедуктивний метод попереднього вироблення найбільш загального поняття з подальшим розкладанням його об'єму на більш часткові здатний удосконалити типологічну конструкцію, пов'язавши по вертикалі її різні рівні. Зрозуміло, що дедукція сильніша на верхніх поверхах, але тим більші вимоги до загальних понять.



Цій точці зору А. Пригожина можна протиставити погляди зарубіжних дослідників, що стоять на позиціях структуралізму. Наприклад, Р. Холл вважає, що терміни “класифікація”, “типологія” і “таксономія” взаємозамінні, хоча при чіткому визначенні мають відмінності. І як типовий прагматик, схильний типологізувати організації або структури за “традиційними, народними або типологіями здорового глузду”¹. Провідним типом він визнає поділ на комерційні і некомерційні. Другою формою може бути, на його думку, поділ за галузевим принципом: освітні, сільськогосподарські, охорони здоров’я та ін. Інша класифікація моделей і структур наведена у американському енциклопедичному довіднику “Современное управление”²: серед моделей – це бюрократична, поведінкова, органічна, “організаційної туманності”; серед структур – це функціональна, дрібна (за номенклатурою продукції, що випускається), гібридна, матрична, мережева та ін.

Типову просту схему дає Т. Парсонс³; вона ґрунтується на типі функцій або цілей, яким служить організація. У цьому аналізі Т. Парсонс торкається зв’язків між організаціями і ширшим суспільством. Він виокремлює 4 типи організацій за тим, який вклад вони вносять у суспільство.

До першого типу відноситься виробнича організація, яка робить речі, споживані суспільством. Другий тип організації орієнтований на політичні цілі; вона прагне забезпечити суспільству досягнення високих цілей, формує і призначає владу усередині суспільства. До третього типу відноситься інтеграційна організація, чії цілі – залагоджування конфліктів, спрямоване мотивування у бік виконання формалізованих очікувань і гарантія узгодженості діяльності окремих громадських груп. Остання форма – це організація збереження традицій, яка прагне забезпечити соціальну спадкоємність через освіту, культуру і мистецтво.

¹ Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб : Питер, 2001. – С. 77.

² Современное управление. Энциклопедический справочник. – М. : Издатцентр, 1997. – Т. 1. – С. 1-54.

³ Цит. за: Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб : Питер, 2001. – С. 78.



Інший підхід до розробки навмисних типологій подано в роботах Етціоні, Блау, Скот. Обоє намагалися класифікувати організації на базі єдиного принципу. Їх популярність заслуговує на особливу увагу.

У основі системи Етціоні лежить згода. Згода – це спосіб дії, якою рядові члени організації реагують на систему влади. Згода виражається також характером залучення рядових членів у організацію. Згідно з Етціоні, існують три типи влади – примусова, нагороджуюча і нормативна. Існують і три типи згоди – відчужена, інструментальна (спланована) і моральна. В результаті, за класифікаторною схемою три – по – три виходить дев'ять можливих типів організацій, причому більшість організацій потрапляють в “конгруентні” типи. До них відносяться примус – відчуження, винагорода – розрахунок і нормативно-моральні категорії. Неконгруентні типи, такі як примусово-утилітарний, мають тенденцію рухатися у напрямі конгруентності¹.

Звісно, що таких прикладів з літератури можна навести багато. Головним тут, на нашу думку, є те, що філософія управління, як і окремі дослідники, вільні у класифікації організацій і у залежності від мети дослідження можуть обирати критерії, пропонувати власні прийоми упорядкування і породжувати оригінальні різновиди систем.

Інша справа з ієрархією рівнів соціальних систем, що залежить від організаційних рівнів соціальної взаємодії людей. Тут, навпаки, дослідники не мають простору для фантазій. Прояв форм управління освітою у вертикальній площині варто відносити до рівня менеджменту. Він може бути визнаний на морфологічному і функціональному рівнях. При аналізі морфологічної складової менеджменту освіти виявляється, що мова може йти про:

- 1) глобальний/світовий;
- 2) транснаціональний/міжнаціональний;
- 3) державний;
- 4) галузевий;
- 5) територіальний/регіональний;
- 6) локальний;
- 7) корпоративний;
- 8) особистісний (самоменеджмент, лайфменеджмент, таймменеджмент, стресменеджмент).

¹ Цит. за: Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб : Питер, 2001. – С. 79.



Таким чином, у ході організаційної взаємодії у просторі будь-якої соціальної системи формуються не тільки відносини “начальник – підлеглий”, але й диференціюється сама організаційна основа – структура, 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 різноманіття, впливає на Сьогодні через зміну Минулого, яке тяжіє над ним”¹.

На основі виникнення органу управління видозмінюється взаємодія між учасниками соціальної системи, яку ми розглядаємо як постійний вплив один на одного і аналізуємо вже за допомогою слів “вчинок” і “санкція”.

Щодо 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”. На повну ж силу, за Т. Парсонсом, влада проявляється 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 інституціоналізоване право від них очікувати. У такому розумінні влада – це інституціоналізована могутність у системі соціальної взаємодії, вона має піддаватися оцінці, як і інші оцінювані параметри, і тому може бути стратифікована. Кожен член соціальної системи має якусь владу, у крайньому випадку, влада може виявитися в пасивному опорі неприйнятної для індивіда залежності від інших².

Соціальні системи усталені в часі і значно переживають своїх творців. Організмена ідея пояснює це тим, що організації мають власне організаційне життя. Це помітили вже давно і багато дослідників і консультантів користуються поняттям “життєвий цикл”. Було немало спроб стадіювати життєвий цикл організацій, найбільше визнання – у схеми Ісхака Ейдазеса. Її дещо удосконалив

¹ *Налимов В. В.* Реальность нереального / В. В. Налимов, Ж. А. Дрогалина. – М. : Изд-тво “МИР ИДЕЙ”, АО АКРОН, 1995. – С. 386.

² *Парсонс Т.* О социальных системах / Т. Парсонс ; под ред. В. Ф. Чесноковой и С. А. Белановского. – М. : Академический Проект, 2002. – С. 572.



А. Пригожин, і вона набула такого вигляду: а) зростання, б) зрілість і в) старіння¹. Вітчизняні дослідники вважають, що цей процес проходить більше етапів, а саме: “народження”, “дитинство”, “юність”, “рання зрілість”, “завершальна зрілість”, “старіння”, “відродження”².

Фаза зростання включає наступні стадії. Зародження. Один або група ініціаторів знаходять точку прикладання своїх сил – вільну або не дуже зайняту нішу попиту – і створюють фірму. Для зародження характерна множина людей і ідей, коли усі можуть щось пропонувати і діяти в чомусь по-своєму; вони подають різні ідеї; усіх надихають великі надії. І якщо ці надії знаходять своє втілення, то організація переходить в стадію дитинства.

Припустимо, що і ця стадія пройдена, і тоді зміцніла організація, пройшовши дитинство і отрочтво, вступає у свою юність.

Коли усе благополучно – настає розквіт. Організація дозріла в тому сенсі, що у неї є своє місце під сонцем, її визнали конкуренти, їй довіряють, визначилася база клієнтів. Вершина розвитку – це стабілізація. Міцне становище на ринку, осмислені і укріплені конкурентні переваги. Ентузіазму і інших емоцій меншає, зате більше професіоналізму. Цінуються досвід і стаж. Конфлікти виникають вже на міжособистісній основі, довго тліють, але вони малопомітні. З’являються скарги на труднощі зі змінами чого б то не було, усім хочеться стійкості, спокою. Так завершується зрілість.

Починається старіння. Симптоми старіння починають позначатися на стадії аристократизації, коли багато уваги і засобів йде на імідж. Хочеться престижу, комфорту, в офісі – блиск, певна розкіш. Між фірмою і клієнтом з’являються посередники – філіали, дилери. Наради, засідання, обговорення дедалі більше ритуальні, а не потрібні. Ті, хто схильні, як і раніше, до підприємництва, відчувають себе наче узаперті – їм незатишно, тісно.

¹ Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 85.

² Дзвінчук Д. І. Менеджмент організацій : конспект лекцій / І. Д. Дзвінчук, В. І. Малімон, В. П. Петренко. – Івано-Франківськ, 2007. – С. 45-46.



А ось на стадії, яку І. Едайзес обережно назвав ранньою бюрократизацією, підприємці змушені явно поступатися пануванню адміністраторів і вважають за краще покинути організацію. Іноді – зі своєю клієнтською базою, і з вже заробленою репутацією, особистими зв'язками і капіталами. Організація стає інертною і втрачає тонус. У роботі поважається передусім наслідування відпрацьованих правил. Знижується чутливість до ринку – зовнішнього середовища.

Врешті-решт, бюрократизація відбулася повною мірою. Головні цінності – безпека, незмінність. Розлад у цілях і діях між підрозділами по горизонталі, по діагоналі, а також між цілями фірми і співробітників стає загрозливим. Нововведення ще проголошуються, але усі знають, що ніщо мінятися не буде, і чекають кінця чергової компанії. Боротьба за вплив, ресурси, посади переходить у конфліктність і взаємну відчуженість¹.

Соціальні системи як функціональні структури, що перебувають у горизонті польової форми життя, протидіють, хворіють, мутують і гинуть, тобто банкрутують і сходять зі сцени колективного життя.

Організація, особливо політична партія, здатна виконувати роль “організаційної зброї”, оскільки, щоб досягти змін у соціальному цілому, потрібна, як правило, руйнівна сила. Ось чому у перехідних суспільствах завжди створюється так багато політичних партій. Тому далеко не випадково, що їх сьогодні в Україні близько 200.

Спонтанні демонстрації або колективні емоційні реакції на кшталт майдану підприємців, виступу вчителів, протестів чорнобильців у 2011 році можуть бути щирими і з добрими намірами, але довготривалий рух за власні права і життя має здійснюватись через організації. Наприклад, так, як це зробила політична опозиція в Україні, створивши комітет опору диктатурі. Масштаб організації у якості зброї визначається її метою. Успіх гарантований при наявності базової ідеології протесту і активності його учасників.

¹ Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 86-87.



Мутація в організаційних установках веде до патології у системі управління¹, що потужно підігрівається вогником влади, і бажання заволодіти ним одноосібно. Патологія виникає у структурі за умов: панування структури над функцією, автаркії підрозділів, несумісності особистості з функцією, бюрократизацією. До речі, у джерелах, що досліджують проблему, виокремлюють декілька типів бюрократії: ідеальна², псевдобюрократія, представницька і примусова³.

Патологія може настати й у організаційних відносинах, а саме: у разі конфлікту, некерованості, безсуб'єктності. Домінування особистих відносин над службовими, розмивання цілей, змова частини керівників з метою власного збагачення у рамках цілого.

Патологія може охопити сферу прийняття управлінських рішень: маятникові рішення, дублювання організаційного порядку, ігнорування організаційної технології, розрив між рішеннями і їх реалізацією. Стагнація, придушення розвитку функціонуванням та ін.

Професор Єрусалимського університету І. Гальнур⁴ дав цікавий опис декількох управлінських “патологій”, які порушують стабільність, і виразив їх у формі синдромів:

– “усі пливуть, і немає якоря” (визначення С. Хантінгтона) – система, що втратила свій традиційний (чи ідеологічний) базис і панікує, реагує на випадковий тиск і інші нагальні впливи;

– “замкнуте колесо” (визначення Віленського, Фрідріха і Януса) – нездатність до зміни курсу, оскільки установки, що приймаються і реалізуються, відповідають стереотипам, що склалися;

– “високооктановий синдром” означає, що внутрішні політичні процеси нерідко стають предметами інтенсивного політичного торгу. У цій ситуації залишається мало надій на зовнішні зміни, політичні новації навіть при ухваленні рішень;

¹ Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 96-103.

² Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики / Джек У. Дункан ; пер. с англ. – М. : Дело, 1996. – С. 231.

³ О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой / Дж. О'Шонесси. – М. : Прогрес, 1979. – С. 116-117.

⁴ Galnoor I. Steering the Policy / I. Galnoor. – Tel – Aviv, 1982. – P. 296.



– “вікно дисплея” – інформація для ухвалення рішень надходить без аргументації, наче з екрана¹.

Немало сучасних філософів і політичних авторів переконують, що патології і кризи були в усі історичні часи, але можливі погіршення, оскільки світ наближається до “кінця ідеології”, “кінця історії”, “кінця цивілізації” і т. ін.

Проте заклинання не можуть переконати науку, яка не приймає висловлювання авторитетів в якості доказів істини. Наука не може визнати обґрунтованим пояснення, навіть таке, що супроводжується великою кількістю достовірних фактів: “Держава, – писав Гегель в 1820 році, – має потребу ... у глибокій освіті і розумінні і вимагає задоволення цієї потреби від науки”. Сьогодні відповідальні за долі своїх народів “государі”, не отримуючи від науки надійних інструментів прогнозу майбутнього, приречені на закладку резервів (“про всяк випадок”), а при їх нестачі – на запровадження швидких і тривіальних, а іноді неосмислених дій з усунення лише наслідків криз і катастроф. Політика сучасної української влади – найкращий тому приклад.

Зворотний зв’язок у системі соціального управління, що функціонує у парадигмі “суб’єкт-суб’єктних” відносин, як предмет морфологічного аналізу багато що пояснює у специфіці і механізмах функціонування. Причина і наслідок у організаційній взаємодії міняються місцями. Прямий і зворотний зв’язок у функціонуванні утворюють кругообіг. Тому важливо з’ясувати філософські характеристики зворотного зв’язку.

С. Попов, що спеціально досліджував зворотний зв’язок у парадигмі саморегуляції соціальних систем, зазначає, що “причиною формоутворення явища визнано поділ організаційної праці на керівну, яка “обслуговується директивною інформацією, і виконавську, яка обслуговується звітною інформацією, і має енерго-інформаційну природу, сутність якої полягає в організації

¹ Цит за: *Куриц С. Я.* Болезни государства. Диагностика патологий системы государственного управления и права : монография / С. Я. Куриц, В. П. Воробьев. Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. – М. : МГИМО(У) МИД России, 2009. – С. 25.



інформаційного впливу об'єкта управління (тобто керованої підсистеми) на його суб'єкт (керуючу підсистему), внаслідок чого остання змінює власну організаційну діяльність (поведінку), а інколи й характер мислення; зміст саморозгортається як сукупність процесів організаційної взаємодії його з прямим зв'язком через процес-посередник – управлінський цикл, що складається з десяти етапів; форми його відповідають формам організаційної взаємодії і мають класичну філософську класифікацію: об'єктивні і суб'єктивні, об'єктивовані і суб'єктивовані, жорсткі і гнучкі, загальні і місцеві, стихійні і планомірні; функції обумовлені алгоритмом управлінського циклу і входять до системи саморегуляції соціальної системи як специфічні види діяльності: цілепокладаюча, аналітична, діагностична, прогнозування, інноваційна, аксіологічна, селекційна, комунікаційна, мотиваційна, проектування, роз'яснювальна, організаційна, корекційна, експертна; видами, що найбільш розповсюдженні на практиці є: об'єктивні і суб'єктивні, свідомо і несвідомо дозовані, прямий і опосередкований, лінійний і нелінійний, позитивний і негативний”¹. Зворотний зв'язок може мати власну інфраструктуру, наприклад, телеканали або громадські організації, “міжнародна амністія” або “громадський рух “Грінпіс”.

Зв'язки управління є функціональними органами у системі управління і ними нехтувати аж ніяк не можна. Саме вони забезпечують відносини і створюють внутрішнє середовище організації. Без них система нерухома і організаційна взаємодія не можлива. Усі елементи – на місці, а руху немає. Елементи – це служби, групи і працівники, що виконують ті або інші функції управління відповідно до прийнятого розподіл управлінських завдань, функцій і робіт. Більше того, організаційна взаємодія сконцентрована “у зв'язках”, оскільки вони є, за О. Богдановим, дієвим функціональним органом². При цьому вони “можуть

¹ Соціально-філософський аналіз зворотного зв'язку: теоретико-методологічний контекст : автореф. дис. ... д-ра філософ. наук : 09.00.03 / С. М. Попов ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. — К., 2012. — 40 с.

² Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 35.



вислизати від безпосереднього спостерігача у тих частинах обох систем, де вони достатньо добре врівноважуються”¹.

Отже, стосунки між елементами підтримуються завдяки зв'язкам, які прийнято підрозділяти на горизонтальні і вертикальні. Горизонтальні зв'язки мають характер узгодження і є, як правило, однорівневими. Вертикальні зв'язки – це зв'язки підпорядкування, і їх необхідність виникає при ієрархічності управління, тобто за наявності декількох рівнів управління. Крім того, зв'язки в структурі управління можуть носити лінійний і функціональний характер. Лінійні зв'язки відбивають рух управлінських рішень і інформації між так званими лінійними керівниками, тобто особами, що несуть повну відповідальність за діяльність організації або її структурних підрозділів. Функціональні зв'язки мають місце по лінії руху інформації і управлінських рішень у тих або інших функціях управління.

У рамках структури управління протікає управлінський процес (рух інформації і прийняття управлінських рішень), між учасниками якого існує розподіл завдань і функцій управління, а отже, – права і відповідальність за їх виконання. З цих позицій структуру управління можна розглядати як форму розподілу і кооперації управлінської діяльності, у рамках якої відбувається процес управління, спрямований на досягнення намічених цілей організації.

Відповідно до цього побудова організаційної структури управління вимагає: групування усіх видів робіт за функціями, обов'язками або завданнями; формування відділів і робочих груп, що несуть відповідальність, і визначення індивідуальних виконавців; встановлення повноважень з ухвалення рішень і координації стосунків між відділами, робочими групами і індивідами з приводу реалізації ними функцій, обов'язків і завдань; встановлення каналів комунікацій і механізмів координації, що забезпечують передачу рішень по вертикалі і горизонталі. Приведемо визначення найбільш

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 35.



важливих понять, що мають безпосереднє відношення до побудови структури управління.

Повноваження – це обмежене право використовувати ресурси організації і спрямовувати зусилля підлеглих на виконання конкретних завдань. Їх визначають, як делеговане або властиве цій посаді право використати ресурси організації. Відповідальність – це обов’язок виконувати завдання і відповідати за їх рішення. Повноваження і відповідальність пов’язані між собою: повноваження без відповідальності створюють умови для необмеженої влади і розгнужданості, а передача відповідальності без надання необхідних повноважень – це характеристика неграмотного і безвідповідального відношення особи до власних обов’язків. Делегування – це передача завдань і повноважень особі, яка переймає на себе відповідальність за їх виконання. Влада – це право впливати на поведінку інших людей і примушувати їх діяти у певному напрямі.

Нормативна система соціального управління як складова морфологічного аналізу утримує норми регуляції поведінки у складі цілого. Вона сама безпосередньо не формує соціальні відносини і, більш того, не змінює їх змісту, але позитивно впливає на організаційну взаємодію суб’єктів управління – це правові, адміністративні, морально-етичні та інші норми. Їх призначення або головна функція визначається тим, що вони задають певні форми та засіб функціонування механізму управління, тобто за їх допомогою суб’єкт управління спрямовує та організує життєдіяльність соціального цілого – організації.

За Т. Парсонсом, перший тип еталонів, 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. У цьому полягає загальноприйняте значення терміну “ефективність”, але ця ефективність стосується тільки використання об’єкта у конкретній ситуації в інтересах досягнення мети.



Еталони другого основного типу відносяться до визначення цілей самого процесу дії, до того, що в термінах змінних своєї моделі ми назвали діяльністю чи результативністю. Системою норм цей тип еталонів має встановлювати ціль (цілі) системи, досягненню якої, як очікується, має сприяти така одиниця.

Третій тип еталонів можна назвати “таким, що інтегрує систему”: він визначає очікування від одиниці підтримки солідарності з іншими одиницями системи. У центрі уваги тут характеристика установки на позитивну дію, що має відбуватися 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 постійним човниковим рухом між діяльністю та “санкціями”, останні можна представити як дії, що виражають відношення до діяльності інших за допомогою винагород і покарань¹.

Більше того, Т. Парсонс далі окремо розглядає навіть норми санкцій щодо учасників соціальної взаємодії. Ці норми санкцій відповідають чотирьом основним типам норм діяльності:

1) “схвалення”, що характеризується установкою “специфічності”, тобто відноситься до конкретної мети певної 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;

¹ Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М.: Академический Проект, 2000. – С. 461.; Бех В. П. Фірма в дискурсі організмової ідеї: монографія / В. П. Бех, А. В. Гашенко. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2006. – 376 с.



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”¹.

Щоб бути послідовним, до оцінки спілкування робітників між собою варто додати нормативи, що покладають 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, виокремлені нами вище, ефективно працюють на створення в ході свого функціонування нормативного простору соціального закладу. Більш докладно про це можна довідатись з інших наших публікацій².

Саме оволодіння нормативною базою управління є стрижнем професійності менеджера, а її ефективне використання на практиці – показником рівня його організаційної культури. За визначеннями управлінської літератури, організаційна культура – “це набір найбільш важливих уявлень, що сприймаються членами організації і отримують відбиття у її цінностях, що задають людям орієнтири їх поведінки та дій. Ці цінності, уподобання передаються індивідам через “символічні” засоби духовного і матеріального внутрішньо організаційного оточення”³.

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, ціннісні орієнтації, вірування,

¹ Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М.: Академический Проект, 2000. – С. 461.

² Див.: Бех В. П. Фірма у дискурсі організмової ідеї: монографія / В. П. Бех, А. В. Гащенко. – Суми: Університетська книга, 2005. – 376 с.

³ Див.: Виханський О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Ваханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 1998. – 528 с.



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.

Інформаційна інфраструктура організації, що забезпечує організаційну взаємодію об'єкта і суб'єкта управління сталими каналами зв'язку, є чи не єдиною ланкою системи управління, що матеріально відокремлена від середовища. Інформаційна інфраструктура організації “виросла”¹ на основі інформаційної матриці соціального світу і наразі набуває гостроти, оскільки активізувалась материнська основа, що набуває зрілості, а планетарний світ переходить до інформаційної єдності. Тобто сьогодні будь-яка організація є “електронним офісом”.

Технічне оснащення діяльності апарату управління, що у загальних рисах розвивається, може включати²:

– оргтехнічні блоки, оснащені мікрокомп'ютерами, розташовані на робочих місцях практично кожного службовця – від клерка до керівника підприємства;

– програми, що забезпечують взаємодію людини і машини, включають необхідні засоби для обробки інформації і відбивають накопичений досвід апарату управління;

– комунікаційні мережі, що пов'язують оргтехнічні блоки між собою і з центральними процесорами, а також з зовнішніми джерелами інформації;

– облаштування спільного користування – такі, як електронні файли, пристрої для друку і сканування, доступні усім оргтехнічним блокам через лінії зв'язку.

¹ Современное управление. Энциклопедический справочник. – М. : Издатцентр, 1997. – Т. 2. – С. 9-1.

² Мильнер Б. З. Теория организаций / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 1998. – С. 172.



Сьогодні ж при багаторівневій системі управління виробництвом в умовах ІАСУ, наділеної розвиненою мережею ЕОМ, в цехах і на виробничих ділянках створюються обчислювальні комплекси (ОК)¹. Вони включають автоматизовані робочі місця (АРМ) фахівців з управління виробництвом. АРМ являє собою проблемно орієнтований апаратно-програмний комплекс, що включає апаратні, програмні і інформаційні засоби для вирішення завдань користувача (фахівця з управління виробництвом) безпосередньо на його робочому місці в режимі діалогу з ЕОМ. Створення ОК дозволяє:

- розвантажити обчислювальні потужності ОЦ АТ (акціонерних товариств);
- зосередити в цеху вирішення усіх завдань управління економічною і виробничою діяльністю;
- підвищити оперативність в отриманні початкової інформації про результати роботи усіх підрозділів цеху;
- забезпечити управління виробництвом в реальному масштабі часу;
- підвищити рівень якості управління.

Обчислювальний комплекс з мережею взаємопов'язаних АРМ, автономний у вирішенні завдань управління цехом і одночасно поєднаний з ОЦ АО для передачі синтезованої інформації про результати роботи цеху відповідними каналами зв'язку. Створення АРМ звільняє управлінський персонал від виконання рутинної роботи з оформлення документів, проведення розрахунків, вивільняє час для ефективнішої творчої діяльності.

Мережа АРМ у кожному цеху організовується як єдина у функціональному і інформаційному відношенні. Вона охоплює усі виробничі, допоміжні ділянки, планово-економічні підрозділи, лінійних керівників, сполучається з обчислювальним комплексом цеху і має вихід на ОЦ АТ. Число АРМ в мережі цеху залежить від характеру і масштабів виробництва, числа виробничих ділянок. Це монстр у морфологічному остові системи управління.

¹ Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – С. 692-693.



Варто зауважити, ми не торкаємось інформаційних мереж національного і міжнародного походження. Осторонь залишається робота з розробки і впровадження у життя концепції Електронного Уряду, що розробляється в нашій країні відповідно до Указу Президента України від 1 серпня 2002 р. № 683 “Про додаткові заходи щодо забезпечення відкритості у діяльності органів державної влади” і Постанови Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 р. № 208 “Про заходи щодо створення електронної інформаційної системи “Електронний Уряд”. Саме вони визначили, що “одним з пріоритетних завдань щодо розвитку інформаційного суспільства є надання громадянам та юридичним особам інформаційних та інших послуг шляхом використання електронної інформаційної системи “Електронний Уряд”, яка забезпечує інформаційну взаємодію органів виконавчої влади між собою, з громадянами та юридичними особами на основі сучасних інформаційних технологій¹”.

Продукти організаційної діяльності, що циркулюють в організації каналами управління є, як правило, поза увагою дослідників. Якщо їх не враховувати, то система управління – пуста, а організаційна взаємодія – не продуктивна. Тобто механізм управління відсутній або працює вхолосту. Це цікавий момент у дослідженні морфології системи соціального управління, оскільки суб’єкт-суб’єктні відносини передбачають, що знизу до гори і згори до низу мають рухатись одні і ті ж продукти, а саме: постановка проблемних питань і прийняті управлінські рішення або пропозиції.

Є прямі продукти такої діяльності, а є такі, що виникають у якості мультиплікаційного ефекту, наприклад, управлінська команда, що, як правило, формується у сталих системах управління. Вона є позаструктурним утворенням і внутрішньоконандні ролі в ній максимально наближені до особистих якостей працівників².

¹ Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 р. N 208 “Про заходи щодо створення електронної інформаційної системи “Електронний Уряд” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dt.ua/articles/26881>

² Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 687.



Авторами управлінських рішень можуть бути, як окремі керівники, так і трудові колективи. Це добре видно на прикладі японських гуртків якості. Причому групове прийняття рішень має низку переваг перед індивідуальним. Причини цього лежать поза проблемним полем нашого дослідження. Для нас головне, що управлінське рішення – це концентрований продукт процесу управління на його заключній стадії, і він вбирає у себе усі ресурсні і енергетичні потенціали системи.

Отже, морфологічний аналіз системи управління дозволяє нам зробити декілька важливих висновків. 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. Ми маємо справу з системою, яка представлена у множині своїх проявів, і тому, на наше глибоке переконання, ми вчинили цілком слушно, коли з емпіричного матеріалу або багатства функціональних форм сконструювали систему соціального управління. Так ми отримали її морфологічну форму.

Нагадаємо, що для вирішення цього завдання ми використали визначення цілісної системи, яке в науку ввів В. Садовський. “Між елементами множини, що утворюють систему, – пише він, – виникають певні відносини та зв'язки. Завдяки їм набір елементів перетворюється у зв'язане ціле, де кожен елемент опиняється, врешті-решт, поєднаним 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 конституюються 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”¹.

Виходячи з вищевикладеного, можна вважати, що під цілісною або повною системою соціального управління слід розуміти сукупність елементів організаційного походження і зв’язків між ними, що виникли під впливом суспільного поділу праці, і які органічно взаємодіють між собою з метою прийняття рішень у будь-якій організації.

Зрештою, зробимо ще один важливий висновок на основі спроектованої нами морфологічної форми системи соціального управління. Сутність його полягає у тому, що морфологічна конструкція відтворює одночасно дві складові управлінської діяльності, одна частина якої міститься в структурі людини, тому вона виявляється через різні її споживчі стани, тоді як інша представлена у вигляді різноманітної сукупності предметів зовнішнього середовища, і яка є ніщо інше, як сфера управління організацією.

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 організаційних відносин в об’єктивну форму відносин і навпаки.

У широкому сенсі морфологічний аналіз висвітлив теоретичні горизонти функціонування самого “третього світу”, тобто організаційного сегменту соціального світу, що містить у собі і техніку, і культуру, і об’єктивоване знання. Цей світ існував завжди, але сьогодні він набуває проектної форми буття, яке склалося, яке претендує на особливе місце у людському мікрокосмі.

¹ Садовский В. Н. Основания общей теории систем / В. Н. Садовский. – М. : Наука, 1974. – С. 83-84.



5.2. Аналіз функціональних можливостей підсистеми управління соціальними системами

Завданням цього підрозділу є функціональний аналіз системи соціального управління, у ході якого уточнюється не тільки діяльнісна складова явища сама по собі, а й виконання нею функцій, як щодо внутрішнього, так і щодо зовнішнього середовища.

Сутність функціонального підходу до менеджменту полягає у тому, що потреба розглядається як сукупність функцій, які необхідно виконати для задоволення організаційної потреби. Після встановлення функцій створюються кілька альтернативних об'єктів для їх виконання і вибирається той з них, що вимагає мінімуму сукупних витрат за життєвий цикл об'єкта на одиницю його корисного ефекту.

Нині до управління застосовується, в основному, предметний підхід, за якого удосконалюється існуючий об'єкт. Наприклад, технічна система удосконалюється шляхом доопрацювання існуючої системи за результатами маркетингових досліджень, аналізу науково-технічного прогресу в певній сфері, зауважень і пропозицій споживачів. На практиці ж перед конструкторами ставиться завдання досягти за найважливішими показниками якості об'єкта світового рівня. У чому недоліки такого підходу? По-перше, самі конструктори не зацікавлені в проведенні широкого і глибокого аналізу світового ринку, у постановці для себе важких завдань. Світовий рівень потреб до моменту впровадження об'єкта в споживача об'єктивно можуть спрогнозувати не конструктори, а маркетологи. По-друге, припустимо, конструктори старанно попрацювали і знайшли кращий світовий зразок. Однак цей зразок проектувався вчора і йому притаманні технічні ідеї вчорашнього дня. Технічний прогрес не стоїть на місці. Оскільки ще потрібен час на розробку, освоєння і виробництво нового зразка, то світові досягнення в галузі підуть далеко вперед. Застосовуючи предметний підхід, інвестори і



менеджери завжди будуть тільки доганяти вчорашній день і ніколи не вийдуть на світовий рівень.

Завдяки застосовуванню предметного підходу до розвитку соціально- економічних систем, менеджери знаходять шляхи удосконалення існуючих систем. І на практиці вони часто зіштовхуються з проблемою пошуку роботи для існуючих колективів чи працівників. Застосовуючи функціональний підхід, йдуть від зворотного, від потреб. Застосовуючи функціональний підхід, абстрагуються від об'єктів, що виконують подібні функції, начебто вони не існують, чи від майбутніх потреб. Цей підхід повинен застосовуватися в сукупності з відтворювальним підходом, тому що для задоволення потреб потрібно створити фізичний або якийсь інший об'єкт. Функціональний підхід, разом з іншими підходами, дозволяє провідним фірмам світу бути завжди попереду. Функціональний підхід реалізується в методах функціонально-вартісного аналізу (ФВА).

Функціонально – вартісний аналіз – метод системного дослідження об'єктів (виробів, процесів, структур тощо), спрямований на оптимізацію співвідношення між корисним ефектом і сукупними витратами ресурсів за життєвий цикл об'єкта, який застосовується за призначенням.

Процесний підхід був вперше запропонований прихильниками школи адміністративного управління, які намагалися визначити функції менеджменту. Проте вони розглядали ці функції як незалежні одна від одної. На противагу цьому процесний підхід розглядає функції управління як взаємопов'язані.

Управління розглядається як процес, так як робота з досягнення цілей за допомогою інших – це серія безперервних взаємопов'язаних дій. Ці дії, кожна з яких також є процесом, називають управлінськими функціями. Сума всіх функцій являє собою процес управління.

Процесний підхід до управління відображає прагнення теоретиків і практиків менеджменту інтегрувати всі види діяльності за рішенням управлінських проблем у єдиний ланцюжок, розірваний у результаті “надмірного захоплення” функціональним підходом, за якого кожна з



функцій розглядається поза зв'язком з іншими. При цьому увага фокусується на взаємозв'язку окремих дій, кожна з яких, у свою чергу, є процесом. Таким чином, управління – це управлінські функції, що динамічно змінюються в просторі й часі, які зв'язані між собою. Метою їх є вирішення проблем і завдань організації.

Поняття управлінської праці певною мірою пов'язане з поняттям управління як об'єкту або сфери його застосування. Управління як специфічний вид людської діяльності відокремився в ході розподілу і кооперації суспільної праці. Сутність управління, його функції і специфіка визначаються, з одного боку, задачами, які воно вирішує, а з іншого, – його предметом, засобами і самою роботою з управління.

Управлінська праця – переважно розумова праця. Вона, хоча безпосередньо і не виступає творцем матеріальних благ, є невід'ємною частиною праці сукупного працівника. Невипадково тому оцінка діяльності керівників (і, насамперед, вищого керівництва) пов'язана з результатами діяльності підприємства.

Управлінська праця – це вид суспільної праці, основним завданням якого є забезпечення цілеспрямованої, скоординованої діяльності як окремих учасників спільного трудового процесу, так і трудових колективів в цілому.

Зазвичай, тут дослідники роблять довготривалу зупинку і послідовно аналізують функції, що притаманні органу управління, і порівнюють їх потенціал стосовно виконання цілим його функцій у суспільстві або у іншій системі. Наприклад, у галузі машинобудування чи місцевого самоврядування.

Поняття “функція” є одним із дуже поширених понять у теорії та практиці менеджменту. У поняття “функція менеджменту” вкладають різний зміст залежно від того, який аспект розглядається: сутність і цілі менеджменту, стадії та види цієї діяльності та ін. Однак у будь-якому випадку функція менеджменту є зовнішнім виявленням управлінських відносин, тобто особливим видом діяльності, що відображає напрями або стадії здійснення цілеспрямованого впливу на відносини людей, які об'єднані в організацію. Дослідження функцій менеджменту має велике практичне значення, тому що вони



значною мірою виявляють внутрішню структуру організації та її органів управління. Об'єктивна необхідність виконання цієї роботи вимагає чіткої класифікації функцій.

У наш час, як в Україні, так і за кордоном, проводяться широкі теоретичні дослідження в напрямку розробки наукової класифікації функцій менеджменту стосовно організації, що функціонує в умовах ринкової економіки, в результаті чого у вітчизняній та зарубіжній літературі з менеджменту пропонується значна кількість класифікацій функцій управління, які дуже часто суперечать одна одній. Це можна пояснити тим, що в умовах постійних змін зовнішнього середовища важко, якщо взагалі можливо, виділити універсальну класифікаційну ознаку, на основі якої згруповані функції, які найбільш повно та всебічно охарактеризували б управлінську діяльність.

Але все ж найбільш поширеною класифікацією є та, що поділяє функції на дві групи: загальні та конкретні функції менеджменту. Для таких організацій, як органи державної влади та органи місцевого самоврядування, може бути прийнятий також підхід, заснований на поєднанні суттєвих видів управлінської діяльності в невелику кількість категорій, а саме: процес управління складається з функцій планування, організації, контролю, координації, мотивації. Ці п'ять функцій менеджменту (як процесу управління) утворюють управлінський цикл і поєднані сполучними процесами комунікації та прийняття рішення. Крім того, слід розрізнити поняття “функція управління” та “функції організації”, “функції структурних підрозділів організації”, “функції управлінського апарату” та ін. Так, у структурному підрозділі може здійснюватися не тільки одна функція управління або її частина, а й може бути поєднано декілька функцій. Як бачимо, в теорії менеджменту в наш час немає спільної думки щодо кількості та складу конкретних функцій управління державної установи.

Ми на цьому зупинимось і перейдемо до аналізу загального або цілісного процесу функціонування, оскільки цього вимагає мета нашого дослідження. Звернемося до декількох важливих моментів, а саме: як морфологія системи забезпечує загальний процес



функціонування; як інтегративний прояв системи функцій впливає на морфологію системи управління; як це відбувається і до яких наслідків для організації це приводить; у якому стані може бути організація загалом; який її потенціал до саморегуляції і подальшого розвитку?

Виконання функцій управління завжди вимагає певних витрат часу і сил, в результаті яких керований об'єкт вводиться у заданий або бажаний стан. Це і складає основний зміст поняття “процес управління”. Найчастіше під ним розуміється певна сукупність управлінських дій, які логічно пов'язані одна з одною, щоб забезпечити досягнення поставлених цілей шляхом перетворення ресурсів на “вході” в продукцію або послуги на “виході” системи.

У цьому визначенні підкреслюється цілеспрямований характер процесу, здійснюваного апаратом управління організації, а також його зв'язок з функціями, цілями і необхідними для їх реалізації ресурсами.

Водночас в літературі широко використовується і інше визначення процесу управління, в якому в якості його ключового моменту розглядаються не функції, а управлінське рішення, на розробку, прийняття і виконання якого спрямовуються зусилля і організаційна діяльність професійних керівників. Це наш випадок, оскільки ми аналізуємо систему управління крізь призму процесу і продукту, а не сукупності окремих операцій.

Процес управління являє собою сукупність циклічних дій, пов'язаних з виявленням проблем, пошуком і організацією виконання прийнятих рішень. Схематично цей підхід представлений у вигляді “чорного ящика” з “входами” і “виходами”, а управлінський процес розглядається у складі трьох блоків: а) моделювання стану об'єкту управління на підставі інформації, що надходить від нього; б) розробка і прийняття управлінських рішень; в) організація виконання прийнятих рішень. Останній блок пов'язаний інформаційними каналами з “входом” виробничого процесу і таким чином забезпечує зміни, заплановані системою управління.



Між цими двома підходами до визначення суті процесу управління немає протиріч, вони доповнюють один одного, утворюючи безперервність процесів ухвалення рішень, пов'язаних з виконанням управлінських функцій, що циклічно повторюються. У процесі виконання функцій управління менеджерам доводиться приймати велику кількість рішень, здійснюючи планування, організовуючи роботу, вмотивовуючи людей, зайнятих в організації, контролюючи і координуючи усі процеси, що відбуваються в ній.

Початковий імпульс процесу ухвалення рішень задає звітна інформація про стан контрольованих параметрів керованого об'єкту, а дія здійснюється після вироблення і прийняття відповідного рішення, яке у вигляді тієї або іншої директивної інформації (команди, наказу, розпорядження, плану і т. ін.) подається на "вхід" керованого об'єкту. Процес ухвалення управлінських рішень має циклічний характер, розпочинається з виявлення невідповідності параметрів плановим завданням або нормативам і закінчується прийняттям і реалізацією рішень.

Необхідним параметром процесу ухвалення управлінських рішень є оцінка тих дій, які виконуються на його різних етапах.

На етапі постановки завдання ухвалення рішень – це оцінка меж, масштабів і рівня поширення проблеми (можливості) і проблемної ситуації.

Етап розробки варіантів включає процедуру визначення цілей рішення і критеріїв відбору альтернатив.

Вибір остаточного (переважного) рішення відбувається з урахуванням усієї системи оцінок: цілей, критеріїв і можливих наслідків реалізації.

Оцінка вирішення проблеми здійснюється шляхом визначення міри досягнення поставлених цілей і характеру нової ситуації.

На першому етапі як критерій розпізнавання проблеми найчастіше використовується цільова установка, за відхиленням від якої і судять про виникнення проблеми. Керівники усіх рівнів повинні мати чітко сформульовані цілі і завдання своєї діяльності, інакше існування проблеми визначається чисто інтуїтивно або за мірою



надходження сигналів, що істотно ускладнює подальший процес ухвалення рішень.

Етап розробки варіантів рішень (альтернатив) розпочинається з постановки цілей вирішення проблеми і формулювання критеріїв, за якими необхідно оцінювати пропозиції. Усі критерії діляться на дві групи: критерії – обмеження, що формулюють конкретні умови допустимості тієї або іншої альтернативи (наприклад, обмежувальними умовами можуть виступати розміри ресурсів, що виділяються, ліміт часу і т. ін.), і критерії оптимізації, що дозволяють з допустимих варіантів вибрати найкращий.

Якнайповніше система критеріїв оцінки рішень розроблена для структурованих проблем, що дозволяють застосовувати економіко-математичні методи. З їх допомогою визначаються кращі рішення, наприклад, за такими параметрами, як терміни самоокупності капіталовкладень, приріст доходів або прибутку, мінімізація поточних витрат або максимізації продуктивності праці і тому подібне. Нерідко в якості критерію вибору рішення застосовується чинник часу, особливо важливий в умовах перехідного періоду, для якого характерна нестійкість стану економіки і суспільства в цілому. Затримка з прийняттям рішення або вибір рішення, яке пов'язане з тривалішим процесом реалізації, може істотно понизити очікувані результати (через інфляцію, зміну політики і інших факторів зовнішнього середовища). Тому на етапі вироблення курсу дій менеджерам доводиться аналізувати велику кількість варіантів рішень, що відрізняються різними комбінаціями використовуваних ресурсів організації.

При вирішенні слабоструктурованих проблем можливість оцінювати варіанти за допомогою математичного апарату, як правило, відсутня. Для оцінки рішень може застосовуватися система зважених критеріїв, а сам процес оцінки здійснюється за три етапи.

На першому – формуються найважливіші критерії – обмеження, необхідність виконання яких не викликає сумнівів. Альтернативні варіанти оцінюють за цими критеріями і розділяють на групи: що відповідають вимогам, не відповідають і “сумнівні”. На другому етапі



робиться аналіз за критеріями оптимізації, кожен з яких отримує рейтинг і відповідну оцінку значущості. На завершальному етапі робиться спроба встановити ті ризики, що можуть виникнути при ухваленні вибраного рішення.

Опора на систему об'єктивних закономірностей менеджменту здійснюється шляхом дотримання принципів ефективної менеджерської діяльності. Принцип – це певне правило, сформульоване на основі пізнання законів чи закономірностей, якими люди керуються, зважаючи на свою внутрішню переконаність і досвід щодо необхідності чинити саме так.

Реальний механізм дії принципів менеджменту полягає у визнанні й дотриманні їх вимог суб'єктом управління при здійсненні впливу на об'єкт управління.

Принципи (лат. *principium* – начало, основа) менеджменту – основні правила, ідеї, норми поведінки, розроблені управлінською наукою та практикою, дотримання яких гарантує ефективне управління виробничо-господарською і соціальною діяльністю організацій.

На відміну від об'єктивних закономірностей менеджменту принципи менеджменту формулюються суб'єктивно, але з урахуванням дії закономірностей. Розробляючи принципи менеджменту, потрібно враховувати такі положення:

– застосування певних принципів менеджменту гарантує ефективний менеджмент у певному місці, за певних умов і протягом певного часу;

– принципи менеджменту забезпечують ефективні результати за їх системного використання;

– принципи менеджменту не варто догматизувати;

– науковому узагальненню підлягають ті принципи менеджменту, які стабільно гарантують очікуваний результат.

Сукупність принципів менеджменту класифікують на три групи: загальні, організаційні, локалізовані за зонами і напрямками управлінської діяльності.



Загальні принципи менеджменту. Вони регулюють діяльність систем менеджменту відповідно до його закономірностей. Це принципи¹: наукової обґрунтованості, ефективності, оптимальності, постійного вдосконалення процесів і методів менеджменту, плановості, єдності цілей, цілісності системи менеджменту, матеріального і морального стимулювання праці, гнучкості організаційних структур.

Організаційні принципи менеджменту охоплюють сукупність правил і норм, які регулюють внутрішні взаємини між керуючою та керованою системами, а також всередині керуючої.

Кожна організація має свій структурний поділ, в основі якого – групування видів виробничої та управлінської діяльності. Воно здійснюється з дотриманням певних організаційних принципів²: функціональної дефініції, скалярного (безумовної відповідальності), рівня повноважень, єдиноначальності, делегування повноважень, діапазону управління, паритету повноважень і відповідальності, відповідності завдань.

“Суб’єкт-суб’єктні” відносини і полягають у тому, що керівники і підлеглі обмінюються інформацією на рівних засадах, бо без емпіричної інформації про стан організації не буде управлінського рішення, а без рішення немає сенсу збирати первинну інформацію. Коло замкнулось. Вихід тут один – підтримувати в системі управління організацією автономний і паритетний інформаційний обмін.

Інформаційний обмін – це фундаментальний механізм організаційної взаємодії, що є взаємним обміном суб’єктами управління соціально значимими цінностями у рамках формальної і конвенціональної нормативно-ціннісної системи з метою задоволення потреб організації. “Чи не усе, що роблять керівники, щоб полегшити організації досягнення її цілей, вимагає ефективного обміну інформацією. Якщо люди не зможуть обмінюватися інформацією,

¹ Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2005. – С. 197-198.

² Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2005. – С. 199-201.



ясно, що вони не зуміють працювати разом, формулювати цілі і досягати їх”¹ – справедливо констатують автори підручника “Основы менеджмента” – М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори.

Будучи фундаментальним системотворчим явищем, організаційна взаємодія так чи інакше фігурує практично в кожній концепції управління. Проте тільки в соціології існують теорії, для яких соціальна взаємодія є безпосереднім предметом вивчення. Існує декілька найбільш значимих теорій соціальної взаємодії, з яких особливий інтерес для нас являє теорія обміну Дж. Хоманса, що першою проголосила своєю метою вивчення фундаментальних механізмів соціальної взаємодії. Згідно з уявленнями Дж. Хоманса, специфічна ознака взаємодії – це обмін, що є універсальним процесом.

У його теорії соціальна взаємодія виступає як складна система обмінів, обумовлених способами урівноваження винагород і витрат. Це означає, що, якщо передбачувані витрати вище від очікуваної винагороди, люди не будуть взаємодіяти, коли їх до того не змушують. В ідеалі обмін повинен відбуватися на еквівалентній основі. Насправді відбуваються різні відхилення, тобто прагнення економити зусилля і бажання максимального успіху можуть діяти одночасно, але різноспрямовано.

Інший погляд на природу соціальної взаємодії був запропонований Дж. Мідом у рамках концепції символічного інтеракціонізму. Він аналізував вчинки людини як соціальну поведінку, що заснована на комунікації, і вважав, що ми реагуємо не стільки на вчинки інших людей, скільки на їхні наміри. Взаємодія між людьми є, по суті, безперервним діалогом, в процесі якого вони спостерігають, осмислюють наміри один одного і реагують на них². Оскільки засвоєння значення різних символів відбувається в процесі соціальної взаємодії, остільки вони для усіх нас виявляються

¹ Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, М. Хедуори ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – С. 165.

² Символічний інтеракціонізм (Дж. Г. Мід) [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://soc-education.com/lekc-z-zagalno-socolog/225-simvolichnij-interakcionalizm-dzh-g-mid.html>.



загальними. Символічний інтеракціонізм, на відміну від теорії обміну, зосереджений лише на суб'єктивних аспектах взаємодії, унікальних для індивідів, що вступають у спілкування, і не дає цілісної картини соціальної взаємодії.

Але абсолютно очевидно, що категорія організаційної взаємодії повинна, як і в природничих науках, не описувати сам факт організаційних стосунків і взаємозалежностей, а розкривати внутрішні механізми. Окрім цього, в ідеалі, концепція організаційної взаємодії має бути універсальною і однаково описувати різні види і форми взаємодії на усіх рівнях організації соціальних систем: особово-психологічному, міжособовому, груповому, соціальному і соцієтальному.

Концептуальні підстави категорії взаємодії, розроблені в природничих науках і філософській онтології дозволяють стверджувати, що організаційна взаємодія у сфері організаційних стосунків, як і взаємодії, в природі, має визначати їх носіїв, їх закономірності і константи, пояснювати причинно-наслідкові зв'язки елементарних організаційних дій і породжуваних ними наслідків. Об'єктивний причинно-наслідковий характер і є впорядкованою системою взаємовпливу елементів організаційної структури, що здійснюється за посередництвом специфічних носіїв цього типу взаємодії – керівників і підлеглих, що перебувають у стані “суб'єкт-суб'єктних” відносин.

Проте відсутність цілісної теорії організаційної взаємодії ускладнює розкриття її онтологічної суті і пояснення її “механіки”, а також постановку і вирішення конкретніших питань, пов'язаних з усвідомленням організаційних змін, що відбуваються, і їх практичним перетворенням. Актуальність розробки теоретичних основ організаційної взаємодії визначається також потребами прогнозування, завданнями управління соціальними процесами в економічній, політичній, духовній сферах з метою запобігання небажаних варіантів соціального розвитку, і наукового вивчення соціальної онтології.



Взаємодія є об'єктивним і універсальним процесом, яким охоплені усі форми буття і форми їх відображення. При цьому кожна форма руху матерії має у своїй основі певні типи взаємодії структурних елементів. Відповідно до досягнень сучасного природознавства філософія вважає, що кожній якісно певній системі властивий особливий тип взаємодії, і будь-яка взаємодія пов'язана з матеріальними полями і супроводжується перенесенням матерії, руху і інформації. Рух матерії в усіх його формах, видах і взаємоперетвореннях нерозривно пов'язаний із взаємодією елементів. При цьому кожному рівню розвитку матерії відповідає свій тип взаємодій, ключем до розуміння яких служить концепція Енгельса про основні форми руху матерії. Взаємодія в природі завжди, в усіх своїх проявах, є обмін. Тож, обмін – це універсальна категорія. У нашому випадку вона набуває форми процесу організаційної інтеграції суб'єктів управління між собою.

“Взаємодія” є абстрактним узагальнювальним поняттям для різних форм взаємовпливу і взаємовідображення об'єктів матеріального світу. Взаємодія – це процес обміну, що відбувається між матеріальними об'єктами і виражається в передачі від одного об'єкта до іншого певної фізичної суті – носія взаємодії. У організаційній взаємодії – це у звітній інформації – відомості про стан нижчестоящої структури, у директивній – ідеальна модель стану, у який треба привести організацію. Як тут не згадати гіпотезу М. Амосова про те, що розум необхідно розглядати як апарат управління складними об'єктами за критеріями оптимальності через дії з моделями. При цьому слово “апарат” припускає як структуру, так і алгоритм”¹.

Усі елементи розуму матеріальні і структурні. Зв'язки між елементами (моделями) також структурні. Вони можуть бути постійними і тимчасовими. Структури створюються з комбінацій елементів. Приклади структур – “кодів” – і елементів: гени з нуклеотидів в клітині, ансамблі з нейронів в корі головного мозку,

¹ Амосов Н. М. Мое мировоззрение / Н. М. Амосов // Вопросы философии. – 1992. – № 6. – С. 51.



писемність в суспільстві, комп'ютерна пам'ять, сенси в Космосі. Іншими словами, завдяки соціальному світу (чи соціальним світам!), наш Всесвіт набуває дедалі більш високого рівня організаційної будови. Він у такий спосіб стає негентропійним об'єктом Космосу!

Фактично можна стверджувати, що обмін – це не просто універсальна категорія, вживана філософами для опису процесів взаємодії. Обмін є необхідною умовою будь-якої взаємодії, саме процеси обміну є механізмом якісних і кількісних змін, а також переходу кількісних змін в якісні. Таким чином, ми приходимо до висновку, що обмінні процеси складають сутність організаційної взаємодії в соціальній природі в усіх їх формах і різноманітті, і що обмін є інваріантом організації кількісних і якісних переходів в соціальній системі.

Обмін організаційною інформацією майстерно, щоб не сказати – штучно, укорінений людиною в інформаційну матрицю суспільства¹. Ось чим ми можемо пояснити потребу будь-якої організації довести суспільству свою важливість присутності у соціальному організмі країни.

Якщо фірма не має морального визнання з боку суспільства, вона виключається з кругообігу соціальної інформації і терпить фіаско, оскільки обмін формує інформаційне і предметне середовище організації, що визначає напрям вектора розвитку організації. Це саме те, що програмує генокод соціального організму країни, суспільства, цивілізації. Це інформаційний субстрат соціальної системи.

Обмін інформацією у каналах управління організацією – це матеріалізація організаційного зв'язку між її організаторами, з одного боку, а з іншого – її зв'язку із зовнішнім середовищем. Це варто розглядати у такому ж сенсі, як він аналізується у сфері матеріального виробництва. З цього приводу О.О.Богданов писав: “обмін товарів є вираженням організаційного зв'язку між людьми в

¹ Матриця – двовимірний масив однотипних елементів (в даному випадку – інформації), який служить для збереження повноти даних, що сприяє адекватному рішенню складної інформаційної проблеми. Положення елемента в матриці визначається номером рядка і номером стовпчика. // Словник з природничих наук. Глоссарий.ру. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slovari.yandex.ni>. – Заголовок з екрана.



суспільстві як системі виробництва; і діяльність окремої психіки з її суб'єктивними оцінками зводиться до того, щоб пристосовувати цю особу з її господарством до об'єктивних, від нього не залежних умов соціальної організації”¹.

У той же час, обмін до обміну прирівнювати не можна. Між ними є велика різниця. Якщо обмін управлінською інформацією у каналах соціального цілого досягає певного змісту і інтенсивності, що робить соціальну систему цілісною і здатною до самовідтворення, тоді він набуває якості організаційного метаболізму. Метаболізм (від греч. *metabole* – зміна, перетворення) – 1) те саме, що й обмін речовин; 2) сукупність усіх хімічних і фізичних змін, що відбуваються в організмі людини, які сприяють її нормальному зростанню і розвитку².

Це означає, що система здатна взаємодіяти із зовнішнім середовищем. Зовнішні дії сприймаються організацією через механізм міжсистемного обміну (організаційний метаболізм), представлений потоками:

- обміну сферами життєвого простору;
- обміну видами діяльності;
- обміну ресурсами;
- обміну ідеями, цінностями, інформацією.

Посилення обміну за законами самоорганізації створює запас нерівноважності, необхідної для народження нового організаційного порядку, організаційного динамізму, виникнення центрів структурної неоднорідності.

Такий динамізм вимагає багатоаспектної “розплати”, зворотним боком цього явища виступає збільшення різнорідності і стохастичності, зростаючий хаос на мікрорівні. В умовах формування нового порядку закріплюється тенденція до самовизначення частин організації, їх виокремлення усередині організації. Це означає зростання небезпеки розпаду організації як цілого.

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 136.

² Енциклопедія “Кругосвет” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.krugosvet.ai>. – Заголовок з екрана.



Таким чином, різні форми організаційного і соціального метаболізму живлять процес утворення нового організаційного порядку в соціальній сфері.

Протилежна тенденція самозбереження організаційного порядку ідентична організаційним процесам в системах з відносною замкнутістю, близьких до рівноваги. Причини самоізоляції можуть бути різні:

– відгороджування від зовнішніх стимулів саморозвитку, локалізація контактів із зовнішнім середовищем (“робінзонада”), це відмова від позитивного зворотного зв’язку, дисипативне охолодження, стагнація;

– ситуативна замкнутість, посилення згуртованості колективу в умовах зовнішніх загроз (розмитість прав власності, відсутність зовнішніх акціонерів і т. ін.), це політика економічного і культурного послаблення організації, що реалізовується з єдиного ієрархічного центру через встановлення суворого контролю, регламентацію, підпорядкування і покарання, уніфікацію і спрощення структури;

– зменшення горизонтальної і вертикальної, соціальної і організаційної мобільності, насильницька диференціація і дискримінація;

– консервативна ідеологія господарювання і управління як система ідей, що спрямовані на виправдання і стабілізацію колишнього порядку і проявляються у формі традиціоналізму і фундаменталізму.

Любов до порядку, вироблення одностайності, розведення членів організації по “своїх кутках”, як прояв традиціоналізму, уповільнює організаційний динамізм, консервує колишній порядок.

Таким чином, ідентифікуючи основні тенденції самоорганізації соціальних систем, можна резюмувати:

1. Необхідно розрізняти два способи функціонування організації: відкритий, динамічний, далекий від рівноваги і такий, що самоізолюється, близький до рівноваги. Будь-яка система, що розвивається, використовує в м’якій або жорсткій формі той або інший спосіб існування.



2. Організаційні зміни, орієнтовані на формування нового організаційного порядку, пов'язані з посиленням міжфірмового обміну, зростанням ринкових трансакцій, зростанням різноманітності, неоднорідності і насиченості подіями зовнішнього середовища, індивідуалізацією і автоматизацією статусу організацій, що ототожнюється в нашій свідомості з організаційним хаосом на мікрорівні.

3. Процеси збереження організаційного порядку пов'язані з проявами самоізоляції, однорідності, централізму, стійкої ієрархії, домінуванням традиційних цінностей.

4. Організаційний порядок в синергетиці розглядається як такий, що стає, але не став; процес організаційного впорядкування розвивається за законом періодичного чергування режимів народження нового порядку і збереження порядку, що сформувався.

У реальності існування організацій представляє складне взаємопереплетення і взаємонакладка різних способів функціонування і напрямів розвитку, причому ці співвідношення часто різноспрямовані.

Отже, різниця між випадковим, а точніше простим інформаційним обміном і організаційним метаболізмом в організації полягає не стільки у процедурі обміну, скільки у його продуктах. Формально у простому процесі інформаційного обміну організаційними продуктами і у метаболічному процесі рухаються одні і ті ж смислові повідомлення, але продукти і наслідки від вживання організацією цих продуктів – різні.

У першому випадку, організація має нестійку структуру, а у другому, – навпаки, стабу або таку, що розвивається. Тобто, ми маємо справу з гомеоклазом, гомеостазом і гомеорезом. До цих трьох станів системи, що провокує або забезпечує система управління будь-якою організацією, ми ще повернемося далі і прокоментуємо їх методологічний зв'язок з сучасними концепціями соціального управління.

У широкому розумінні категорія управління досить часто визначається як функція органічних систем різноманітної природи та



складності, що “забезпечує, на думку Б. Гурне, збереження їхньої структури, підтримку внутрішнього режиму функціонування й реалізації програми. Управління – це система органів, установ, призначених здійснювати рішення політичної влади”¹. Соціальне управління вирізняється з-поміж інших керованих систем тим, що в його рамках діють не лише стихійні механізми, а відразу дві взаємопов’язані детермінанти: і свідомий, і спонтанний способи регулювання.

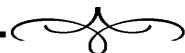
Для розробки нашої концепції філософських засад загальної теорії управління наведений висновок Б. Гурне є дуже важливим, оскільки вище ми обґрунтовували ціннісно-сміслові координати соціального простору, у якому розгортається організаційний компонент організації. Крім того, ми вказували на два роди активності людини: одна з яких є культурологічно детермінованою, тобто обумовлена цінностями, стереотипами, архетипами і приводиться у дію традиціями, обрядами, ритуалами, а інша – інноваційна, тобто така, що ґрунтується на процесі смислопородження. Звідси плановий і стихійний механізми регуляції соціальної взаємодії людей у просторі будь-якої організації.

Окремо звернемо увагу на ту обставину, що філософія управління забезпечила нас ефективними когнітивними засобами дослідження функціональних властивостей системи управління. Йдеться про такі засоби, як соціальний простір, види активності, цінності, інновації, смислопородження, і до яких теорія соціального управління сама дістатися не може.

Організаційний обмін у системі управління організацією або її організаційний метаболізм детермінується двома джерелами: культурологічним і інноваційним і функціонування має традиційний/консервативний або інноваційний характер.

Коротко прокоментуємо культурологічну і інноваційну детермінацію і механізми функціонування “суб’єкт-суб’єктних” відносин, оскільки саме їх характеристику ми маємо намір

¹ Гурне Б. Державне управління / Б. Гурне ; пер. з фр. В. Шовкун. – К. : Основи, 1993. – С. 489.



використати на завершальній стадії пояснення організаційної взаємодії в управлінні організацією.

При цьому ціннісна детермінація кардинально відрізняється від смислової. Ціннісна детермінація управління навчальним закладом має генетичний зв'язок з корпоративною ідеологією і соціальним організмом країни і, будучи об'єктивованою структурою, має власну морфологічну фізіономію/структуру, елементами якої є: а) елементи педагогічної системи цінностей, серед яких знання, що складають зміст освіти, б) педагогічний персонал, в) педагогічні технології, г) тип організації навчально-виховного процесу, д) нормативна система, є) орган управління навчальним закладом. Внутрішнє середовище визначено джерелом і полем її функціонування та розвитку. До механізмів дії ціннісної детермінації віднесено хронотоп і педагогічні традиції; вихід назовні подано як існування педагогічних традицій, що мають консервативний вплив і тому забезпечують гомеостаз закладу освіти.

Смислова детермінація управління навчальним закладом має генетичний зв'язок з особистістю і зовнішнім середовищем, що є джерелом її розвитку. Морфологічна структура обумовлюється смисловою сферою особистості, до якої включено: а) особистісний смисл, б) смислову установку, в) мотив, г) смислову диспозицію, д) смисловий конструкт, є) особистісні цінності. До механізмів її дії віднесено: замкнення життєвих відносин, індукцію смислу, ідентифікацію, інсайт, зіткнення смислів, надання смислу. Вихід назовні подано як організаційне новаторство, що має творчий характер і тому забезпечує гомеорез, тобто розвиток закладу освіти.

Відповідно до двох типів детермінації у структурі системи управління організацією сформовано і функціонують два механізми: культурологічний (ціннісний) і інноваційний (смилопороджуючий). Їх дію ми можемо продемонструвати на прикладі результатів науково-дослідної праці В. Беха і Л. Семененко¹. Нагадаємо, що О. Богданов розумів під механізмами. Він писав, що: “механізмами”

¹ Бех В. П. Саморегуляція соціального організму навчального закладу: монографія / В. П. Бех, Л. М. Семененко. – К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 330 с.



називаються спочатку ті організаційні системи, які планомірно влаштовуються самими людьми, а потім усі ті системи, будову яких вдалося пізнати і зробити зрозумілою такою ж мірою, як пізнається і зрозуміла будова цих технічно створюваних систем”¹.

Культурологічний механізм управління В. Бех і Л. Семененко розкрили на прикладі соціального організму навчального закладу. За принципом дії він такий, як і у всіх інших організаціях, з тією різницею, що замість педагогічних цінностей, мають бути виробничі чи економічні або політичні. Структурна будова і функціональні алгоритми в усіх типах організацій однакові, як в усіх автомобілях присутня одна і та ж принципова схема комплектації, а матеріали і форми різні.

Про можливість такого самостійного існування культурологічного утворення йдеться у працях інших класиків філософської думки. “Цінності, – писав один з 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 і суб’єкта”².

Таким чином, у науковій літературі зафіксована потенційна можливість існування культурологічного ядра або фенотипу, що обумовлює становлення локальних соціальних структур різного роду. Навчальний заклад – це лише найбільш розповсюджений їх різновид.

Специфіка впливу системи цінностей на працівників навчального закладу 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.

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

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 137.

² Риккерт Г. О системе ценностей / Г. Риккерт // Науки о природе и науки о культуре. – М. : Республика, 1998. – С. 33.



обставини, котра зумовлює розумну взаємодію (спілкування) між людьми. Побіжно зауважимо, що саме знання у вигляді логічної конструкції зумовлюють внутрішню напругу в певному просторі, який займає актуалізований соціальний світ.

Так, з думок збірного працівника в межах простору будь-якої організації 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 працівників організації.

Значення поняття функції припускає, що емпірична система розуміється як “працююча система”. Структура її полягає в тому, що система визначених стандартів, які 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 їхнього місцезнаходження. Комп’ютерна техніка наочно нам це демонструє.

І наступне зауваження: перехід до динамічного аспекту системи цінностей навчального закладу припускає, що ми повинні показати життєдіяльність цього утворення на прикладі конкретного процесу, який можна емпірично спостерігати.

Ми вважаємо, що за таких умов головна функція системи корпоративних цінностей як сталого утворення полягає у забезпеченні взаємодії людини і соціальної системи. В основі їх взаємообумовленості лежить ціннісна свідомість, що суб’єктивована у свідомості керівника і об’єктивована у соціальному інтелекті колективу. За таких обставин процес взаємодії, що опосередковується системою загальновизнаних символів, які є елементами корпоративної культури, можна розглядати як систему у науковому



сенсі цього слова і теоретично аналізувати її, як це робиться стосовно різних видів систем у інших науках.

Тут важливо підкреслити, що свої функції система корпоративних цінностей набуває на основі основного протиріччя соціального світу, а саме: протиріччя між індивідуальним і колективним, між свідомістю особистості й свідомістю колективної особистості, у якому вона займає місце посередника або медіатора. Вона подібна до маяка на морі, який нібито сам і не рухається, але активно примушує інших змінювати й корегувати свої дії.

Вона існує, як вище уже було обґрунтовано, у формі сукупності мислеформ, що узгоджені зі структурою соціального організму країни. Будучи генетично обумовленою, вона у символічній формі об'єднала інтереси колективу організації й потреби соціального організму країни завдяки суспільній потребі.

Механізм впливу її на особистість ґрунтується на дії смислу на нашу свідомість. Показовою в цьому плані є праця засновника французького “атеїстичного” екзистенціалізму А. Камю “Человек бунтующий”, в якій він прийшов до висновку, що світом править сенс, а шлях до його осягнення пролягає через розкриття сутності бунту.

Визнати існування такої інформаційної структури, як система корпоративних цінностей, означає визнати самотійне існування так званого Семантичного Всесвіту. Ми таку ідею поділяємо, бо ідея Семантичного Всесвіту в російській та вітчизняній науково-філософській літературі присутня давно. Досить згадати ідею пневмосфери або духосфери П. Флоренського, ноосферу В. Вернадського. Цю ж ідею активно відстоює сьогодні Л. Лесков. Теоретично її опрацював В. Бех і подав організаційну форму її існування у межах соціального світу.

Відштовхуючись від праць Фреге і Черча з математичної логіки, необхідно розуміти похідне сприйняття людиною сенсу як інформації або суми відомостей, що містяться в знаку або в слові, символі. Духовна реальність постала перед нами у двоїстій іпостасі – континуальності (мовна семантика) і дискретності (знакова система).



Відсутність сенсу (смислу) означає екзистенціальний вакуум. Сенс робить знакову систему змістовним текстом, що виникає при порівнянні смислів.

Основна функція смислу (сенсу) – надання процесам розвитку спрямування. “Сенс сенсу, – писав В. Франкл, – полягає в тому, що він спрямовує хід буття”¹.

Завдяки корпоративно-навчальній ідеології навчального закладу відбувається фільтрація загального потоку інформації або селекція знань, які забезпечують життєдіяльність будь-якої організації. Так у її межах формується специфічна мова. Завдяки корпоративній мові вона самовиражається в об’єктивній реальності. Мова, матеріалізуючись, породжує текст, який покладається, з одного боку, в основу виробничого процесу, а з іншого – обслуговує спілкування людей у соціальному просторі організації.

На рівні людини розпізнавання семантичного матеріалу, зокрема й відтвореного у символічній формі, здійснює такий орган, як ціннісні орієнтації особистості. Нагадаємо, що ціннісні орієнтації особистості формуються за допомогою ідеологічного впливу на людину з боку керівництва навчального закладу та його неформальних лідерів.

Фільтрацію інформації веде як організація, так і окремий його працівник. Різниця полягає лише у меті та масштабі цього унікального процесу. Організація намагається вписатися у соціальний організм галузі, регіону, зрештою, країни, а працівник – у соціальний організм організації.

Система корпоративних цінностей завдяки символам збуджує свідомість людини, яка на основі принципу резонансу знаходить у себе, у свідомості працівника все, що знаходиться у її інформаційному середовищі. За умов резонансного відтворення зовнішніх процесів у корпоративному інформаційному просторі особистості формується й стало функціонує так звана ціннісна свідомість.

¹ Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – С. 285.



На можливість існування множини колективних свідомостей у структурі людини вказував ще Е. Дюркгейм, який писав: “У нас є дві свідомості: одна утримує тільки стани, що 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 не існував би. Коли наша поведінка визначається будь-яким елементом останнього, ми діємо не з нашого особистого інтересу, а переслідуюмо суспільні цілі. Але ці дві свідомості, хоча і різні, пов’язані між собою, так як у підсумку складають одне ціле: обидві вони мають один і той же органічний субстрат”¹.

Ціннісна свідомість – психологічний “орган” оволодіння складністю, що має ступінь виміру значимості мотивів та здатність скріплювати життєві відносини в цілісність індивідуального життя. Ціннісна свідомість активно бере участь у формуванні корпоративної 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 її діяльності, а припускає свідому схильність, скерованість суб’єкта на реалізацію певних соціальних функцій.

Відносини між ціннісною свідомістю і реальною поведінкою – соціальною активністю – мають 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, навчальний заклад включає людину

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: метод социологии / Э. Дюркгейм ; пер. с фр. – М. : Наука, 1990. – 575 с.



у свій простір тільки завдяки тому, що вона є носієм певної виробничої функції або їх сукупності.

Наш аналіз прямо вказує на те, що структура системи корпоративних цінностей детермінує подвійну за спрямованістю діяльність колективу організації. По-перше, вона завдяки мислеформам, у яких застигли продуктивні сили, обумовлює його поведінку у суспільстві, а по-друге, у сфері духовного виробництва, вона, завдяки іншим мислеформам, у яких застигли зразки поведінки у колективі, обумовлює його спілкування з іншими учасниками соціального процесу, що веде до творення та відтворення соціального організму навчального закладу.

Інноваційний механізм управління. Роль активності самого суб'єкта у породженні смислів особливо підкреслюють В. Франкл, М. Чиксентмихалі, С. Мадді, Дж. Бьюдженталь, Дж. Келлі, Л. Томас і Ш. Харрі-Аугстайн, Дж. Шоттер. Соціокультурну детермінацію смислів відзначають К. Юнг, М. Чиксентмихалі, Ф. Фенікс, Р. Мей, Я. Смедслунд, Л. Томас і Ш. Харрі-Аугстайн, Р. Харре, при цьому особливу роль навчання і самонавчання у породженні смислів підкреслюють Ф. Фенікс, Л. Томас і Ш. Харрі-Аугстайн, а також Дж. Шоттер і К. Левін звертають увагу на вплив інших людей на породження смислів (валентностей) у вигляді наказу, заборони або прикладу.

Погляди різних авторів на характер впливу на свідомість і діяльність відзначається меншим опрацюванням й меншим різноманіттям. Сам факт того, що поведінка визначається смислами ситуацій, предметів і явищ, підкреслюють А. Адлер, В. Франкл, С. Мадді, К. Левін, Е. Толмен, Ж. Нюттен, Н. Ендлер і Д. Магнуссон, Я. Смедслунд, Л. Томас і Ш. Харрі-Аугстайн, Р. Харре, при цьому В. Франкл і С. Мадді наголошують, що без смислу неможлива жодна активність загалом, відсутність смислу приводить до захворювання. Вплив смислу на течію пізнавальних процесів відзначають А. Адлер, К. Левін, Ю. Джендлін. А. Адлер, В. Франкл і Дж. Шоттер пов'язують зі смислами здатність людини до самодетермінації.



Отже, смислова детермінація враховує вплив зовнішнього середовища на персонал організації, а потім своїми наслідками відбивається на процесі прийняття корпоративних рішень. Це означає, що її дію слід аналізувати згідно з загальною теорією управління як зовнішнє доповнення (виділено – авт.). Принцип зовнішнього доповнення та його застосування у процесі прийняття рішень відзеркалено у сучасній науковій літературі¹.

Для нас важливо те, що на основі діяльнісного підходу сформувались, за Д. Леонтьєвим², сталі уявлення про смисл. По-перше, смисл породжується реальними відносинами, що пов'язують суб'єкт з об'єктивною дійсністю. По-друге, безпосереднім джерелом смислоутворення є потреби і мотиви особистості. По-третє, смисл володіє дійсністю, оскільки характеризує не тільки особливості розуміння, усвідомлення і концептуалізації суб'єктом дійсності, але й виконує функції регуляції практичної діяльності (виділено – авт.). По-четверте, смислові утворення не існують ізольовано, а утворюють єдину систему, яку ми можемо розглядати як смислову детермінанту управління поведінкою людини. По-п'яте, смисли породжуються і змінюються у діяльності, у якій тільки й реалізуються реальні життєві відносини суб'єкта. Смисл став використовуватись як одиниця життєвого світу особистості³ (виділено – авт.), і на цій основі сформувався діяльний, онтологічний і феноменологічний підходи до його вивчення.

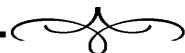
Теоретичний аналіз дозволяє вести мову, на думку фахівців⁴, про наступні психологічні механізми проявів смислу: замкнення життєвих відносин, індукцію смислу, ідентифікацію, інсайт, зіткнення смислів, надання смислу. Це перша спроба систематизації

¹ Абдеев Р. Ф. Механизм управления, его генезис и системообразующая роль / Р. Абдеев // *Философские науки*. – 1990. – № 4. – С. 2.

² Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – С. 487.

³ Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – С. 123.

⁴ Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – С. 133.



механізмів смислопородження, і тому він є відкритим для змін і доповнень.

Для нас це важливо, оскільки ми уже погодилися з ідеєю про те, що ці механізми в онтологічному вимірі створюють систему смислової детермінації управління загалом, і будь-якою організацією зокрема.

Коротко зазначимо, який смисл цих понять, або у чому суть перелічених механізмів. Суттю замкнення життєвих відносин є зустріч суб'єкта з об'єктом або явищем, підсумком якої є неочікуване спонтанне набуття цим об'єктом вагомого життєвого смислу, тобто важливого місця у житті суб'єкта. Цей механізм споріднений чимось з такими механізмами, як імпринтинг (Вілюнас), опредметнення потреби (О. Леонт'єв), фіксація установки (Узнадзе). Індукція смислу являє собою надання смислу діяльності, що спочатку його не мала, і людина виконувала її під тиском зовнішніх обставин. Ідентифікація з певною соціальною групою у процесі соціогенезу приводить до присвоєння смислових орієнтацій, що притаманні культурі певної соціальної групи. Інсайт, або просвітлення – раптове знаходження смислу там, де його тільки що не було. Зіткнення смислів відбувається при зустрічі суб'єкта-носія внутрішнього смислового світу – з іншими смисловими світами. Надання смислу – це особливий екзистенціальний акт, у якому суб'єкт своїм свідомим і відповідальним рішенням встановлює вагомість будь-чого у своєму житті.

Далі ми переходимо до морфологічного аналізу явища смислової детермінації управління навчальним закладом. Тут ми знову маємо поділити точку зору психологічної науки, оскільки ніхто, крім неї, цим не займається. Для цього нам потрібно здійснити аналіз змісту, або структури смислової сфери особистості, незалежно, чи це керівник, чи його підлеглий.

За визначеннями психологів, “смислова сфера особистості – це особливим чином організована сукупність смислових утворень (структур) і зв'язків між ними, що забезпечує смислову регуляцію



цілісної життєдіяльності суб'єкта в усіх її аспектах"¹. Для нас це визначення смислової сфери має принципове значення, оскільки саме через ці окремі структури і відбувається онтологізація субстрату смислової детермінації управління організацією.

Виділення елементів у структурі смислової детермінації поведінки людини ми здійснюємо на основі співвідношення смислової саморегуляції з іншими системами регуляції її життєдіяльності. Для цього нам достатньо розглянути питання: чому люди роблять те, що вони роблять? Це ключове питання психології особистості, без звернення до аналізу якого принципово неможливо обґрунтувати структуру смислової детермінації її поведінки. Тут можливе існування, за оцінками психологів, як мінімум, шести різних систем відносин людини зі світом і, відповідно, шести різних систем регуляції поведінки, життя людини у світі загалом, і у освітньому просторі організації, зокрема. Ці системи перетинаються, але їх достатньо чітко можна логічно виділити у чистому вигляді.

Перша відповідь на це питання: "Тому, що я хочу". Це логіка задоволення потреб: "У мене є бажання, потяг, і його треба задовольнити". Друга відповідь, друга логіка поведінки: "Тому, що він перший розпочав". Це логіка реагування на стимул. Третя відповідь: "Тому, що я постійно так роблю". Це логіка зумовленості стереотипу, диспозиції, що охоплює, очевидно, більшу частину психології особистості. З нею пов'язані такі поняття, як "характер", "стиль", "установка", "научення". Дуже велика частина нашого життя відбувається саме за цією логікою. Три вищеназвані системи, або механізми, – загальні для людини і тварин. Четверта відповідь уже специфічна для людини, але не притаманна особистості: "Тому, що усі так роблять". У свій час В. Столін увів достатньо суперечливе поняття "соціального індивіда", що подає саме цю логіку – логіку соціальної нормативності, соціальних очікувань, де критерієм регуляції є відповідність певним очікуванням соціально важливої групи. Крайнім втіленням цієї логіки є тотальний конформізм.

¹ Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – С. 154.



Вітчизняні соціологи тут можуть назвати людину – гвинтика, що була бажаним продуктом соціалізації людини за часів панування комуністичної ідеології у СРСР. Але, вибудовуючи свої відносини зі світом, необхідно враховувати тією чи іншою мірою соціальні очікування, інтереси соціального цілого. П'ята відповідь: “Я це зробив, тому що для мене це важливо”. Ця логіка, подана вище, – логіка смислу, або логіка життєвої необхідності, специфічна для особистості, і така, що конститує особистість. Можна стверджувати, що людина є особистістю тією мірою, якою її життя визначається саме цією логікою. Перші три системи регуляції діяльності не потребують уявлення про світ як про цілісність. Щоб реагувати на стимул, достатньо стимулу. Щоб задовольнити свої потреби, достатньо потреб. Щоб поводити себе за стереотипом, достатньо стереотипу. Детермінанти усіх цих форм поведінки не виходять за межі конкретної ситуації. У четвертому випадку ми маємо справу з дією, яка орієнтована на сенс – це дія, що орієнтується на усю систему відносин зі світом у цілому. Аналогічно тому, як за будь-яким куском голограми можна відтворити ціле, у смислі будь-якої конкретної дії віддзеркалюється увесь життєвий світ особистості як ціле.

Орієнтуючись на смисл, людина піднімається над ситуацією і набуває рис особистості. Зрештою, шоста відповідь: “А чому б і ні?”. У цьому відбивається логіка вільного вибору. Якщо перші п'ять логік поведінки (у описових термінах) або систем регуляції детермінації (у пояснювальних конструктах), тією чи іншою мірою, притаманні усім психічно здоровим та повноцінним людям, то шоста логіка чи система – детермінанта, – притаманна не усім людям і віддзеркалює, на погляд Д. Леонтьєва, “міру особистісної зрілості як її основну диференціально-психологічну характеристику”¹.

¹ Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – С. 156.



Погляд на особистість крізь призму цих шести вимірів складає основу того, що Д. Леонтьєв вважає виправданим називати “мультирегуляторною моделлю особистості”¹.

Для нас у ході дослідження смислової детермінації управління організацією це визначення також має велике методологічне й евристичне значення, оскільки ми можемо відповісти на цілу низку питань щодо рушійних сил, які домінують у життєдіяльності персоналу організації і у кожного окремо взятого керівника чи підлеглого. Дійсно, якщо поглянути на персонал організації крізь призму мультирегуляторної моделі особистості, то ми, по-перше, можемо констатувати помітні індивідуальні відмінності у використанні обґрунтованої нами сукупності смислових детермінант поведінки. Серед персоналу є люди, що більшою чи меншою мірою керуються своїми актуальними потребами; більш або менш легко реагують на зовнішні стимули; більш або менш механічно використовують готові схеми і стереотипи; більш або менш чутливі до соціальних очікувань і тиску; більш або менш враховують (свідомо або інтуїтивно) багатовимірні контексти й віддалені наслідки своїх дій; більш або менш здатні (або не здатні зовсім) долати задані детермінанти своїх дій і здійснювати вільний вчинок.

По-друге, можна простежити генетичну послідовність становлення цієї сукупності детермінант і на її основі визначати ступінь зрілості смислової детермінанти управління організацією. Такий висновок спирається на результати вивчення психологами поступовості визрівання смислової регуляції у людей, залежно від віку і соціального досвіду.

По-третє, на основі моделі можна вести селекцію керівних кадрів у колективі і здійснювати відбір кандидатур на керівні посади підрозділів, оскільки домінуюча смислова домінанта – збуджувальна сила – є критерієм відповідності й психофізіологічної і соціальної готовності людини до певних дій. Ясно, що привалювання п’ятої, а ще краще – шостої детермінанти гарантує певну якість управлінської

¹ Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – С. 157.



діяльності, яка буде відповідати забезпеченню турботи про подальший розвиток організації.

Завершуючи морфологічний аналіз смислової детермінації управління навчальним закладом, ми маємо вказати на атрибутивні властивості її структури. Атрибутивні властивості онтологічної структури смислової детермінації полягають у смислоорганізованості, під якою слід розуміти “єдність смислових і біомеханічних зв’язків у системі руху (життєдіяльності – авт.), її структурно- смислову упорядкованість у свідомості”¹ людини. “Одна і та сама рухлива дія може розглядатись через “сітку” різних значень і “ціннісно-смислових ядер”.

Таким чином, смислова структура – це і віддзеркалення об’єкта, і його проектний образ, і конструкція думки (творчий конструкт), і психосемантична реконструкція людського досвіду”², – закономірно зазначає психологічна наука. Таким чином, у процесі розв’язання задач життєдіяльності людина керується цінностями і смислами, а не тільки критеріями корисності й продуктивності. Це свого роду ціннісне ядро або фенотип особистості людини як оригінального утворення (продукту) саморозгортання соціального світу на рівні індивіда.

На цьому ми можемо завершити морфологічний аналіз і перейти до функціонального аналізу цього явища. Смислова сфера особистості, що конструктивно складається з сукупності смислових детермінант, не тільки “піднімає людину до стану особистості, але вона робить її володарем свого організму й поведінки, самостійним суб’єктом у культурно-історичному процесі. “Особистість... не вроджена, але виникає у результаті культурного розвитку, тому “особистість” є поняття історичне. Вона охоплює єдність поведінки,

¹ Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – С. 152.

² Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – С. 152.



що вирізняється ознакою оволодіння (виділено – Виготським)”, – писав Л. С. Виготський¹.

Оволодіння своєю поведінкою вимагає формування специфічної системи регуляції поведінки. З цим положенням парадоксальним чином перегукується думка Д. Ельконіна: “Особистість – це не регуляція, а, навпаки, подолання будь – яких регуляцій”. У науковому щоденнику цього відомого дослідника вона сформульована так: “Особистість – вища психологічна інстанція організації й управління своєю поведінкою, що полягає у подоланні самої себе”². Річ у тім, що становлення особистісних механізмів оволодіння власною поведінкою, як довів Л. Виготський³, долає характерну для тварин безпосередню детермінацію поведінки зовнішніми стимулами й актуальними потребами, вносить до неї нові вищі закономірності, що підкорюють собі дію нижчих. Співвідношення цих вищих закономірностей детермінації з нижчими блискуче схоплені формулою Г. Гегеля: “Обставини або мотиви панують над людиною лише тією мірою, якою вона сама дозволяє їм це”⁴.

Далі є сенс розглянути продукти функціонування смислової сфери особистості та встановити їх специфіку відповідно до соціальної ролі керівників і підлеглих у соціальному просторі організації. Смилова сфера особистості складається з низки смислоутворюючих структур, що утворюють специфічні зв’язки і мають свій механізм функціонування⁵. Провідними структурами Д. Леонт’єв називає особистісний смисл, смислову установку, мотив, або мотиваційний механізм смислоутворення, смислову диспозицію, смисловий конструкт, або атрибутивний механізм смислоутворення, особистісні цінності і потреби. Цю динамічну смислову систему він

¹ *Виготский Л. С.* Собрание сочинений : в 6 т. / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика, 1983. – Т. 3. – С. 315.

² *Эльконин Д. Б.* Избранные психологические труды / Д. Б. Эльконин. – М. : Педагогика, 1989. – С. 517.

³ *Виготский Л. С.* Собрание сочинений : в 6 т. / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика, 1983. – Т. 3. – 368 с.

⁴ *Гегель Г.* Философская пропедевтика / Г. Гегель // Гегель Г. В. Ф. Работы разных лет : в 2 т. / сост., общ. ред. А. В. Гулыги. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – С. 26.

⁵ *Леонт’ев Д. А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонт’ев. – М. : Смысл, 1999. – С. 167-251.



розглядає як принцип організації і одиницю аналізу смислової сфери особистості¹.

Динамічна смислова система у залежності від соціального статусу фахівця по-різному проявляє себе в соціальному просторі організації. Підлеглі, що зацікавлені у мінімізації витрат життєвої сили або енергії свого біологічного організму, обмежуються формуванням системи внутрішньо-особистісного захисту. Саме вона є кінцевим продуктом функціонування смислової детермінації поведінки особистості.

В управлінській літературі визначено чотири типи адаптації людини до середовища: заперечення (не приймаються будь-які норми і цінності); конформізм (приймаються усі норми і цінності); мімікрія (основні норми і цінності не приймаються, але виконуються необов'язкові норми і цінності, що маскують несприйняття основних норм і цінностей); адаптивний індивідуалізм (обов'язкові норми і цінності – прийняті, необов'язкові – сприймаються частково або не приймаються зовсім)².

Керівники, націлені на забезпечення розвитку організації, навпаки, на основі здобутого смислового ядра особистості, модернізують корпоративну ідеологію з метою забезпечення оптимального функціонування та подальшого розвитку організації у новому середовищі, наприклад, з урахуванням вимог знаннєвої економіки. Корпоративна ідеологія як елемент соціального організму є, дійсно, продуктом системи управління організацією. Здебільшого керівники підрозділу спочатку спрямовують поведінку персоналу за рахунок корпоративної ідеології, а потім уже, коли вона не спрацьовує, вимушено переходять до ручного управління і застосовують систему стимулів, які насильницьким шляхом повертають процес діяльності у бажане русло.

¹ Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – С. 232.

² Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарика, 1998. – 528 с.; Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посібник / за заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – С. 428-429.



Корпоративна ідеологія розглядається нами як система фільтрації семантичних потоків у просторі організації. На наш погляд, її елементами є набір смислів, комплекс денотатів, ідеологеми, семантичні фільтри, набір концептів, символіка, зрештою, ідеологічний суб'єкт та ідеологічний об'єкт. Водночас вона може використовуватись системою управління організації у якості інструменту прямого та опосередкованого впливу на сукупного працівника.

Інакше кажучи, наш аналіз показує, що до структури корпоративної ідеології входять як раціональні, так й ірраціональні, свідомі й несвідомі компоненти. При розгляді елементів корпоративної ідеології ми онтологічно їх пов'язуємо з існуванням ідей, які мають спонукальний характер. Саме вони дістали у науковій літературі назву ідеологем. Вище ми пов'язали їх з особливого роду смислами, які, вочевидь, створюють у структурі локалізованого семантичного поля спеціальні сегменти. Для нас вони являють значну цінність, оскільки мають здатність асимілювати у своєму змісті різноманітні міфи, символи, способи, ідеї, як сучасні, так і архаїчні.

Отже, загальна роль такої ідеології, що детермінується внутрішніми і зовнішніми умовами становлення та розвитку виробництва, полягає в створенні специфічної системи цінностей, якій в умовах ідеальної організації підпорядковується поведінка усіх без винятку учасників виробничого процесу.

Перебуваючи у польовій формі існування, ідеологія має не лише перераховані елементи, але включає ще й процесуальні організв'язки як специфічну систему духовних відносин. Тому, щоб зазначити хоча б основні структурні зв'язки і структурні відносини перерахованих елементів, необхідно брати до уваги специфічний, подвійний характер самої структури корпоративної ідеології: самоорганізаційний (нормативний) і змістовно-значеннєвий.

Смислова регуляція як складова соціального організму організації форми забезпечує його гомеорез, тобто сталий розвиток на відміну від ціннісної регуляції, яку забезпечує лише гомеостаз.



Для нас тут важливо підкреслити, що поняття гомеорезу соціального організму характеризує не саморегулювання, а більш високий рівень пристосованості живої системи – автономізацію, яка для просування в Космосі має першорядне значення, і яка в повному розумінні є синергетичною самоорганізацією. На космічний напрям розвитку соціального світу ми звертали увагу раніше.

Отже, на основі вищевикладеного теоретичного аналізу явища смислової детермінації управління організацією можна дійти наступних висновків:

– по-перше, смислова детермінація побудована на врахуванні впливу зовнішнього середовища на персонал організації;

– по-друге, вона реалізується через смислову сферу особистості, індивідуально ним переживається, і тому завжди має суб'єктивний характер;

– по-третє, морфологічний аналіз смислової сфери особистості довів, що смислова детермінація має, як мінімум, шість детермінант і низку виконавчих механізмів;

– по-четверте, у структурі особистості вона завжди формує ціннісні орієнтації, що у подальшому використовуються учасниками виробничого процесу залежно від соціальної ролі у організації;

– по-п'яте, виконавці формують на основі модернізованих власних ціннісних орієнтацій систему внутрішньоособистісних фільтрів, за допомогою яких вони оптимізують витрати власної життєвої енергії, відкриваються назустріч новим засобам, технологіям і методикам професійної роботи;

– по-шосте, керівники, будучи зацікавленими у вписуванні його у зовнішнє середовище більше, ніж упорядкуванням локальних, а іноді й численних та затяжних конфліктів у колективі, модернізують корпоративну ідеологію (цінності – цілі), за допомогою якої видозмінюють корпоративну систему цінностей, що являє собою систему засобів діяльності;

– по-сьоме, встановлено, що у повсякденному бутті ми стикаємось з проявом смислової детермінації у формі новаторства, оскільки вона веде до змін у професійній діяльності і тим самим



забезпечує сталий розвиток організації, або так званий гомеорез цієї соціальної системи.

На нашу думку, витoki інноваційного управління варто шукати у корпоративному управлінні, оскільки воно більш рухливе і легко піддається експериментуванню як з боку прямого впливу, так і з боку зворотного зв'язку. Соціальні системи на кшталт держави надто бюрократизовані і не дуже еластичні до нововведень. Корпоративи сьогодні витісняють державні структури навіть у подіях на світовій арені. Рух йде як би у зворотному напрямі: від раціональних – до аттрактивних структур, від організаційних – до самоорганізацій, що використовують природну привабливість останніх як основу успішного менеджменту. В єдиному світовому економічному просторі основними дійовими особами стають не держави, а транснаціональні корпорації.

У організаційному обміні задіяні прямий і зворотний зв'язки, що у парадигмі “суб’єкт-суб’єктних” відносин мають однакову силу можливості, хоча за першим аргіогі закріплена функція інноваційної активності – збудження організаційних процесів і упорядкування відносин. Однак, прямий зв'язок не завжди своєчасно і у повному обсязі враховує зміну об’єкта після отримання ним управлінського впливу (збудження), а, отже, є менш гнучким і не завжди сприяє посиленню динаміки ділової і політичної активності організацій у бажаному напрямі розвитку конкретної соціальної цілісності. У такому тільки випадку зворотний зв'язок має перехоплювати ініціативу збудження і брати на себе ініціативу провідного суб’єкта.

Суб’єкт-об’єктні відносини об’єктивні за своєю природою і змістом, і ця об’єктивність зумовлена об’єктивністю взаємодії двох сторін відносин. Одна з сторін стає суб’єктом чи об’єктом не у результаті наміру сторін, їх конвенції чи деяких визначальних правил. Аналогічна дихотомія детермінується об’єктивною конкретно-змістовною стороною відносин. Недекларований розподіл ролей, а фактично, реалізоване у дійсності відношення, що виявляється у зміні чи збереженні тих чи інших властивостей учасників цього відношення визначає соціально втілену форму суб’єкт-об’єктного



відношення. Статус залежить не від формальних приписів чи декларацій, а є відображенням внутрішніх характеристик агентів відношення, міри і меж сприйняття кожного з них до впливу іншого, від їх комунікативних відносин.

При виділенні суб'єкта управління (як і суб'єкта будь-якої іншої діяльності) апелюють до активності, вважаючи суб'єкта діяльності джерелом активності, направленої на об'єкт. Виокремлення суб'єкта відношення на основі активності пов'язане з низкою труднощів. Активність одного агента у взаємодії щодо іншого визначається тим, наскільки другий агент "дозволяє", що є причиною його активності, як і ким вона фіксується. Пояснення причинно-наслідкових зв'язків не являється задачею з однозначним рішенням. Але вважається, що статус суб'єкта управління має той, чиї команди, подані у формі директивної інформації, сприймаються до обов'язкового виконання.

Директивна і звітна інформація за походженням є соціальною, тобто такою, що опрацьовується людською свідомістю і реалізується в діяльності людей. Вона "зумовлюється потребами та інтересами людей, різноманітних соціальних груп, що знаходяться в постійному спілкуванні між собою у процесі матеріального і духовного виробництва та організації всього суспільного життя", – відзначає О. Івакін [146¹].

Прямий зв'язок у нашому дослідженні розглядається як будь-який організаційний вплив з боку держави, що втілює усі характеристики суб'єкта управління, з якої б гілки влади вони не виходили: законодавчої, виконавчої чи судової.

Прямий зв'язок означає вплив суб'єкта (державного органа, посадової особи) на об'єкт, тобто направляє поведінку об'єкта. Зворотний зв'язок свідчить про реакцію об'єкта на управлінські відносини і дії суб'єкта і, в кінцевому підсумку, визначає якість управління. Домінуючий у системі управління владний суб'єкт – рушійна сила управлінського процесу, його визначальний фактор. Тут

¹ *Ивакин А. А. Диалектическая философия / А. А. Ивакин. – Одесса : Феникс; Сумы : Университетская книга; М. : Транслит, 2007. – 440 с.*



слід зазначити, що структура суб'єкта і тип взаємозв'язку між його елементами відтворюють організацію державної влади.

Прямі зв'язки можуть бути вертикальними (зв'язки підпорядкованості, субординації) і горизонтальними; держава, особливо українська, хоча і не використовує але потенційно повинна використовувати й діагональні (консультативні) зв'язки. Сподіваємося, що з розширенням демократії і становленням системи державно-громадського управління вони набудуть достатньої сили і стануть навіть предметом окремого дослідження.

Залежно від часу впливу вони можуть бути постійними (служба субординація), часовими чи епізодичними. У добре відпрацьованому управлінському механізмі держави прямий вплив може бути м'яким ("управління диригента"), чи навіть непомітним і, як правило, він дає найкращі результати. У кризових ситуаціях може доходити до силових форм.

Вертикальні зв'язки означають слідування одних органів приписам інших: місцевого управління і самоуправління – регіональним органам управління, а регіональних – уряду країни. Це – зв'язки підпорядкування. Централізація державного управління завжди базується на вертикальних зв'язках. Вертикальні зв'язки бувають висхідними і низхідними, здійснюються між керівниками і колективом, між керівниками різного рівня. Наявність прямих вертикальних зв'язків не суперечить автономності об'єкта управління.

Горизонтальні зв'язки характеризуються взаємодією управлінських органів як відносно самостійних і рівноправних за своїми повноваженнями у рамках встановлених законом предметів ведення. Вони здійснюються всередині підрозділу, між підрозділами, між керівниками, між співробітниками. Це зв'язки координації, взаємодії і співробітництва, спрямовані на реалізацію цілей державного управління і можуть включати елементи підпорядкування. Вертикальні зв'язки мають тенденцію до домінування над горизонтальними, оскільки державній владі властиві централізація і концентрація. Така тенденція зустрічає протидію з боку територіальних органів управління.



Системні взаємозв'язки суб'єктів управління динамічні: вони реалізуються і відтворюються у вигляді живих суперечностей, які регулюються і вирішуються конституційними нормами. Прямий управлінський вплив передбачає зміну поведінки об'єкта у потрібному для суб'єкта напрямку. Проте об'єкт може не тільки підпорядковуватися, але й протидіяти рішенням і діям суб'єкта, тому така ситуація потребує зміни характеру прямих зв'язків. Стійкості система державного управління набуває у тому випадку, коли прямі зв'язки доповнюються зворотними.

Позначимо, що суб'єктом прямого впливу є як окремі гілки влади, штаби галузевого управління, інші колективні органи, так і державні службовці різного рангу, що виконують функцію адміністрування у соціальному організмі країни.

Зміст прямого зв'язку визначає ситуація, у якій перебуває країна, і проблеми, які вирішує система державного управління. Квантується він у стадіях управлінського циклу, про який йшлося вище. Саме реакція на зміст команд, що спускається зверху каналами вертикалі державного управління, складає сутність і зміст зворотного зв'язку. Вони, суб'єкт і об'єкт управління, зміст прямого і зворотного зв'язку, органічно пов'язані один з одним.

Зворотний зв'язок у системі соціального управління, що діє за принципом суб'єкт-суб'єктної рівноваги, є потужним органом, що міняється місцями з прямим зв'язком і рівний йому за силою впливу можливостям.

Зворотний зв'язок являє собою потік звітної інформації про виконання прийнятих рішень, що йдуть у зворотному напрямі, тобто від об'єкта до суб'єкта управління (виділено – авт.). “Зворотний зв'язок, зворотна дія результатів процесу на його протікання або керованого процесу на орган, що управляє” – таке визначення феномена наводиться у “Большой Советской энциклопедии”¹.

Відомий дослідник комунікативних технологій С. Бір визначає “зворотний зв'язок” як повернення вихідної інформації на її початок,

¹ Большая Советская Энциклопедия : [в 30 т.]. – 3-е изд. – М. : Советская Энциклопедия, 1969-1978. – Т. 18: Никко – Отолиты / гл. ред. А. М. Прохоров ; ред. Н. К. Байбаков [и др.] ; зам. гл. ред. С. М. Ковалёв. – 1974. – С. 653.



яка потім змінюється. Позитивний зворотний зв'язок стимулює збільшення рівня сигналу на виході та, відповідно, на вході; негативний зворотний зв'язок при збільшенні сигналу на виході викликає зменшення сигналу на вході і, таким чином, у принципі є стабілізуючим фактором комунікації¹.

Г. Почепцов пропонує таке визначення цього поняття: “Зворотний зв'язок” – це реакція на повідомлення з боку адресата, що повертається до автора. У звичайній комунікації зворотний зв'язок – це потужний засіб, який не дозволяє переходити на теми, нецікаві для співрозмовника, незрозумілі для нього²”.

Під зворотним зв'язком на практиці розуміють будь-яку інформацію із середовища, яка забезпечує можливість порівняння між параметрами поточного і бажаного стану. У термінах теорії – це порівняння моделі результату і програми дії (критерію співвіднесення) з реальними результатами (перцептивним входом).

Зворотний зв'язок має атрибутивні властивості негативного і позитивного типу, генезис яких корінням простирається у глибини біологічних процесів і тому функціонування їх детермінується загальними законами біології, а виконавчими механізмами є: у першому випадку – принцип динамічної рівноваги, а у другому – принцип стійкої нерівноваги (Е. Бауер).

Позитивний зворотний зв'язок відтворюється механізмами смислопородження і смислотворчості особистості, а негативний – ціннісним субстратом, культурологічним ядром системи, до яких більше дотичні психологічні механізми особистості. Негативні зворотні зв'язки забезпечують соціальним системам повернення до сталого розвитку у обумовленому властивостями соціального цілого горизонті не залежно від місця, частоти, масштабу і спрямованості збурень, а позитивні – детермінують вихід системи за межі сталості і забезпечують стійкий розвиток у напрямі їх спонтанного ускладнення

¹ Бир С. Мозг фирмы / С. Бир ; пер. с англ. проф. М. М. Лопухина. – М. : Радио и связь, 1993. – С. 407-408.

² Почепцов Г. Г. Теорія комунікацій / Г. Г. Почепцов – 2-е вид., доп. – К. : ВЦ “Київський університет”, 1999. – С. 59.



морфології й інноваційного збагачення функціональної спроможності.

При позитивному зворотному зв'язку відношення вихідного сигналу до вхідного є величина більша одиниці, у протилежному випадку – менша одиниці; у залежності від кінцевого результату боротьби цих двох тенденцій у структурі соціального цілого, саморух соціальних систем набуває три типові стани: гомеостазу, гомеорезу або гомеоклазу.

Продуктами управлінської діяльності у площині організаційної взаємодії прямого і зворотного зв'язків соціальної системи є три типових продукти, а саме: гомеостаз, гомеорез і гомеоклаз. Прокоментуємо їх наявність крізь призму функціонального аналізу системи соціального управління організацією.

Якщо вимоги самозбереження обсягу нових властивостей у соціальній системі, породжені для досягнення самозміни дуже виражені, то це буде означати, що система перебуває в режимі певного розвитку (гомеорез).

Якщо ж у результаті функціонування комплексу, що складається з прямого і зворотного зв'язку, матиме місце тільки повторення операцій, які вже використовувалися в системі, і не буде вироблятися щось принципово нове, то це означатиме, що система перебуває в режимі зберігання (гомеостаз).

Але існує варіант, при якому внаслідок функціонування комплексу породжується щось, що викликає загрозу існуванню системи, робить неможливим її функціонування і чого система з низки причин не може вивести зі складу свого буття. У цьому випадку можливий розпад системи. Це і є третій режим функціонування системи – режим розпаду (гомеоклаз).

Ключовими факторами нерівноваги є:

1) новації радикальної фази українських реформ: максимальна лібералізація політичних і соціально-економічних відносин, що викликала хаотичне утворення більшості різноманітних інститутів, що не мають суспільно упорядкованого і розвинутого значення і навіть діють антисоціально;



2) новації процесу глобалізації: в результаті, поряд з доцільними для розвитку новаціями у суспільство ринули новації, що розмивають історично складені форми природоутворення;

3) новації зарубіжного досвіду: будучи для українського суспільства інноваційними, вони упроваджуються без наукового аналізу сумісності з самобутністю вітчизняної соціальної практики, в результаті чого одні новації упроваджуються хворобливо з великими втратами, інші – адаптовані більше за формою, ніж за змістом; треті – продовжують насаджуватися і відчужуються соціальним організмом;

4) новації переходу до ринкової економіки продукуються негативною соціальною самоорганізацією із втратою зворотних зв'язків в усіх сферах життєдіяльності;

5) новації духовного життя: витіснення із суспільної свідомості настроїв на соціальну солідарність і формування індивідуалістичних установок; актуалізація приватного інтересу, незбалансованість з інтересами суспільства, прорив у соціальні відносини інтересів субкультури – мафіозний корпоративізм, падіння моральності, культ насилля.

Філософія управління, завдяки структурно-функціональному аналізу системи управління, що виводить нас на розуміння трьох можливих станів морфології організації, а саме: гомеостаз, гомеорез і гомеоклаз, відкриває можливість класифікувати існуючі концепції соціального менеджменту і навіть ті, що будуть запропоновані для практиків за ознакою їх цільового призначення. Методологічний прийом для класифікації тут простий: існуючі концепції менеджменту “накладаються” на емпіричний стан соціальних систем.

Якщо з'ясовано, що: а) гомеостаз потребує стабільних впливів для відтворення динамічної рівноваги і спокійного дрейфу системи у достатньо спокійному навколишньому середовищі; б) гомеорез потребує використання внутрішньої енергії системи і тому потребує організаційного впливу, що вивільняє потенціал внутрішніх джерел в еволюційному русі у нестабільних ринкових відносинах; в) гомеоклаз знаходиться у стані наростання ентропії і тому потребує радикальних



управлінських дій у обмеженому часі і просторі, то вони, концепції управління, мають, як речі у камері схову, лягти на свої полиці.

Аналіз сукупності сучасних концепцій соціального управління дозволяє у першому випадку розглянути, як мінімум, п'ять видів: управління за моделями, ситуаційний менеджмент, управління за цілями, принцип самонавчання, управління за допомогою цілеутворення; у другому – чотири концепції, а саме: м'який менеджмент, інноваційний менеджмент, синергетичний менеджмент і нейроменеджмент; у третьому – дві теорії: кризовий менеджмент і ризикменеджмент. Виходячи з такого бачення проблеми, можна зробити висновок, що цей крок повинен привести до виникнення нової наукової дисципліни, яка має отримати статус так званих спеціальних теорій, що розгорнуті у структурі соціології. Отримані результати зведемо у порівняльну таблицю “Розподіл концепцій управління у залежності від режимів життєдіяльності соціальних систем”, представлену у Додатку А.

Структурно-функціональний аналіз надає можливість зіставити морфологію системи управління з її функціональними можливостями. Тут можуть бути декілька ситуацій. Дві з них ми відносимо до типових. Перша – торкається того, що у наслідок морфологічної незрілості системи настає функціональна невідповідність діяльності органа управління – об'єкту управління. Тобто має місце невідповідність мети управління і об'єкта управління. Причому, не має значення, що чому не відповідає, і, відповідно, що передусім треба міняти. Можна міняти мету, можна міняти об'єкт управління – для технолога з управління неважливо з чого розпочинати, хоча ідеологічно це може виявитися дуже істотним.

Друга ситуація пов'язана з тим, що у організаційному обміні управління має морфогенетичну функцію і добудовує структуру системи управління шляхом породження гомеостату. У організаційному метаболізмі структурні добудови уже давно завершені, щоправда, може бути модифікація під нові види виробничої, а відповідно і управлінської діяльності. Тому ми звернули значну увагу на прямий і зворотний зв'язок, а не



обмежились вказівкою на те, що зворотний зв'язок є обов'язковим, і він доповнює систему управління реакцією соціального тіла на вказівки командної вертикалі.

Отже, зробимо головні висновки з функціонального аналізу системи соціального управління. На наш погляд, вони полягають у наступному:

По-перше, функціональний аналіз системи управління висвітлив суб'єктивований і об'єктивований інгредієнти як цілісність, у якій зв'язки диференціювались і набули онтологічної ваги, тобто стали органами, від яких залежить якість управління. Він також показав специфічні ролі, що відіграють ціннісна й смислова детермінанти у соціальному тілі організації. Встановлено, що ціннісна компонента об'єктивно визначає не тільки поведінку персоналу організації, а й породжує корпоративну нормативну систему, що знаходиться в основі діяльності її органу управління. Смислова компонента, у свою чергу, на основі смислового ядра структури особистості, що має трирівневу спонукальну систему смислопородження, смислоусвідомлення й смислобудівництва, назовні виходить як мотив діяльності людини, яка переслідує свої інтереси та задовольняє власні потреби. Під її тиском керівники модернізують корпоративну ідеологію, а підлеглі – захищають себе від марної трати життєвих сил. До механізмів дії ціннісної детермінації віднесено хронотоп і педагогічні традиції, а до смислової – замкнення життєвих відносин, індукцію смислу, ідентифікацію, інсайт, зіткнення смислів, надання смислу.

По-друге, виявилось, що організаційна взаємодія має системний характер і проходить декілька етапів онтологічного визрівання як глибоко внутрішній процес, у ході якого породжуються продукти управлінської діяльності, головним з яких є управлінські рішення.

По-третє, організаційний обмін, змістом якого є взаємодія прямого і зворотного зв'язку, побудований на емпіричній і директивній інформації, при набутті певної міри зрілості набуває якості організаційного метаболізму, що знаменує морфологічну завершеність організації і її перехід до повноцінного функціонування



з породженням органу саморегуляції – гомеостату. Зв'язки управління можна розглядати як один з характерних виразів системоутворюючих зв'язків. Складність їх аналізу, окрім усього іншого, полягає в тому, що зазвичай, на різних рівнях управління відбувається більш-менш регулярне чергування жорстко детермінованого і “корпускулярного” (тобто ймовірно-статистичного, якщо користуватися загальноприйнятою термінологією) способів управління.

По-четверте, у системі управління проявляється ціннісно-смілова детермінація і відповідно існує два види механізмів регуляції: культурологічний, що “працює” на ціннісному субстраті і залежить від ідеології організації та її традицій і інноваційний, що є продуктом смислопородження особистостей, задіяних у функціонуванні системи.

По-п'яте, прямі і зворотні зв'язки у системі соціального управління приводять онтологію організації до трьох типових станів: гомеостазу, гомеорезу і гомеоклазу, що філософія управління пропонує використовувати як методологічний засіб для систематизації і вивчення наявних концепцій управління, шляхом “прив'язки теоретичних продуктів до регуляції соціальної поведінки системи”.

По-шосте, наявність управління робить необхідною постановку при дослідженні деяких систем (тих, які мають у розпорядженні власний “орган” управління) проблеми мети і доцільного характеру їх поведінки. При цьому поняття мети тлумачиться не в традиційно-телеологічному, а в сучасному сенсі, наданому йому кібернетикою.

Джерело перетворення системи або її функцій лежить, зазвичай, у самій системі; оскільки це пов'язано з доцільним характером поведінки системи, найважливіша риса цілої низки системних об'єктів полягає в тому, що вони є не просто системами, а системами самоорганізуючими. З огляду на управління і доцільний характер поведінки систем, у багатьох випадках виникає проблема співвідношення функціонування і розвитку системи, пошуку



відповідних “механізмів” і побудови єдиної картини об’єкта, в якій були б враховані як синхронний, так і діахронний його “зрізи”.

По-сьоме, виявлений генетичний зв’язок між смисловою і ціннісною детермінаціями свідчить про те, що смислова детермінація переує ціннісній, крім того, встановлена морфологічна і функціональна різниця між ними; встановлено також технологічний зв’язок між смисловою детермінацією і процесом прийняття управлінських рішень, суть якого полягає у тому, що смислова детермінація діє за принципом зовнішнього доповнення і тому реально присутня у процесі прийняття управлінських рішень.

По-восьме, зрештою, наявна подвійна ціннісно-смислова детермінація життєдіяльності організації чітко вказує на ту обставину, що процес дослідження системи управління організацією на цьому завершувати не можна, вона має організаційну утаємниченість. До розгадки таємниці нам доведеться ще повернутись, а для цього варто продовжити філософський аналіз предмета дослідження у дискурсі самоорганізації і саморегуляції. Живе взагалі завжди має таємницю і польове життя організацій тут не виключення.

5.3. Розвиток системи управління у парадигмі філософії управління

Завданням цього підрозділу є поглянути з позицій філософії управління на перспективи саморозгортання управління соціальними системами, оскільки ми пройшли довгий шлях по проблемному полю нашого дослідження і маємо викласти вихід з нього у площину розвитку, оскільки функціонування і розвиток закономірні фази будь-якого процесу.

Протягом усієї історії людства багато мислителів і провидців намагались “зазирнути” в майбутнє, щоб мати уявлення про його



можливий подальший розвиток. Для цього використовували найрізноманітніші методи: від застосування різного роду хіромантії та чаклунства до астрологічних і науково-фантастичних прогнозів. Вони були суто суб'єктивними і не витримували жодної критики з боку природничих наук.

Виклики та загрози, які виникають у сучасному суспільстві, зумовлюють необхідність передбачення на об'єктивних засадах хоча б приблизних сценаріїв того, що відбудеться. Це потрібно для формування раціональної та безпомилкової стратегії розвитку будь-якої організованої спільноти (нації, країни, організації чи компанії) у світі, який постійно випробовує природа і у якому панує жорстка конкуренція. Сфера управління тут має бути попереду.

Своє бачення фази розвитку соціального управління ми викладемо з позицій філософії управління на основі ідеї М. Згуровського про технологічне передбачення майбутнього, поданої у статті “Сценарний аналіз як системна методологія передбачення”¹. На цю ідею працює й Державна науково-технічна програма “Технологічне передбачення як системна методологія інноваційного розвитку України”, що затверджена постановою Кабінету Міністрів України на 2002-2006 роки в рамках пріоритетного напрямку розвитку науки і техніки “Проблеми демографічної політики розвитку людського потенціалу та формування громадського суспільства”².

Хоча ми чітко усвідомлюємо, що передбачати образ майбутнього управління соціальними організаціями, особливо у наш перехідний час, – завдання важке і невдячне, але необхідне. Тому наївно моделювати вигляд майбутнього в деталях, тут можливий лише загальний малюнок, набір тенденцій часу і імперативів майбутнього. Тож, у сучасній пізнавальній практиці є такий оригінальний метод передбачення майбутнього, і він відомий нам як сценарний аналіз.

¹ Згуровський М. З. Сценарний аналіз як системна методологія передбачення / М. З. Згуровський // Системні дослідження та інформаційні технології. – № 1. – 2002. – С. 7-41.

² Державна наукова програма “Технологічне передбачення як системна методологія інноваційного розвитку України” [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://uadocs.exdat.com/docs/index-29526.html?page=4>. – Заголовок з екрана.



Перші спроби здобути об'єктивні знання про майбутнє здебільшого пов'язані із розробленням нових і застосуванням традиційних методів математики та статистики. Унаслідок цього створено потужні методи, а саме: метод часових рядів, методи регресійного аналізу, як одновимірного, так і багатовимірного, методи імітаційного моделювання, економетричні моделі та ін.

Усі вони належать до так званих методів кількісного прогнозування, і застосовують їх для приблизного “визначення” майбутньої “поведінки” певної змінної величини або системи взаємопов'язаних змінних величин на заздалегідь визначеному часовому інтервалі.

Ці методи потребують величезних обчислювальних потужностей, однак їх практичне застосування принципово обмежене лише випадками опрацювання ретроспективних даних кількісного характеру, що монотонно змінюються, або, в окремих ситуаціях, так званих “розмитих” чи “нечітких” даних. Інакше кажучи, застосовуючи методи прогнозування, описують майбутнє, яке фактично є продовженням або екстраполяцією минулого. Це суттєво обмежує можливості таких методів. Насамперед тому, що ми живемо у світі, в якому постійно відбуваються якісно нові події, не властиві минулому, і тому їх не можна врахувати на основі ретроспективних даних. До них, насамперед, належать і різні злам- та стрибкоподібні зміни, які відбуваються з величезною швидкістю, тобто пов'язані з розривами монотонності процесів і є суто нелінійними явищами.

Наприклад, до таких явищ відносять розпад Радянського Союзу і “миттєву” зміну геополітичної рівноваги у світі або бурхливий розвиток інформаційного суспільства. Сьогодні до цих сценаріїв слід віднести низку кольорових революцій, що відбулися на теренах СНД, і карколомні події у Північній Африці. Формуються такі сплески у просторі Російської Федерації, на що прямо вказали вибори Президента РФ у 2012 році. Недаремно З. Бжезинський у праці “Великая шахматная доска” зазначав, що те, що відбувається в Росії і



Україні, буде мати вирішальне значення для майбутнього людства¹. У цьому ж дискурсі варто розглядати світовий рух молоді “Захопи Волстріт”, що незадоволена політикою великого капіталу у сфері розподілу прибутків, “Рух обурених” в Іспанії, Майдан в Україні, кольорові революції у країнах СНД, “Окупуй Абай” в Москві та сплески непокори населення у інших містах і регіонах Російській Федерації.

За допомогою будь-яких методів кількісного прогнозування такі явища передбачити неможливо. Тому прогнозування, надзвичайно популярне у 60-ті роки ХХ століття, з часом втратило довіру як універсальна методологія. Адже за допомогою методів прогнозування не вдалося передбачити світову нафтову кризу на початку 70-х років, її руйнівні наслідки і вибухоподібний розвиток інформаційних технологій у 90-х роках ХХ століття.

Визнання глобальних безладів в якості основного виклику нашого часу вимагає розуміння складних проблем. Але в цьому якраз і полягає головна слабкість й американського політичного середовища. Цей процес важко звести до дошкульних гасел, і, на відміну від тероризму, його не можна використати на інтуїтивному рівні для мобілізації американського суспільства. Його набагато важче персоналізувати за відсутністю якоїсь демонічної фігури, на зразок Усами бен Ладена. Його так само важко використати в цілях самопідвищення, як епічну конфронтацію між добром і злом за типом титанічної боротьби з нацизмом і комунізмом. Але залишати осторонь “глобальні безлади – означає ігнорувати головну реальність нашого часу: масове глобальне політичне пробудження людства і щораз глибше розуміння нестерпної нерівності умов життя людей”, – слушно зазначає Збігнев Бжезинський².

Тому в сучасних умовах актуальним є нове завдання – репрезентувати майбутнє, яке не можна інтерпретувати як звичайне

¹ *Бжезинский З.* Великая шахматная доска / З. Бжезинский. – М. : Междунар. отношения, 1999. – 256 с.

² *Бжезинский З.* Выбор. Мировое господство или глобальное лидерство / З. Бжезинский ; пер. с англ. – М. : Междунар. отношения, 2006. – С. 272.



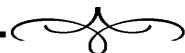
продовження минулого, тому що це майбутнє набуватиме принципово інших форм та структур.

Визначена проблема дістала назву передбачення (foresight)¹. Термін застосував ще наприкінці 50-х років ХХ ст. Гастон Бергер (Gaston Berger) у відомому журналі “Два світи”, але формування підходу до передбачення як окремої, самостійної проблеми відбулося лише на початку 90-х років ХХ ст.

Слід зауважити, що універсальних і завершених вирішень цієї проблеми на сьогодні немає, є лише спроби будувати можливі сценарії розвитку тих чи інших явищ у майбутньому. Але принциповою відмінністю при розв’язанні таких завдань є те, що використовувані для цього методи за своєю сутністю мають не кількісний, а якісний характер. До того ж, деякі з них відомі вже досить давно як такі, що розроблялись і використовувались для розв’язання спеціальних, предметно орієнтованих завдань. Наприклад, ще в 60-ті роки американська компанія Rand Corporation розробила метод, який дозволив полегшити так звану візуалізацію сценаріїв створення та застосування нової зброї в усіх технологічних аспектах. Цей метод назвали методом Делфі (Delphos) на честь грецького оракула.

Тут доречно згадати про проектно-ціннісну свідомість С.Кримського. 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), зрештою, універсальний проект єднання бога,

¹ *Morales Jesus E. A. The Most Commonly Applied Methodologists in Technology Foresight. The proceedings of the UNIDO Technology Foresight / E. A. Morales Jesus // Conference for Central and Eastern Europe and the Newly Independent States. – Vienna, april 4–5, 2001. – P. 170-178.*



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, був зроблений 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 на абстрактно-теоретичне і навпаки.

Вихід у XIX столітті на передній край 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, у зв’язку з настанням інформаційної фази, ми дедалі гостріше відчуємо вихід на передній план актів реалізації гіпотез, різних мислиневих схем і теоретичних моделей, методологічного знання загалом. З огляду на бурхливу комп’ютеризацію нашого повсякденного життя, одержує пріоритет процес створення різних моделей соціальних об’єктів, що аж ніяк не зменшує ролі 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'єкта; варіативного поля можливих шляхів реалізації проекту; нарешті, критеріальної бази для оцінки якості трансформації теоретичного на практичне.

Відомі й інші методи якісного характеру, які так чи інакше можна використовувати на окремих етапах передбачення явищ майбутнього. Але жоден із таких методів не розв'язує означеної проблеми в повному обсязі.

Ми вважаємо, що передбачення – це процес застосування окремих методів у певній послідовності із встановленням визначених взаємозв'язків між ними. Вказаний процес формується за допомогою універсальної методології, відомої під назвою системний аналіз, апаратом якого ми освоюємо своє проблемне поле впродовж усього дослідження, залишаючись на позиціях філософії управління.

Поглянемо на розвиток управління соціальними системами через категоріальний апарат філософії управління. Це означає, що ми повинні проаналізувати їх стан крізь призму гомеостазу, гомеорезу і гомеоклазу, оскільки вони тяжіють до “суб'єкт-суб'єктних” відносин, а це означає, що їх розділити принципово уже неможливо.

Вихідною точкою є гомеостаз системи управління соціальним розвитком, що більш притаманний етапу сталого функціонування систем. Це такий стан системи управління, коли вона є зрілою і тому здатна впорядковувати організаційну взаємодію людей у просторі організації за принципом динамічної рівноваги. Розмір і характер



організації тут не має значення. Згідно з організаційною точкою зору, світ розглядається О. Богдановим як те, що знаходиться у постійній зміні, в ньому немає нічого постійного, усе суть зміни, дії і протидії. В результаті взаємодії елементів, що змінюються, спостерігач може виділити певні типи комплексів, що розрізняються за мірою їх організованості.

Організований комплекс визначається в тектології на основі принципу “ціле більше від суми своїх частин”, при цьому, чим більше ціле відрізняється від суми самих частин, тим більше воно організоване. У неорганізованих комплексах ціле менше від суми своїх частин. І зрештою, в нейтральних комплексах ціле дорівнює сумі своїх частин¹.

“Рішення” зводиться до нового поєднання елементів, яке “відповідає потребі” вирішального, його “цілям”, приймається ним як “доцільне”. Поняття ж “відповідність” і “доцільність” цілком організаційні”².

При цьому у соціальному цілому завершені усі процеси формоутворення, і усі наявні морфологічні органи і характеристики відповідають потребам суспільства. Нагадаємо, що за нашими гіпотезами серед процесів формоутворення заключним є організаційний метаболізм. Органоценоз має завершитись породженням гомеостату, як органу саморегуляції цілого.

Тригерним механізмом, що штовхає систему соціального управління до подальшого розвитку, є зміна умов, тобто характер і зміст зовнішнього середовища, що оновлюється, як правило, ускладнюється під тиском науково-технічного прогресу і порушення людиною екологічного балансу з природою або цілеспрямованою активністю людини у напрямі оволодіння Близьким Космосом. Космос уже давно включено, до речі, планетарною спільнотою у пріоритети розширення її соціального середовища. Ю. Гагарін в 1961 р. своїм польотом остаточно завершив процес екстенсивного освоєння

¹ Див. : *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 9.

² Див. : *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 48.



людиною планети і формування територіальної єдності світової (глобальної) цивілізації. Сьогодні продаються білети на комерційні польоти у Космос. Інтернет і сучасні засоби комунікації – це вже інший аспект цієї епохи – інтенсивної глобалізації.

Філософія управління має відповісти на питання про якість об'єкта або матеріалу, на який має бути спрямований майбутній вплив соціального управління. Відповідь тут однозначна – розумна жива речовина, тобто не просто на людину, як живу істоту, а на особистість людини як джерела і носія: 1) організаційної (управлінської) свідомості – мисленнєве здійснення процесу управління; 2) управлінської діяльності, що являє собою реалізацію цілей і задач соціального управління; 3) споживача результатів управлінської діяльності.

У людини, як у найбільш розвиненого представника живої речовини, з'являються абсолютно нові якості, оскільки у кожного нейрона є поле, всі вони пов'язані й організовані провідниками. Так виникає польова форма живої речовини, яка не має механічних меж. “Вона може сидіти в білково-нуклеїновому житті, а може і вийти з нього”¹, – пише В. Казначеев. Момент виникнення польової форми у людини є принциповим переходом до пояснення власне природи соціального світу. “У поєднанні двох видів живої речовини біосфери Землі, – продовжує В. Казначеев, – (до певного рівня еволюції) домінували властивості і її функції білково-нуклеїнової форми. Польова форма поєднувалася з першою, становила її невід'ємну частину, але не була функціонально домінуючою. У гомінід нейронна маса мозку зростає. Подальша психофізіологічна, інтелектуальна активність мозку не може реалізовуватися за рахунок лише існуючих нейронально-синаптичних зв'язків. Польова форма зв'язку нейронів стає необхідністю. Ті особини, у яких відбувається зміна функціональної домінанти форм живої речовини, з гомінід

¹ Казначеев В. П. Феномен человека: космические и земные истоки / В. П. Казначеев. – Новосибирск : Новосибирское книжное изд-во, 1991. – С. 8.



перетворюються на попередників людини, а потім на людину (другий стрибок, за Я.Я.Рогинським, близько 40 тис. років тому)”¹.

Іншими словами, на думку В. Беха, “людина як розумна жива істота, не тільки опосередковує взаємний перехід матеріального і духовного в одній площині, але і починає виконувати в іншій площині функцію переведення універсуму з однієї фази руху в іншу. Людина починає функціонувати як орган загального механізму саморуху Всесвіту”². Раніше ми вже довели, що гомеостат формується саме у горизонті буття третьої природи.

У тому, що особистість людини є єдиним представником розумної живої речовини, на матеріалі якого ми досліджуємо філософські засади соціального управління, нічого страшного немає, оскільки вона може достатньо ефектно презентувати усі атрибутивні властивості своєї субстанції. Картина може різко збагатитись у випадку “зустрічі” і взаємодії планетарного людства з представниками більш розвиненого інопланетного розуму.

Після масового нашестя НЛО в 1999-2000 роках присутність на Землі стороннього розуму офіційно визнав уряд Китаю. Зробив це і Папа Римський. У червні 2000 року Міжнародна реєстраційна палата інформаційно-інтелектуальної новизни видала патент № 000360 на відкриття академікові Володимирі Ажаже про те, що Людство у Всесвіті не самотнє. Патент підписав академік А. Харитон. У пояснювальній записці щодо формули новизни зазначено: “Емпірично було показано: поява на планеті Земля і в навколорозетному просторі, дії на людей, природу і техніку ІНШОГО, ніж людський, РОЗУМУ, що перевершує за технологічними можливостями рівень розвитку людської цивілізації, що проявляється у так званих НЛО і пов’язаних з ними феноменах, доводить – Людство у Всесвіті не самотнє”.

При цьому можна припустити, що вища точка розвитку спіралі, яка сходиться (точка “омега”, за П. Тейяром де Шарденом), означає,

¹ Казначеев В. П. Феномен человека: космические и земные истоки / В. П. Казначеев. – Новосибирск : Новосибирское книжное изд-во, 1991. – С. 74.

² Бех В. П. Человек и Вселенная: когнитивный анализ : монография / В. П. Бех. – 2-е изд., доп. – Запорожье : Просвіта, 2004. – 148 с.



що людина завдяки продукуванню сильного електромагнітного поля долає сили гравітації й починає вільно пересуватися в Космосі, підкоряючись законам розвитку спіралі, що розходиться, яку ввів у науковий обіг, як відомо, Гегель. Отже, ідея “променистого людства”, привнесена у світ науки К. Ціолковським, аж ніяк не є нісенітницею, як видається на перший погляд.

Цілком мав рацію К. Ясперс, коли писав, що наша свідомість спирається на несвідоме, вона весь час зростає з несвідомого і повертається до нього. Тут мається на увазі мікрорівень, на якому виявляються паростки свідомості і який вбирає в себе продукти планетарного Розуму.

Така картина є “потокем свідомості” в безкрайому Космосі, який за функціями схожий до течій і пасатів в океані або доріг на суші. При цьому, якщо останні зближують між собою континенти, міста і населені пункти, то “потік свідомості” зближує космічні світи. Ідея потоку свідомості, реалізована в романі Дж. Джойса “Улісс”¹, повторена у творчості В. Набокова², К. Маккалоу³, Л. Мартинова⁴ і інших, аж до натуралізації ідеї “океану свідомості” в “Солярісі” фантаста Ст. Лема і однойменному кінофільмі А. Тарковського; а задовго до цього – у Ф. Достоевського⁵, Т. Шевченка⁶, Овідія⁷, Софокла⁸ і Есхіла⁹. Сьогодні у працях А. Головіна – це ідея “способу думки, зростання асоціацій, їх поєднання, загалом, виразу властивостей таємничого інтелекту, його самоорганізації і самореалізації, у ХХ столітті отримує дедалі більше визнання не стільки в художній літературі, скільки в методології – філософії

¹ *Джойс Дж.* Улісс / Дж. Джойс // Иностранная литература. – 1989. – № 1-12.

² *Набоков В.* Лолита / В. Набоков. – М. : Художественная литература, 1991. – 272 с.

³ *Маккалоу К.* Поющие в терновнике / К. Маккалоу. – Харьков : Око, 1992. – С. 462-465.

⁴ *Мартинов Л.* Граница / Л. Мартинов // Стихотворения и поэмы : в 2 т. – М. : Художественная литература, 1965. – Т. 1. – С. 364-365.

⁵ *Достоевский Ф. М.* Братья Карамазовы. / Ф. М. Достоевский // Собр. соч. : в 15 т. – Т. 10. – Л. : Наука, 1991. – Ч. IV. – С. 139-157, 358-380.

⁶ *Шевченко Т.* Дневник. 1857-1858 / Т. Шевченко // Твори : в 5 т. – К. : Дніпро, 1979. – Т. 5. – С. 22, 59.

⁷ *Овидий.* Скорбные элегии. Письма с Понта / Овидий. – М. : Наука, 1982. – С. 14-15, С. 56-58.

⁸ *Софокл.* Антигона / Софокл // Драмы. – М. : Наука, 1990. – С. 124-168, С. 333-374.

⁹ *Эсхил.* Трагедии / Эсхил. – М. : Наука, 1989. – С. 234-267, С. 442-506.



мистецтва, науки і науково-технічного прогресу, культури в цілому. Неочікувані її повороти у світобаченні, історичному потоці концепцій “трьох світів”¹.

Отже, розвиток системи управління, і організації у цілому в силу їх генетичної взаємозалежності може відбуватися за двома сценаріями: а) позитивним – це те, що вище ми уже назвали гомеорезом і б) негативним – тоді це має бути гомеоклаз.

Почнемо з аналізу гомеореза, оскільки це збігається з провідною тенденцією саморозгортання соціального світу. Кількість організацій у світі неупинно зростає. Структура їх ускладнюється і віртуалізується, світ стає дедалі більш упорядкованим і управління лягає на плечі потужних інформаційно-аналітичних мереж і Електронних Урядів.

Морфологічна структура соціального світу полімеризується (від – греч. πολυμερής – що складається з багатьох частин) і стає більш однорідною, що робить її простір сприятливим для становлення світового органу управління – так званого Світового Уряду. Показовим в цьому відношенні є той факт, що якщо в ХХ століття людство вступило, маючи, з певними обмовками, не менше десяти великих держав, то до початку Другої світової війни їх залишилося вже як мінімум на третину менше; потім всього дві, а після закінчення “холодної війни” – одна. Логічним буде припущення, що глобалізація встановить межу і її історичному часу.

Наочним показником того, що світ у ХХ ст. став глобальним, є прийняття світовою спільнотою християнського літочислення в якості єдиної системи відліку часу, хоча в межах своїх ойкумен продовжують діяти і китайський, і ісламський календарі. Проте і в Пекіні, і в Тегерані літаки злітають і приземляються не за китайським або місячним календарем, а за християнським. Угоди на постачання товарів, поштові відправлення, політичні зустрічі, міжнародні конгреси, симпозиуми, конференції проходять сьогодні усе в тій же єдиній системі координат, незалежно від того, подобається це комусь

¹ Головин А. И. Идея “потока сознания” и концепция “трех миров” / А. И. Головин // Дух і Космос: наука і культура на шляху до нетрадиційного світосприймання / кол. авторів під кер. проф. І. З. Цехмістро. – Харків, 1995. – С. 37.



чи ні, чи зачіпає чийсь інтереси, почуття, національне самолюбство і т. ін.¹”.

Н. Луман стверджує, що “відмінності в причетності до модернізації світового суспільства і в ступені залежності від неї дають імпульс уявно-анахронічним тенденціям, передусім, у сфері релігії і етнічних рухів, що розвиваються в національних державах. Універсалізація функціональних систем, що оперують на рівні світового суспільства, не лише не виключає найрізноманітніші партикуляризи, але якраз і дає їм поштовх. Легкість, з якою світове суспільство міняє структури, компенсується глибоко вкоріненими або, у будь-якому разі, жорстко ізоляційними зв’язками.

Як і раніше, безумовно, виявляються проблеми міжкультурної комунікації на рівні інтеракцій, мовні труднощі розуміння і мовні непорозуміння. І все-таки, це не має нічого спільного з виникненням світового суспільства; цього і варто було б очікувати від усіх культурних контактів. Адже те, що різноманіття культур спільно з різноманіттям їх етноцентризмів сьогодні може розглядатися як даність, і те, що проблеми взаєморозуміння з цієї причини меншою мірою, ніж раніше, можуть приписуватися етноцентричному комплексу чужого, є підтверджуваною гіпотезою.

Ці аргументи на користь світового суспільства можуть бути цілком обґрунтовані емпірично. Відсутня лише теорія, яка б могла їх увібрати в себе і опрацювати. Часто обговорюваний концепт світової капіталістичної системи, розроблений Імануїлом Валлерстайном, виходить з примату капіталістичного господарства і недооцінює, тим самим, вклад інших функціональних систем, передусім, науки і масмедійних комунікацій. Цей недолік не можна повністю виправити зверненням до розрізнення, що здійснювалося у ХІХ столітті, коли культура протиставлялася господарству, що мало на увазі їх співвіднесеність з певними соціальними прошарками.

Лише якщо наочно продемонструвати ці надзвичайно різні тенденції глобалізації в окремих системах в їх сукупності, то можна

¹ Чумаков А. Н. Контуры целостного мира : монография / А. Н. Чумаков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2011. – С. 164-165.



осягнути масштаби громадських змін в зіставленні з усіма традиційними суспільствами. На тлі таких різнорідних джерел “глобалізації” відсутнє єдине поняття суспільства, системно-теоретична концепція суспільства як операційно закритої, аутопойезисної соціальної системи, що включає усі інші соціальні системи, тобто що вбирає в себе усі комунікації, прагне заповнити цю прогалину¹”.

Водночас політолог і автор стратегії американської зовнішньої політики З. Бжезинський у відомій праці “Выбор мировое господство или глобальное лидерство” зазначає, що “загальні інтереси усієї світової спільноти не слід плутати зі світовим урядом. На цьому історичному етапі ідея світового уряду позбавлена практичного сенсу. У світі, де відсутня навіть мінімальна згода, необхідна для загального уряду, Америка, безумовно, не може поступитися своїм суверенітетом на користь якоїсь наднаціональної влади, і вона не повинна цього робити. Сьогодні єдиним можливим (в дуже приблизному сенсі цього поняття) “Світовим урядом” може бути тільки американська глобальна диктатура, але це буде дуже нестабільна і врешті-решт хибна затія, яка сама себе згубить. Світовий уряд може або залишитися прекраснотушною мрією, або стати кошмаром, але ще упродовж життя декількох поколінь він не стане серйозним проектом”².

З іншого боку, спільність інтересів світової спільноти не лише бажана, але вона вже пробиває собі дорогу. “Усім нам потрібно усвідомити той факт, що немає іншого шляху, окрім як колективно управляти світом для того, щоб покласти край нинішнім безладам, тиранії і дискримінації по усій планеті”, – сказав президент Ірану Махмуда Ахмадинежада з трибуни ООН 22 вересня 2011 року³”.

¹ Луман Н. Общество как социальная система / Н. Луман ; пер. с нем. А. Антоновский. – М. : Изд-во “Логос”, 2004. – С. 178-179.

² Бжезинский З. Выбор. Мировое господство или глобальное лидерство / З. Бжезинский ; пер. с англ. – М. : Междунар. отношения, 2006. – С. 272-273.

³ Делегация США покинула зал ГА ООН на знак протесту проти промови Ахмадинежада [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.online.ua/430779/delegatsiya-ssha-pokinula-zal-ga-oon-v-znak-protesta-protiv-rechi-ahmadinedzhada>. – Заголовок з екрана.



Після закінчення виступу Ахмадинежада в залі Генасамблеї пролунали оплески.

У. Бек у праці “Что такое Глобализация?” пише, що “ми давно вже живемо в світовому суспільстві¹”. Частково це результат спонтанного процесу, властивого динаміці глобалізації, частково наслідок цілеспрямованих зусиль, насамперед з боку Сполучених Штатів і Євросоюзу, зі створення цілісної і усеосяжної системи міжнародної співпраці. Двосторонні і багатосторонні угоди про вільну торгівлю, регіональні політичні форуми і формальні союзи – усе це сприяє створенню системи взаємозалежних стосунків, на цьому етапі більшою мірою на регіональному рівні, але з тенденцією до розширення глобальної співпраці. У сукупності усе це складає природний процес еволюції міждержавних відносин у напрямі створення міжнародної неофіційної системи управління.

Цей процес потрібно заохочувати, розширювати і інституціалізувати і тим самим зміцнювати уявлення про загальну долю людства. Загальні інтереси припускають баланс вигод і відповідальності, означають передачу повноважень, а не диктат. “Америка має унікальну можливість очолити цей процес, оскільки вона одночасно могутня і демократична за системою правління. Оскільки егоїстична гегемонія неминуче породжує протидію, а демократія – копіювання, елементарний здоровий глузд підказує, що Америка повинна відповісти на цей заклик, – зазначає З. Бжезинський²”.

На наш погляд, становлення світового або глобалізованого громадянського суспільства, поява світового уряду і час так званого нового світового порядку – питання, які потребують лише часу. У теоретичному відношенні сумнівів щодо їх легітимності у нас немає.

Сьогодні ж зворотний зв'язок у міжнародному дискурсі можна вивчати на основі функціонування легітимно існуючих органів

¹ Бек У. Что такое глобализация? Ошибка глобализма – ответы на глобализацию / У. Бек : [пер. с нем. А. Григорьева, В. Сидельника ; общ. ред. и послесл. А. Филиппова]. – М. : Прогресс-Традиция. 2001. – С. 25.

² Бжезинский З. Выбор. Мировое господство или глобальное лидерство / З. Бжезинский ; пер. с англ. – М. : Междунар. отношения, 2006. – С. 273.



управління, що регулюють відносини між країнами або групами країн. До них ми відносимо, як засновану у 1949 році ООН та низку її інститутів, наприклад, Раду Безпеки та інші, так і новостворені віртуальні колективні органи на кшталт Великої сімки, що трансформувалась після розпаду СРСР у Велику вісімку, Давоський економічний форум, Антитерористичну коаліцію та ін.

Відомий дослідник комунікативних технологій С. Бір визначає “зворотний зв’язок” як повернення вихідної інформації, яка потім змінюється, на її початок. Позитивний зворотний зв’язок стимулює збільшення рівня сигналу на виході та, відповідно, на вході; негативний зворотний зв’язок при збільшенні сигналу на виході викликає зменшення сигналу на вході і, таким чином, у принципі є стабілізуючим фактором комунікації¹.

Г. Почепцов пропонує наступне визначення цього поняття: “Зворотний зв’язок” – це реакція на повідомлення з боку адресата, що повертається до автора. У звичайній комунікації зворотний зв’язок – це потужний засіб, який не дозволяє переходити на теми нецікаві для співрозмовника, незрозумілі для нього²”.

Практично ж, під зворотним зв’язком розуміють будь-яку інформацію із середовища, яка забезпечує можливість порівняння між параметрами поточного і бажаного стану. У термінах теорії – це порівняння моделі результату і програми дії (критерію співвіднесення) з реальними результатами (перцептивним входом).

Саме з метою мати сталий зворотний зв’язок з іншими країнами за аналогією з Росією, у створенні Антитерористичної коаліції і у підтримці її у робочому стані, зацікавлені насамперед США. Причини такої зацікавленості багато в чому повторюють російські, тільки в інших масштабах. Це – виправдання воєнних дій щодо країн-ворогів, список яких вже нараховує понад 60 країн, з почесним місцем Іраку серед них, поширення апологетичної ідеології в міжнародній суспільній думці, відновлення “підмоченого” реноме за рахунок

¹ Бір С. Мозг фірми / С. Бір ; пер. с англ. проф. М. М. Лопухина. – М. : Радио и связь, 1993. – С. 407-408.

² Почепцов Г. Г. Теорія комунікацій / Г. Г. Почепцов. – 2-е вид., доп. – К. : ВЦ “Київський університет”, 1999. – С. 59.



демонстрації військової сили у світовому масштабі і, зрештою, збільшення доступу до розвідувальної інформації інших країн під приводом боротьби з тероризмом. Головне ж, США одержують можливість, за підтримки соратників з Антитерористичної коаліції, розпочати після Афганістану нібито легітимно скидати ворожі і просто невгодні режими за принципом доміно. Події на Півночі Африки протягом 2011 року довели небезпеку і масштаби використання інформації отриманої цими каналами.

Події останньої часу, особливо безпорадність США у встановленні місцеперебування Усами бен Ладена і Муаммара Каддафі у свій час, переконливо довели, що найпотужнішою зброєю сьогодні є розвідувальна інформація. За короткий термін США – вже не загально визнаний лідер, тому що їхні найскладніші електронні системи спостереження та могутні правоохоронні інститути не спромоглися забезпечити випереджувальну інформацію про вересневі напади, та і подальший інформаційний супровід був явно недостатнім. Тому нині США гостро потребують радикального збільшення доступу до розвідінформації. Терміновість цього була такою, що США звернулися по допомогу навіть до країн, котрі до цього розглядалися як ворожі (Китай, Іран). Звідси виросла сама Антитерористична коаліція, набагато важливіша для США, ніж різні аморфні дипломатичні та військові альянси.

Можна і далі набирати факти і вказувати на чинники, що працюють на нашу робочу гіпотезу про становлення організаційної матриці соціального світу і укрупнення системи управління ним. Але філософія управління повертає нас до оцінки типової динамічної форми розвитку – гомеорезу.

Для цього ми відпрацюємо певне число гіпотез про те, що:

- а) режим гомеорезу детермінується всезагальним законом біології;
- б) глибинним механізмом перетворень є використання людиною принципу стійкої нерівноважності, до якого прагне жива система внаслідок спонтанного вивільнення енергії;
- в) продуктом такого розвитку є цілеспрямоване поліпшення структури і збагачення



ноосфери; г) розвиток системи управління забезпечується механізмами смислотворчості і смислопородження людини.

Для цього спочатку уточнимо, що то за явище – гомеорез і чим воно відрізняється від гомеостазу. Гомеорез (спрямованість, каналізованість) – термін, який у 1957 р. запропонував англійський біолог Конрад Хел Уоддінгтон, що означає підтримку сталості у системах, які розвиваються; існування певних онтогенетичних шляхів, що приводять до виникнення стандартних фенотипів незалежно від зовнішнього середовища і генетичних впливів; деякі автори гомеорез використовують у філогенетичному аналізі, зокрема; є основним елементом моделі каріотипової ортоселекції; внутрішній механізм, що забезпечує закономірну зміну істотних параметрів у процесі розвитку системи; гомеорез підтримується регуляторними процесами, які відновлюють фазові траєкторії при відхиленнях, викликаних змінами умов.

Принцип стійкої неврівноваженості більше відповідає стану гомеорезу, ніж гомеостазу. У порівнянні з гомеостазом гомеорез є досконалішою формою самоорганізації і саморегуляції. Якщо гомеостаз є динамічно рівноважний стан регуляції, то самоорганізація типу гомеорезу є неврівноважений стан, що обов'язково включає новоутворення або перетворення.

З огляду на визначення самоорганізації як вищої форми самозбереження живого представляють інтерес наступні розмежування саморегуляції і самоорганізації, запропоновані В. Пушкіним: “У еволюції біосистем доцільно розрізняти принаймні два рівні пристосування до середовища – саморегуляцію і самоорганізацію. Для підтримки рівноваги з середовищем (що є найбільш поширеною і надійною формою пристосування) досить гомеостатичних механізмів, які вводять різного роду відхилення в нормальне русло. У більш загальному плані цей рівень пристосування можна назвати рівнем саморегуляції. На цьому рівні пристосування забезпечується стабілізацією істотних змінних.

На більш високому рівні пристосування до середовища – рівні самоорганізації – система не стільки стабілізується, скільки



саморозвивається. Точніше кажучи, в системах, що саморозвиваються, саморегуляція підпорядкована чинникам самоорганізації, що є найбільш складною формою відношення до середовища, коли система, витягаючи необхідне з оточення (енергію, інформацію і т. д.), дістає можливість виділитися з середовища і протиставити себе оточенню¹”.

Що стосується співвідношення понять збереження і стійкості, то вони багато в чому тотожні. Тому цілком правомірне визначення одного через інше. “Стойкість живих систем в широкому сенсі, – пише П. Водоп’янов, – є не що інше, як притаманна їм здатність до збереження основних атрибутивних функцій життєдіяльності, здатність відтворювати життєвий процес з покоління в покоління²”. Водночас між ними існують і відмінності. Збереження “за своїм змістом є більш широким поняттям, ніж стійкість. Однак на відміну від збереження стійкість має активний характер, тобто висловлює момент спротиву, що здійснює система щодо зовнішнього впливу³”.

Ідея екологічного гомеорезу розробляється вченими⁴ у формі концепції про еволюційний розвиток живих систем як входження у відповідність з екологічними чинниками систем гомеостазу на популяційному, видовому і міжвидовому рівнях. Пусковим механізмом екологічного гомеорезу є екологічний стрес. Сюди можна віднести дію природних і штучних катаклізмів, переселення популяцій в екстремальні зони, впровадження у біоценоз нових видів з органічного світу, формування і заповнення екологічних ніш. Рушійними силами формування екологічного гомеорезу є: адаптація, відбір (природний або штучний), генно- і фенотипові модифікації).

¹ *Пушкин В. Г.* К уточнению понятия “самоорганизация” и о его значении в эволюционной теории / В. Г. Пушкин // Организация и эволюция живого. – Л. : Наука, 1972. – С. 45.

² *Водопьянов П. А.* Устойчивость в развитии живой природы / П. А. Водопьянов. – Минск : Наука и техника, 1974. – С. 50.

³ *Водопьянов П. А.* Устойчивость в развитии живой природы / П. А. Водопьянов. – Минск : Наука и техника, 1974. – С. 50.

⁴ *Дубов А. В.* Экологический гомеорез как основа эволюции / А. В. Дубов // Экологические технологии. – 2005. – № 10. – С. 77-78.



Режим гомеорезу соціальних систем ще ніколи не був предметом аналізу соціальних філософів. І неврівноваженість ніколи ще не використовувалася для пояснення соціальних явищ, а тому ми змушені проаналізувати у цій площині напрацювання біологічної науки.

До речі, свого часу Е. Бауер звернув увагу на парадокс принципу розвитку. У дискурсі нашого дослідження він полягає у тому, що зруйновані соціальні системи є рушійною силою еволюції соціального світу і живого загалом. “Цю думку можна виразити і таким чином, – пояснює Е. Бауер: “виживання пристосованих організмів в боротьбі за існування є консервативним чинником, що зберігає види. Навпаки, неживання в боротьбі за існування – є рушійним, чинником еволюції, що створює види. Матеріал для еволюції поставляють не переможці в боротьбі за існування, а переможені. Організми, що збереглися, були при своєму виникненні пристосовані до довкілля, адже інакше вони не могли б зберегтися¹”.

Велич думки Дарвіна і полягала саме в тому, що з цього абсолютно не виходить, що виникають тільки пристосовані організми. Виникають у великій кількості і менш пристосовані (чи зовсім не пристосовані) організми, а збереження пристосованих є результатом відбору. Але між виникненням різних варіантів і процесом відбору ні Дарвін, ні сучасна біологія не бачать ніякого зв'язку. Виникнення спадкових змін є, на їх думку, процесом, раз і назавжди даним і незалежним від процесу відбору і виживання. Наші ж міркування приводять до висновку, що існує причинна залежність, яка є наслідком загальних законів руху живої матерії. Саме остільки і тому з'являються нові спадкові варіанти, оскільки і чому виникають не лише пристосовані організми.

Гомеорез як явище неможливо осягнути без уточнення сутності явища живого. Отож, ми маємо виходити з трьох вимог до живого, які сформульовані Е. Бауером². На думку цього дослідника, перша

¹ Бауер Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауер. – М. ; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 146.

² Бауер Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауер. – М. ; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 26-28.



вимога до живих систем полягала в тому, що живі системи при незмінному довкіллі не повинні знаходитися в рівновазі, але повинні мати різниці потенціалу, які вирівнюються без зовнішнього сприяння, тобто вони мають бути здатними виконувати роботу.

Друга умова вимагала, щоб за будь-якої дії ззовні, отже, за будь-якої зміни стану довкілля система повинна виконати роботу, яка впливала б на зміни стану, викликані цією зовнішньою дією, і змінювала б їх.

Третя вимога говорить: робота живих систем за будь-якого довкілля спрямована проти рівноваги, яка повинна була б настати у цьому довкіллі за цього первинного стану системи. Слід зазначити, що ця вимога, як і інші дві, жодним чином не суперечить законам фізики, особливо термодинаміки.

Щодо визначення сутності живих систем, цей дослідник писав: “Ми стверджуємо, що матеріальні системи, позначені нами як живі, і в цьому відношенні мають характерну властивість – стійку невірноваженість, і ми називаємо живими тільки такі системи, які цю властивість мають.

Цю властивість ми сформулюємо таким чином: щоб позначити систему живою, ми вимагаємо від неї, щоб вона витрачала свою працездатність, тобто свою вільну енергію, яку вона має за незміненого довкілля, завжди на таку роботу, яка приводить за цього довкілля до змін в умовах системи, що підвищують її працездатність.

Інакше кажучи, в системі повинні існувати пристосування (властивості – авт.), що сприяють тому, щоб працездатність системи і за незмінного довкілля завжди витрачалася на такі роботи, які підвищують працездатність самої системи. Словом, працездатність має бути використана в інтересах власної працездатності.

Оскільки система тільки тоді буває працездатною, коли вона не знаходиться в рівновазі, оскільки при рівновазі в ній не може відбуватися без зовнішнього сприяння за незмінених зовнішніх умов ніяких змін, то ми можемо формулювати нашу вимогу ще і таким чином: в живих системах мають завжди бути пристосування (властивості – авт.), які перетворюють працездатність системи за



незміненого довкілля на роботу проти рівноваги, яка настала б за цього довкілля і за цього стану системи.

Цим ми поставили умову і відносно виду і напрямку роботи, яка має бути використана за незміненого довкілля. При зовнішніх діях, тобто при змінах стану довкілля, ми знаходимо обов'язковим в нашій другій вимозі, щоб система виконала роботу, що змінює ефект зовнішньої дії. Для даного випадку відносно роду і напрямку роботи ми ставимо таку ж вимогу. Тут ми повинні згадати, що цю вимогу ми ставили не безумовно за будь-якої зовнішньої дії, а вимагали лише, щоб такі роботи, що змінюють ефект зовнішньою дії, взагалі відбувались.

Тоді наша третя вимога для того випадку виразиться таким чином: якщо відбувається зовнішній вплив на живу систему і остання виконує роботу, що впливає на очікуваний від цієї дії і від первинного стану системи ефект, то робота системи полягає у такій зміні ефекту, в результаті якої за цієї зовнішньої дії, за зміненого довкілля працездатність системи підвищилася, або, іншими словами, у разі, якщо система за зовнішньої дії виконує роботу, то ця робота спрямована проти рівноваги, яка настала б за зміненого довкілля і первинному стані системи¹”.

Позитивний зворотний зв'язок, від вивчення якого ми нібито відхилились, якраз і пояснює поведінку соціальних систем, що знаходяться у стані гомеорезу. До сьогоднішнього дня дослідники замовчували сутність цього явища, а спілкувалися один з одним і, до речі, розуміли про що йдеться, спираючись на інстинктивно-емпіричне розмежування його з гомеостазом. Водночас соціальний розвиток досяг такого рівня і напруги, що політики усього світу заговорили в один голос про потребу забезпечити суспільству сталий соціальний розвиток у ХХІ столітті. Вирішити цю проблему означає перевести розвиток соціального світу у режим гомеорезу і регулювати його позитивним зворотним зв'язком.

¹ Бауэр Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М. ; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 26-27.



Позитивний зворотний зв'язок репрезентує на поверхні життя у сфері соціального менеджменту діяльність принципу стійкої неврівноваженості. Цей висновок ми робимо на основі всезагального закону біології, який свідчить, що: “усе і тільки живі системи ніколи не бувають в рівновазі і виконують за рахунок своєї вільної енергії постійно роботу проти рівноваги, потрібної законами фізики і хімії за існуючих зовнішніх умов¹”.

Визнавши цей закон, як дійсний, ми можемо застосовувати його у будь-якому окремому випадку, тобто за будь-якого життєвого явища будь-якої живої істоти, зокрема й до соціальних систем, причому, виходячи з його правильності, можемо вказувати, що це життєве явище являє фактично спеціальний випадок цього закону і не суперечить йому. Подібний загальний закон, оскільки він правильний і веде у кожному окремому випадку до вірних фактів, що не суперечать, ставиться завжди на чільне місце будь-якого дослідження, називається принципом. Так, наприклад, кажуть “принцип Д'Аламбера”, “принцип Гамільтона”, “принцип інерції” і т. ін. в механіці, “принцип збереження енергії” в термодинаміці і т.ін.

Отже, за позитивним зворотним зв'язком на поверхні організаційної взаємодії виступав механізм дії основного закону біології у формі “принципу стійкої нерівноважності” живих систем. Вищенаведене пояснення чітко виражає сенс принципу і характерні з погляду термодинаміки ознаки живих систем. Як стійка рівновага характеризується тим, що, будучи порушеною, завжди настає знову, так і у живих систем неврівноважний стан зберігається постійно і має усі ознаки стійкості. Принцип виражає також в короткій формі характерну властивість живих систем, оскільки ми не знаємо жодної неживої системи, у якої неврівноважний стан мав би ознаки стійкості.

Наведений принцип говорить тільки про загальну поведінку соціальних систем і про напрям процесів, що протікають в них; він, проте, не містить жодних кількісних характеристик. Тому ми повинні доповнити його так, щоб він отримав і кількісне вираження. Ми

¹ *Бауэр Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М. ; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 32.*



стверджуємо, що соціальна система завжди перетворює усю свою вільну енергію на роботу проти очікуваної рівноваги. Це вираження кількісне, і його правильність може бути експериментально перевірена за допомогою вимірів. Кількісний принцип повинен, звичайно, бути виражений формулою.

Постає закономірне питання про те, звідки соціальна система, перебуваючи у режимі гомеорезу, бере вільну енергію і для якої роботи її використовує? Відповідь на першу частину питання ми знаходимо у працях В. Беха, а саме: у монографії “Генезис соціального організму країни”. Цей дослідник пише: “Якісна вузлуватість” універсуму... точно визначена, як ми тепер вже розуміємо, терміном “життєдіяльність”, у даному випадку людського організму. При цьому інгредієнт “життя”... відбиває взаємодію матеріального і духовного, а “діяльність” відбиває продукування вільної енергії, здатної здійснювати роботу по формуванню соціального середовища¹”.

У іншому місці він дає філософське визначення категорії “інтелектуальне”, визначаючи її сутність “як засіб виробництва вільної енергії, здатної чинити роботу поза людським організмом. При цьому людський організм стає знаряддям виробництва соціального світу, що засновується на інтелектуальній енергії²”.

Далі він зазначає, що “вільна енергія, яка викидається людством у космічне середовище, при досягненні критичних розмірів, що зумовлюються силами зовнішнього стискання, в умовах Землі породжує якісно нову форму загальнопланетарного життя, яку слід називати соціальною. Остання є продуктом інтеграції індивідуальних полів, що пульсують³”.

¹ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 115.

² Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 120.

³ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – С. 122.



Е. Бауер назвав цю енергію “структурною енергією”¹. На його думку, “в живих системах всяка робота усередині них або спрямована проти їх зміни може вироблятися тільки за рахунок структурної енергії, тобто системними силами”². Для підтримки неврівноваженості, збудженого стану працездатних структурних елементів живої системи усі вони мають бути настільки взаємозалежними, що жива система може розглядатися як багаторівнева когерентна система.

“Структурна енергія” відповідно до того визначення, що наведене вище, а також спосіб її використання принципово відрізняються від тих, що характерні для неживої природи, точніше – техносфери. Джерела енергії для виконання роботи машинами і неживими природними системами (наприклад, водоспад) лежать поза ними, а самі вони служать пасивними трансформаторами її в зовнішню роботу. Навпаки, живі системи завдяки неврівноважному стану своїх структур самі є джерелами енергії, яку вони використовують тільки для збереження цього стану.

Гомеорез як позитивний процес розвитку соціальної системи не може йти безкінечно в нікуди. Рано чи пізно він обов’язково завершується продуктом. На наш погляд, – це створення гомеостату – органу, що належить третій природі. Його призначення – оперування смислами, що належать третій природі, і наповнення каналів управління рішеннями. Гомеостат – це базисне функціональне поняття механізму обробки інформації. Він реалізується на різноманітних матеріальних носіях. Його моделі подані у працях А. Степанова³ і М. Амосова⁴. Далі ми більш детально подамо цей унікальний орган.

¹ Бауер Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М. ; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 85.

² Бауер Э. С. Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М. ; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – С. 55-56.

³ Степанов А. М. Основы медицинской гомеостатики : лекции по теории и практике биоинформационных коррекций / А. М. Степанов. – Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1994. – 272 с.

⁴ Амосов Н. М. Мое мировоззрение / Н. М. Амосов // Вопросы философии. – 1992. – № 6. – С. 50-74.



Наша робоча гіпотеза теоретично ґрунтується на концепції В. Вернадського про єдність Всесвіту, що дедалі більше знаходить визнання у всьому світі, так як єдність насамперед проявляється у спільності механізмів організації і управління систем різної природи. При цьому враховується, що “всі ультраскладні системи (живі, соціальні, економічні та інші) є гомеостатичними, так як для їх стійкого існування необхідна підтримка стійкості життєво важливих параметрів і функцій¹”. Так в умовах інформаційного суспільства – комп’ютерної революції, про які говорить П. Гуревич у статті, розміщеній у доробку “Закономерности и социальные перспективы научно-технического прогресса”, є гомеостатичними, так як для їх стійкого існування необхідна підтримка стійкості життєво важливих параметрів і функцій².

Гомеостат (Homeostat) – структура управління матеріальними об’єктами, що містить прямі, зворотні і перехресні зв’язки, які забезпечують в 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, в кінцевому підсумку, 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 розроблені 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 – клітини, виступає як інформаційна одиниця життя, тобто з

¹ Гуревич П. С. Закономерности и социальные перспективы научно-технического прогресса / П. С. Гуревич // Новая технократическая волна на Западе / Гуревич П. С. (отв. ред.). – М. : Прогресс, 1986. – С. 25-26.

² Гуревич П. С. Закономерности и социальные перспективы научно-технического прогресса / П. С. Гуревич // Новая технократическая волна на Западе / Гуревич П. С. (отв. ред.). – М. : Прогресс, 1986. – С. 3-30.



його наявністю тільки забезпечується кругообіг нежиття¹. При аналізі процесу саморегулювання соціального організму ми змушені використати гносеологічний апарат молодшої науки гомеостатики, що системно освоює не тільки орган саморегулювання гомеостату, але і його функції.

Остання виникла на перетині таких наук і дисциплін, як кібернетика, системний аналіз, біологія, медицина, психологія, філософія, соціологія, штучний інтелект, екологія, економіка і інших. З-поміж тих, кому належить суттєвий внесок у розвиток названої науки, особливо слід відзначити У. Кеннона, К. Бернара, Р. Ешбі, С. Біра, Р. Харді, Г. Кассіля, В. Дільмана, Д. Саркісова, В. Новосельцева, Ю. Горського, В. Астаф'єва, 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”². Основною її метою є вивчення загальних механізмів управління гомеостатичного типу, виявлення в них ролі кооперації, конкуренції і конфлікту і встановлення з управлінських позицій аналогій між системами різної природи”³.

Крім того, при 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 у двох вимірах, тобто мати значні відмінності між морфологічними параметрами і характеристиками функціонування. Соціальний організм починає

¹ Див. : Горский Ю. М. Гомеостатика: модели, свойства, патологии / Ю. М. Горский // Гомеостатика живых, технических, социальных и экологических систем. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд., 1990. – 280 с.

² Степанов А. М. Основы медицинской гомеостатики / А. М. Степанов. – Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1994. – С. 7.

³ Степанов А. М. Основы медицинской гомеостатики / А. М. Степанов. – Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1994. – С. 7.



вирішувати задачу їхнього суміщення, виходячи з тієї настанови, чи бажано це для нього, чи ні. Намагаючись позбавитися від напруги, що виникає, соціальний організм змушений переходити зі стану функціонування до фази еволюційного руху.

У горизонті соціального світу, тобто у другій природі, гомеорез матеріалізується, на думку деяких сучасних дослідників, становленням соціального інституту управління. Це принципова теза. Наша позиція полягає дещо у іншому. Ми вважаємо, що соціальним інститутом, що обслуговує цю сферу життєдіяльності світової спільноти, є соціальний інститут права, а формується відповідно до його вимог і потенційних властивостей система управління, що виходить із лона саморегуляції планетарного життя. Ми проводимо межу між соціальними інститутами і соціальними організаціями або системами, на основі присутності у їх структурі людини. У соціальних інститутах їх немає, у той час як вони складають основу соціальних організацій.

Організація в менеджменті – це група людей, спільна діяльність яких свідомо нормується і спрямовується на досягнення спільних цілей. У кожній організації дійсно є внутрішнє і зовнішнє середовище. Внутрішнє середовище характеризується напруженою взаємодією формальної і неформальної структур. Формальні структури будуються шляхом розчленовування загального завдання на окремі підзадачі і закріплення за ними людей. Так виникають в організації децентралізація, розподіл праці і повноважень. Для координації дій функціонально розділених членів організації використовується взаємоузгодженість рівнів або ієрархія, що визнається важливою (якщо не основною) структурною ознакою управління.

Тому звернемося до інших дослідників, що наполягають на формуванні соціального інституту управління. О. Тихонов, приміром, наводить декілька причин для того, щоб звернутися до проблеми інституалізації управління¹. По-перше, серед регуляторів

¹ Див. : Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С.69-70.



“синкретичного трикутника” управління є єдиним інститутом, який відповідає за планування і проектування майбутнього, за конструювання нової реальності.

По-друге, управління розглядає владу і власність як ресурс для вирішення завдань цивілізаційного розвитку у мінливих умовах зовнішнього середовища.

По-третє, управління не стільки руйнує, скільки створює нові зв'язки і стосунки, прагнучи ввести спонтанні процеси самоорганізації в раціональні рамки керованості.

По-четверте, управління, на відміну від влади, не використовує методи насильства і маніпуляцій, а будується на участі усіх зацікавлених.

По-п'яте, на відміну від власників капіталів, управлінці відрізняються професійною підготовкою і здатністю до використання наукових знань, рекомендацій для раціоналізації соціальних стосунків на довготривалій основі.

По-шосте, управління користується соціальними технологіями, які можуть бути досліджені, реконструйовані і імплантовані в системи управління різних рівнів з урахуванням соціокультурних особливостей організаційного середовища.

По-сьоме, стосунки управління пронизують усі рівні суспільства (соціетальний, інституціональний, регіональний, менеджерально-корпоративний і рівень місцевого самоуправління) і в цьому сенсі утворюють суперінститут, до діяльності в якому залучені усі активно діючі соціальні групи і прошарки.

“Ростити, пестити і леліяти цей суперінститут справа не лише політичного управління і широких верст населення, але і науково-педагогічних кадрів”¹ – вважає О. Тихонов. Щоправда, стосунки між політичним класом і вітчизняною наукою поки що складаються не на користь науки. Як немає пророка у своїй вітчизні, так і немає замовлення від держави і бізнесу своїм ученим на дослідження в області соціогуманітарних проблем управління. За опублікованими

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 70.



даними, якщо в 2005 році США¹ витратили на гуманітарні дослідження 1,93 млрд. доларів, а Німеччина 1,15 млрд., то Росія 0,090 млрд., а наші вітчизняні витрати і того менші.

У перехідний період, як це зазначав ще М. Бухарін², тимчасово руйнується багато з того, що було створено. Особливо це позначається на продуктивних силах, але передусім руйнуються зв'язки ієрархічного типу, тобто старі управлінські стосунки. Що і було сприйнято деякими теоретиками як сутність процесу перебудови.

Завдання творчі так і не були сформульовані, а вони, поза сумнівом, пов'язані із створенням виробництва постіндустріального типу, з “осідланням” можливостей інформаційно-комп'ютерної революції. У сфері організаційної взаємодії – створення соціального інституту управління³.

Звертає на себе увагу не лише неопрацьованість в літературі часів перебудови управління як поняття і явища у співвіднесенні з перехідним процесом, але і відсутність теоретичного обґрунтування власне цього процесу, розуміння того, що в ньому піддається, а що не піддається цілеспрямованим перетворенням, що кероване, а що некероване, і чому.

На жаль, як про це пише А. Ахієзер, “загальний субстанціональний, інтелектуальний і моральний потенціал суспільства за минулі роки не піднявся відповідним чином”⁴. Ми, як і раніше, думаємо і діємо так, начебто з нами, з нашою історією нічого особливого не сталося. А тим часом в цьому нашому святому невіданні причаїлася грізна небезпека щораз більше і далі відставати не лише від своїх сусідів, що пішли вперед, на Заході, але і від

¹ Субботин А. К. Приоритеты и финансирование исследований по гуманитарным наукам в ведущих странах мира / А. К. Субботин. – М. : ИНИОН РАН, 2004. – 42 с.

² Бухарин Н. И. Проблемы теории и практики социализма / Н. И. Бухарин. – М. : Политиздат, 1989. – С. 95.

³ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 88.

⁴ Ахиезер А. С. Социально-культурные проблемы развития России: Философский аспект / А. С. Ахиезер. – М. : Высшая школа, 1992. – С. 77 та ін.



активних, здатних до національної самообілізації суспільств на Сході.

Ми не випадково надаємо управлінню, що цивілізує, розвідчуженого значення. Синкретизм влади, власності і управління зв'язує і деформує управління, перетворює його з фактора організаційного і погодженого з усіма учасниками рішення нагальних проблем різного рівня спільності, від геополітичних і соцієтальних до проблем місцевого самоуправління, на чинник тотального відчуження людини від природи, народу – від держави, чиновників – від виконання своїх прямих обов'язків, керівників – від підлеглих, виконавців – від змісту і сенсу своєї праці. Таке управління не може бути ефективним ні в соціально-економічному, ні в прямому, інструментальному значенні слова. Воно не може ні прогнозувати, ні адекватно проектувати майбутній стан керованого об'єкта або процесу і гарантувати утримання його у рамках керованості. СРСР – раніше, а сьогодні – Росія і Україна, що кілька разів наступали у своїй історії на одні і ті ж граблі насильницької модернізації, не можуть, щоб вижити і успішно розвиватися, не зайнятися питанням перебудови своєї соціальної організації, надаючи особливого значення в ній організації управління.

Соціальна реальність складається з актуальних взаємодій людей, з варіантів можливих станів або схильностей, і належних станів і уявлень, вироблених на основі моральних ідеалів соціокультурного походження. Люди, а не фатальні сили, роблять вибір і є відповідальними за нього і за його наслідки.

Соціальні інститути – це утворення, які не лише проектуються “згори”, але і проростають “знизу”, природним шляхом спонтанної самоорганізації різних соціальних груп і верств населення, що безпосередньо застосовують ті або інші норми і правила у повсякденній практиці. Останнє 20-ліття показало, що закони і рішення, які приймаються новими представницькими і виконавчими органами влади, напручуються і реалізуються за старими схемами і технологіями адміністративно-командної системи. Основна маса населення як була, так і залишилася об'єктом відвертого



маніпулювання з боку роздутого бюрократичного апарату, що нахабно переслідує свій приватний інтерес, і самовладного командування нових власників. До речі, цим явищам сприяють і новий трудовий, і карний Кодекси.

Варто зважати і на те, що у російській науковій літературі склався цілий напрям, який розглядає управління як складний і багатофункціональний соціальний феномен. Сьогодні дослідження цього явища проводяться на соціально-філософському рівні, на рівні таких загальнонаукових дисциплін як системний аналіз, синергетичний підхід, і таких спеціальних дисциплін як соціологія, економіка і психологія. На жаль, цього не можна сказати щодо української філософії і науки загалом¹.

Свій помітний вклад в осмислення процесу перехідного періоду з позицій соціології організацій і управління вніс відомий російський методолог управління А. Пригожин². Під “поверненням вперед” він розуміє звернення до тих методів господарювання і управління, що раніше використовувалися, але були знехтувані. Прикладом може служити реабілітація досвіду побудови і управління народним господарством у часи НЕПу. Діалогічний тип управління, на думку А. Пригожина, – це розвиток форм соціального партнерства між керівниками і керованими (соціальне партнерство між працедавцями і профспілками; наприклад, різні форми участі трудящих в управлінні), перехід від суто державного, силового, “монологічного”, до державно-громадського, “діагностичного” типу управління.

Зрештою, А. Пригожин називає конкретні механізми перехідного процесу, які треба розуміти як вбудовані в сам процес регулятори³. Безперечно, що ці ідеї мають значення і для вирішення проблеми

¹ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 74-75.

² Пригожин А. Сущность переходных процессов / А. Пригожин // Социология перестройки : сб. статей / под ред. В. Ядова. – М. : Наука, 1988. – С. 97-118; див. також одну із його фундаментальних робіт: Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с.

³ Пригожин А. Сущность переходных процессов / А. Пригожин // Социология перестройки : сб. статей / под ред. В. Ядова. – М. : Наука, 1988. – С. 97-118; див. також одну із його фундаментальних робіт: Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с.



інституціоналізації управління у наш час. Перший механізм – наявність центру перетворень, що володіє реальною владою. Оскільки апарат старої влади був причетний до прояву кризового стану суспільства, то реорганізація самої влади є умовою успіху усього комплексу заходів.

Другий механізм – запуск нових цілей-цінностей і їх імплементація в громадські рухи типу, що вже склалися: демократизація (володіння власністю, управління, робота засобів масової інформації), підвищення ефективності виробництва, підвищення рівня і якості життя, захист малозабезпечених верств населення, ветеранів і пенсіонерів і т. ін.

Третій механізм – окрім вивчення розстановки соціальних сил, актуалізації досліджень соціальної структури, необхідно цілеспрямовано вишукувати і гуртувати соціально активний елемент, який розкиданий по різних соціальних групах і може при відповідній організації здійснити ривок при переході до нових стандартів соціального управління.

Четвертий механізм – не вважати ворогами опозиційні групи, давати їм можливість проявити себе, доводити свої ідеали і плани до реального втілення, що зовні схоже на рух до абсурду. Так, слід проводити дебіюрократизацію за участю бюрократичних груп, а не шляхом боротьби з ними. З наркоманією і проституцією легше боротися, якщо вони легалізовані, ніж тоді, коли заховані усередину. Втім, цей підхід не можна сприймати лінійно. Це явно має бути нелінійний процес.

Завершуючи аналіз розвитку соціальних систем у режимі гомеорезу, що настає після стадії функціонування, реалізується механізмами гомеостазу і підкоряється принципу динамічної рівноваги, варто зробити ще одне зауваження.

Воно полягає у тому, що принцип стійкої невривноважності показує, що жива система при зміні довкілля виконуватиме таку роботу, яка спрямована проти рівноваги, очікуваної при цьому зміненому середовищі і за незмінених умов системи.



Між двома принципами – принципом динамічної рівноваги і принципом стійкої неврівноважності – є зовнішня схожість: обидва містять загальну вказівку, в якому напрямі відбудуватиметься реакція, тобто зміна стану соціальної системи за будь-якої зміни стану довкілля.

Крім того, обидва принципи стверджують, що зміна стану соціальної системи спрямована у певному розумінні проти зміни стану довкілля. Фізичний сенс в обох випадках, проте, абсолютно різний і не має один до одного ніякого відношення. Незважаючи на це, іноді вважають, що між цими двома принципами є щось спільне, або що поведінку живих систем за змін стану довкілля слід було б виводити безпосередньо з принципу Ле-Шательє.

Ця помилкова аналогія спричиняє небажані наслідки, оскільки вона фізично неправильна і призводить до помилкових висновків, що не відповідають фактам. Щоб це зрозуміти, потрібно мати на увазі наступне. Принцип динамічної рівноваги відноситься до соціальних систем, що знаходяться в рівновазі, і зміна стану, тобто реакція системи, яку вимагає принцип при зміні довкілля, веде саме до очікуваної при цьому довкіллі рівноваги, інакше кажучи, принцип вказує, при якому саме напрямі реакції при цьому новому довкіллі наступить рівновага.

Принцип стійкої неврівноважності відноситься до систем, що не знаходяться в рівновазі, і зміна стану, інакше – реакція системи, яку цей принцип вимагає при зміні довкілля, полягає в роботі проти очікуваної при цьому довкіллі рівноваги, отже саме проти тієї зміни, якої слід було б очікувати за принципом Ле-Шательє, якби системи знаходилися в рівновазі.

Принцип Ле-Шательє є власне наслідком другого начала термодинаміки і може бути з нього виведений. Він може бути застосований і для живих систем, як і друге начало, і не суперечить принципу стійкої неврівноважності живих систем. Принцип стійкої неврівноважності виходить з дійсності другого начала і принципу Ле-Шательє, і саме при їх допомозі можливо заздалегідь сказати, які зміни стану повинні були б статися і при якому стані повинна була б



настати рівновага, отже, яка робота проти нього має бути виконана живою системою, і за рахунок яких її властивостей і механізмів.

До другого начала і до принципу Ле-Шательє принцип стійкої невривноважності безпосереднього відношення не має: він не ідентичний їм, але і не знаходиться з ними в протиріччі; він вже припускає їх дійсність і по суті дає певні вказівки щодо умов структури і пристосувань живих систем.

Отже, соціальна система у гомеорезі повинна сама себе відтворювати шляхом накопичення структурної енергії, яку вона черпає з інтелектуальних джерел і не слід чекати спокійного життя у цій парадигмі, оскільки її витрати не завжди мають бути планомірними. У такому стані соціальна система своєчасно і дуже чутливо реагує на зміни у зовнішньому середовищі, наприклад, у політиці або економічній кон'юнктурі світового ринку. Це пов'язано з тим, що головними рисами живого взагалі є подразливість і збудження, наслідками яких є вибухові процеси у непередбачуваних частинах соціального організму, наприклад, як викиди потенційної соціальної енергії у країнах Північної Африки протягом 2011 року, у Російській Федерації 2012 року. При цьому зауважимо, що пусковим механізмом були малопомітні події, як, наприклад, вбивство окремої людини у Франції чи США або “третьою ходкою” у президенти РФ В. Путіна.

Гомеоклаз – діаметрально протилежний гомеорезу розвиток системи соціального управління. На думку В. Войтенко, “системи, нездатні до вирішення протиріч, що виникають, можна назвати організаційно кінцевими, а процес їхньої наростаючої дестабілізації – гомеоклазом¹”.

Тут також відпрацьовується безліч робочих гіпотез про те, що: а) режим гомеоклазу ґрунтується на другому законі термодинаміки і пов'язаний з законом збільшення ентропії; б) глибинним механізмом перетворень є насильницьке проявлення принципу зростання ентропії (П. Флоренський), що є саморозгортанням підстави соціального світу;

¹ *Войтенко В. Т.* Молекулярные механизмы старения и эволюция продолжительности жизни: Проблема системного анализа / В. Т. Войтенко // Всеобщий симпозиум “Молекулярные и клеточные механизмы старения”: тез. докл. – К., 1981. – С. 137-138.



в) продуктом такого розвитку є руйнація існуючих соціальних систем, що розчищає шлях для розвитку матричних соціальних структур; г) позитивні і негативні зворотні зв'язки в системі знаходяться у стані перманентного конфлікту або цілком відсутні.

Гомеоклаз як явище соціального розвитку у парадигмі саморегуляції соціальних процесів здається взагалі ще не аналізувався філософами, політологами, соціологами, культурологами, теоретиками управління з позицій системного підходу. У той же час методологічна призма системного аналізу виявляє якісно нові чинники і по-іншому пояснює негативні процеси, що завжди накопичуються і десятиліттями тліють у структурі соціального організму будь-якої країни, навіть найуспішнішої.

Зразків такого стану соціальних систем можна навести багато, наприклад, етнічний конфлікт у Канаді, йдеться про провінцію Квебек, Нагорний Карабах, поділені на дві частини Корея і Кіпр, рух басків у Великобританії, питання Тибету у дискурсі стратегічної політики комуністичного Китаю, поведінка талібів на кордоні з Пакистаном, претензії Японії до Російської Федерації з приводу приналежності далекосхідних островів та ін.

Визнання глобальних безладів в якості основного виклику нашого часу вимагає розуміння складних проблем. Але в цьому якраз і полягає головна слабкість й американського політичного середовища. Цей процес важко звести до дошкульних гасел, і, на відміну від тероризму, його не можна використати на інтуїтивному рівні для мобілізації американського суспільства. Його набагато важче персоналізувати за відсутності якоїсь демонічної фігури, на зразок Усами бен Ладена або норвезького вбивці Урвіка. Його так само важко використати як епічну конфронтацію між добром і злом на кшталт титанічної боротьби з нацизмом і комунізмом. Але залишати осторонь “глобальні безлади – означає ігнорувати головну реальність нашого часу: масове глобальне політичне пробудження людства і розуміння, що поглиблюється, нестерпної нерівності умов життя людей”, – слушно зазначає Збігнев Бжезинський¹.

¹ *Бжезинский З.* Выбор. Мировое господство или глобальное лидерство / З. Бжезинский ; пер. с англ. – М. : Междунар. отношения, 2006. – С. 272.



Особливістю ж сучасного розвитку є те, що інноваційна зміна у будь-якому громадському секторі неодмінно викликає резонансне збудження усієї громадської системи, навіть у тих сферах, де інновірування передчасне або навіть неможливе. У найзагальнішому сенсі – ця дія нелінійних зворотних зв'язків у складній системі, чинник самовпливу, самозастосування, самозростання (чи самопослаблення) процесів у складній системі (середовищі). Причому ці нелінійні позитивні (чи негативні) зворотні зв'язки (самовпливу) є не енергетичними, а селективними і конфігураційними: лише правильно топологічно організована резонансна дія призводить до значного посилення (чи послаблення) процесів у середовищі. Прикладом такого самовпливу може бути швидке зростання в економіці типу “капітал на капітал”, коли отриманий прибуток йде не на споживання, а знову вкладається у виробництво.

М'яке резонансне управління підштовхує систему на один з власних сприятливих шляхів розвитку для подальшого самоврядування, саморозкрутки і самопідтримки розвитку систем. У разі резонансного управління, зовнішня дія, що управляє, не вимагає великих зусиль на систему, великої інтенсивності і багато енергії, а вимагає незначної енергії і потужності сигналів, але воно має бути резонансним і топологічно правильно організованим. Замість великої енергії і інтенсивності сигналів, що управляють, потрібні малоенергетичні сигнали, тобто сигнали малої потужності, але які знаходяться в резонансі з керованою системою або об'єктом.

Так звані м'які резонансні управління надзвичайно ефективні тому, що відповідають внутрішнім тенденціям розвитку систем, не вимагають великих силових дій для самокерованого і самовідтворювального розвитку систем. Резонансний вплив – це вплив, що просторово розподілений. За допомогою резонансного управління можна генерувати бажані структури, що реалізуються, у складній системі. При цьому можна багаторазово скоротити час і потужність сигналів, що управляють.

М'яке резонансне управління системою умовно можна порівняти з уколом хворому в потрібний час і в потрібне місце, коли можна використовувати мінімальну дозу ліків і вивести хворого з важкого стану.



Щоб забезпечити заданий спочатку рівень теоретичного аналізу гомеоклазу, треба під нього підвести такі ж складові, як ми зробили щодо гомеостазу і гомеорезу:

– по-перше, мова повинна йти про принцип, який проявляється у структурі соціальних систем за умов їх дезінтеграції;

– по-друге, – головний процес і продукт, які ми спостерігаємо зовні соціальної реальності;

– по-третє, визначити форми реалізації гомеоклазу;

– по-четверте, вказати на руйнівні сили – суб'єкт або суб'єкти, що зацікавлені у конфліктогенному стані суспільних відносин;

– по-п'яте, визначити, зрештою, місце і роль у ньому позитивного і негативного зворотних зв'язків.

Не можна сказати, що гомеоклаз не віддзеркалений у сучасній літературі зовсім. Проблеми кризового суспільного розвитку постійно розглядаються під різними кутами зору. Достатньо поглянути на цю проблему крізь призму больових точок суспільства і перспектив їх розвитку у техногенній парадигмі, і виявиться, що майже у кожній праці, що здобула світове визнання, у центрі уваги є стан суспільства і його перспективи.

Гомеоклаз як етап розвитку соціальних систем постійно є у центрі уваги філософів, істориків і культурологів. До цієї проблеми звертались і надали його атрибутивні характеристики такі відомі дослідники, як: А. Дж. Тойнбі у відомій праці “Постижение истории”¹, Самюель Хантингтон у праці “Столкновение цивилизаций” (1993)², У. Бек³, П. Б'юкенен⁴, Ж. Бодрийяр⁵, О. Шпенглер у праці “Закат Европы” (1918)⁶

¹ Тойнби Дж. Постижение истории / Дж. Тойнби. – М. : Прогресс, 1991. – 736 с.

² Хантингтон С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон ; пер. с англ. Т. Велимеева. – М. : АСТ: АСТ МОСКВА, 2006. – 571 с.

³ Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну / У. Бек ; [пер. с нем. В. Сидельника и Н. Федоровой; послесл. А. Филиппова]. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.

⁴ Бькенен П. Дж. Смерть Запада / П. Дж. Бьюкенен. – М. : АСТ, 2007. – 448 с.

⁵ Бодрийяр Ж. В тіні мовчазної більшості, чи кінець соціального / Ж. Бодрийяр // Незалежний культурологічний часопис “І”. – 2002. – № 25. – С. 76-88.

⁶ Шпенглер О. Закат Европы. Очерки морфологии мировой истории. 1. Гештальт и действительность / О. Шпенглер ; пер. с нем., вступ. ст. и примеч. К. А. Свасьяна. – М. : Мысль, 1993. – 663 с.



До цих довільно обраних імен треба сміливо додати наступні праці і імена істориків, філософів, культурологів, політологів і соціологів: “Устроение общества” Ентоні Гіденса¹, “Современная наука об обществе” А. Фулье², “Система современных обществ”³, “О структуре социального действия”⁴, “О социальных системах”⁵ Т. Парсонса, “Дифференциация”⁶, “Общество как социальная система”⁷, “Социальные системы”⁸, “Эволюция”⁹ Нікласа Лумана, “Открытое общество и его враги” у двох томах Карла Поппера¹⁰, “Конец истории”¹¹ і “Великий крах. Людська природа і відновлення соціального порядку”¹² Френсіса Фукоями, “Конец знакомого мира”¹³ Іммануеля Валлерстайна, “XX век в социологических теориях общества”¹⁴ Н. Полякової, “Миры”¹ А. Рудого, “Распад. Как он

¹ Гидденс Э. Устроение общества : очерк теории структуризации / Э. Гидденс. – 2-е изд. – М. : Академический Проект, 2005. – 528 с.

² Фулье (Фуйе) А. Ж. Э. Современная наука об обществе / Фулье (Фуйе) Альфред Жюль Эмиль ; пер. с фр. – Изд 2-е, стереотип. – М. : КомКнига, 2007. – 344 с.

³ Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; [пер. с англ. Л. А. Седого и А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой]. – М. : мАспектпресс, 1998. – 270 с.

⁴ Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.

⁵ Парсонс Т. О социальных системах / Т. Парсонс ; под ред. В. Ф. Чесноковой и С. А. Белановского. – М. : Академический Проект, 2002. – 832 с.

⁶ Луман Н. Дифференциация / Н. Луман ; пер. с нем. Б. Скуратов. – М. : Изд-во “Логос”, 2006. – 320 с.

⁷ Луман Н. Общество как социальная система / Н. Луман ; пер. с нем. А. Антоновский. – М. : Изд-во “Логос”, 2004. – 232 с.

⁸ Луман Н. Социальные системы. Очерк общей теории / Н. Луман. – СПб. : Наука, 2007. – 643 с.

⁹ Луман Н. Эволюция / Н. Луман ; пер. с нем. А. Антоновский. – М. : Изд-во “Логос”, 2005. – 256 с.

¹⁰ Поппер К. Открытое общество и его враги. Т. 1; Чары Платона / К. Поппер ; пер. с англ. под ред. В. Н. Садовского. – М. : Феникс, Междунар. фонд “Культурная инициатива”, 1992. – 448 с.; Поппер К. Открытое общество и его враги. Т. 2; Время лжепророков: Гегель, Маркс и другие оракулы / К. Поппер ; пер. с англ., под ред. В. Н. Садовского. – М. : Феникс, Междунар. фонд “Культурная инициатива”, 1992. – 528 с.

¹¹ Фукуяма Ф. Конец истории и последний человек / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. М. Б. Левина. – М. : “Изд-во АСТ”: ЗАО НПП “Ермак”, 2004. – 588 с.

¹² Фукуяма Ф. Великий крах. Людська природа і відновлення соціального порядку / Ф. Фукуяма ; пер. з англ. В. Дмитрука. – Львів : Кальварія, 2005. – 380 с.

¹³ Валлерстайн И. Конец знакомого мира: Социология XXI века / И. Валлерстайн ; пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Логос, 2003. – 368 с.

¹⁴ Полякова Н. Л. XX век в социологических теориях общества / Н. Л. Полякова. – М. : Изд-во “Логос”, 2004. – 384 с.



назревал в “мировой системе социализма”² В. Медведєва, Г. Греєфа “Общественный прогресс и регрес” (1896)³.

Остання праця заслуговує на особливу увагу у дискурсі предмета нашого дослідження, оскільки детально подає процес розпаду соціальних систем. З останніх праць, що висвітлюють гомеоклаз соціальних систем, є праця “Болезни государства”⁴ (2009), автори якої – С. Куриць і В. Водоп’янов.

Виняток на цьому обрії складає низка наукових праць дослідників кафедри управління та євроінтеграції Інституту соціології, психології та управління НПУ імені М. П. Драгоманова. Наприклад, колективні праці “Аутопоезис соціальних систем”⁵, “Саморегуляція соціального організму країни”⁶, “Громадські організації у дискурсі демократизації суспільства”⁷, концепція соціального організму В. Беха⁸ та його наукової школи (О. Аверіна¹,

¹ Рудой А. И. Миры / А. И. Рудой. – К. : Освіта України, 2010. – 372 с.

² Медведєв В. А. Распад: Как он назревал в “мировой системе социализма” / В. А. Медведєв. – М. : Международные отношения, 1994. – 400 с.

³ Греєф Г. Общественный прогресс и регрес / Г. Греєф. – СПб. : Типография Ю. Н. Эрлих, Садовая, № 9, 1896. – 336 с.

⁴ Куриць С. Я. Болезни государства. Диагностика патологий системы государственного управления и права : монографія / С. Я. Куриць, В. П. Вороб’єв. Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. – М. : МГИМО(У) МИД России, 2009. – 472 с.

⁵ Аутопоезис соціальних систем : монографія / за наук. ред. В. П. Беха ; Мін-во освіти і науки, Нац. Пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К. : вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. – 748 с.

⁶ Саморегуляція соціального організму країни : монографія / за ред. В. П. Беха ; В. П. Бех (голова), Н. В. Крохмаль, Г. О. Нестеренко ; Мін-во освіти і науки, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. – 652 с.

⁷ Громадські організації у дискурсі демократизації суспільства : монографія / Мін-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; за наук. ред. В. П. Беха ; редкол. : В. П. Бех (голова) [та ін.]. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – 680 с.

⁸ Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех – 2-е вид., доп. – Запоріжжя: Просвіта, 2000. – 288 с.; Бех В. П. Генезис соціального організму навчального закладу : монографія / В. П. Бех, Л. М. Семененко. – К. : Вид-то НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 330 с.; Бех В. П. Саморегуляція соціального організму навчального закладу : монографія / В. П. Бех, Л. М. Семененко. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 330 с.; Бех В. П. Технократизм у дискурсі проблем вищої школи : монографія / Бех В. П., Малик І. В. ; за ред. В. П. Беха. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 263 с.; Бех В. П. Філософія соціального мира: гносеологический анализ / В. П. Бех. – Запоріжжя : Тандем-У, 1999. – 284 с.; Бех В. П.



Н. Крохмаль², Л. Семененко³ та інші), де ця проблема розглядається як один із режимів функціонування соціальної системи.

Гомеоклаз генетично визріває у структурі соціальної системи незалежно від того, у якій формі вона діє – у гомеостазі чи гомеорезі. Він має, як мінімум, дві фази розвитку: латентну і відкрити. На першій – формуються мутації, а на другій – система впадає у кризу і вибирає шляхи розвитку, тобто біфуркує.

Дослідження математичної моделі гомеостазу показали, що він має свої больові точки і критичні зв'язки, впливаючи на які можливо створювати різні види патології: розрив прямих зв'язків – параліч, зворотних зв'язків – шок, перехресних зв'язків – колапс. У більшості випадків односторонній параліч є компенсуючим, і гомеостат продовжує виконувати свої функції.

Проте “ефект вірусу” вражає життєзабезпечення у результаті гіпертрофованої зміни “особистих цілей” на шкоду цілям системи чи навколишнього середовища. Під “ефектом вірусу” розуміються різні агенти, які, вторгаючись у гомеостат, цілеспрямовано породжують у ньому деградуючі тенденції: 1) повне чи часткове захоплення вірусом місця – регулятора; 2) повне чи часткове захоплення вірусом місця одного з регуляторів – виконавців; 3) ураження прямих, зворотних і перехресних зв'язків, при цьому втрачаючи живучість системи.

Для досягнення сформульованої вище мети продовжимо дослідження і запропонуємо принцип, на основі якого відбувається деградація структури і сходження з поля організаційної взаємодії усіх, навіть надзвичайно потужних у минулому, соціальних систем. На наш погляд, це принцип зростання ентропії (П. Флоренський). Він ґрунтується на другому законі термодинаміки і пов'язаний з законом

Функціональна модель особистості: пошуки полікультурних детермінант поведінки : монографія / В. П. Бех, Є. О. Шалімова – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 255 с.; *Бех В. П.* Человек и Вселенная: когнитивный анализ : монографія / В. П. Бех. – 2-е изд., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2007. – 148 с.

¹ *Аверіна О. І.* Мінливість соціальних систем: теоретико-методологічний аналіз : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 / Аверіна Ольга Іванівна. – К., 2009. – 200 с.

² *Крохмаль Н. В.* Історичні форми саморегуляції соціального процесу / Н. В. Крохмаль. – Запоріжжя : Просвіта, 2004. – 144 с.

³ *Бех В. П.* Генезис соціального організму навчального закладу : монографія / В. П. Бех, Л. М. Семененко. – К. : Вид-то НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 330 с.



збільшення ентропії. Ентропія породжується усіма процесами, вона пов'язана з втратою системи здатності здійснювати роботу. Зростання ентропії – стихійний процес. Якщо об'єм і енергія соціальної системи постійні, то будь-які зміни у системі збільшують ентропію (міру хаосу або міру порядку).

П. Флоренський вважав, як відомо, головним законом світу закон зростання ентропії, який розумів як закон зростання хаосу у всіх частинах світу. Він висловив погляд на космос як на арену боротьби двох принципів – ентропії, загального зрівнювання (хаос) і ектропії (логос), причому особливі організуючі сили логосу бачив у культурі, яку визначав як органічно пов'язану систему засобів здійснення і розкриття певної безумовної цінності, що є предметом віри.

Усі зруйновані системи постраждали саме за умов розповсюдження надмірного хаосу у їх просторі, і лише одиниці з них були “зім'яті” зовнішньою силою, наприклад, у результаті військових дій. Але це швидше виключення, ніж правило. Тобто, нарощуванню неупорядкованості може сприяти однаковою мірою, як стан внутрішнього середовища системи, так і стан її зовнішнього середовища.

Згадаймо, що “ентропія” (від грец. Entropia – перетворення) розвивається у дисипативних структурах і являє собою міру внутрішньої неупорядкованості системи, міру невизначеності випадкової величини. Ентропія є свого роду “мірою ступеня неупорядкованості”, що вживається як синонім хаосу, дезорганізації і безладдя. Категорія “хаос” у дисипативних структурах соціальних систем – (від грецьк. Chaos – безладдя) – емпіричний і неупорядкований рух елементів, повний безлад; в інтерпретації хаосу соціальна система робить акцент не на аспекті відсутності наявної упорядкованості, а на аспекті потенційної еволюційної креативності, іманентної можливості становлення нового “порядку” (упорядкованості) у пошуках полікультурних детермінант поведінки,



– як зазначають В. Бех і Є. Шалімова у праці “Функціональна модель особистості: пошуки полікультурних детермінант поведінки”¹.

Найбільші сумніви можуть виникнути щодо тези про те, що гомеорез може призвести соціальну систему до занепаду. Але це так. Під час доповнення елементів до системи ентропія системи повинна зберігатися постійною, а для виконання цієї умови необхідне виокремлення негативної ентропії з навколишнього середовища, тобто додаткове включення енергії, інформації у систему, яка виражається у передачі накопиченої інформації із зовнішнього середовища у систему.

На організованість системи, тобто на її ентропію, впливають в основному два параметри: 1) інтенсивність зростання числа елементів; 2) інтенсивність використання елементів у процесі функціонування системи.

Зростання числа елементів у системі може привести систему у нестійкий стан і створити передумови для відбору найбільш цінних для її розвитку елементів. Чим вища інтенсивність зростання числа елементів у системі, тим швидше система прямує до нестійкого стану, наближаючи момент стрибкоподібних змін.

Перехід на новий якісний рівень структурної організації відбудеться лише тоді, коли інтенсивність використання відіграє роль організатора у системі, яка буде достатньо великою, щоб зменшити ентропію і перевести систему у новий стійкий стан, сприяти формуванню порядку з хаосу, – як зазначає І. Пригожин².

Так, наприклад, збільшення ентропії можна пов’язати з інтенсивністю зростання числа нових елементів-ознак у системі. Якщо флуктуації викликають інтенсивне зростання нових елементів і між ними не встигають створюватися зв’язки, організація системи порушується, ентропія зростає, система стає структурно – нестійкою. Існування нестійкості слід розглядати як результат флуктуації, яка

¹ Бех В. П. Функціональна модель особистості: пошуки полікультурних детермінант поведінки : монографія / В. П. Бех, Є. О. Шалімова – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 255 с.

² Пригожин И. От существующего к возникающему. Время и сложность в физических науках / И. Пригожин ; пер. с англ. ; под. ред. Ю. Л. Климонтовича. – М. : Наука, 1985. – 338 с.



спочатку була локалізована у незначній частині системи, а згодом привела до нового макроскопічного стану.

Той факт, що живі системи поступово вироджуються і вимирають, інколи пояснюють з позицій гомеокінезу, що близький за значенням до гомеостазу. Коротко пояснимо це явище. Для кожної системи існує стійкий стан динамічної рівноваги, якої вона намагається досягти. Процес введення енергії в систему і процес опрацювання інформації має за мету зупинити тенденцію переходу системи у стан з більшою ентропією. Ці процеси варто розглядати як спроби системи досягти стану рівноваги і зберегти її, перебуваючи у межах “гомеокінетичного плато”, яке слід розглядати як сферу нестійкого стану системи (схожого з гомеостазом), знаходячись у якій органічна система намагається прийти до саморегулювання.

У своїй праці “Соціальний організм країни” В. Бех звертає увагу на те, що сфери позитивного зворотного зв’язку розташовані з кожної сторони від так званого “гомеокінетичного плато” і тому, маючи таке розташування, система наближається до межі сфери свого існування загалом. При цьому управління означене як внутрішня функція системи, яка спрямована на утримання її на гомеокінетичному плато впродовж значного терміну, який визначений максимально можливим часом. Отже, у разі гіперстабільності системи можна зробити припущення, що для забезпечення рівноваги властиве існування сталої у часі суперпозиції домінантного негативного зворотного зв’язку. Крім того, слід розуміти, що результуючий вплив зворотного зв’язку, з урахуванням того, що негативний зворотний зв’язок сильніший від позитивного, призводить до поступового затухання коливань у системі. Після чого продовження цього процесу натикається на нові запитання: де та межа і критерії, що її визначають?

Тому необхідно пояснити, що сфера стійкості системи немовби знаходиться між нижнім і верхнім порогами, які і повинні включати саме гомеокінетичне плато. Положення меж цієї сфери змінюється з еволюцією системи, тому будь-яка дія зі зміни системи впливає на положення і розмір сфери стійкості. Здатність системи знаходитися у



сфері стійкості називають живучістю систем, які є адаптованими. Адаптивними системами називаються системи, які змінюють свою поведінку навіть таким чином, щоб залишатися у сфері стійкості навіть при наявності зовнішніх впливів, гасяться коливання у системі і взагалі ліквідуються негативні ефекти. Отже, управління повинно бути і є кібернетичною системою зі зворотними зв'язками.

Шляхом певного вибору зворотного зв'язку система може бути переведена у стан стійкої рівноваги, у якому безробіття та інфляція, які подолати повністю майже неможливо, підтримуються хоча б на розумному рівні. Перший крок пов'язаний з вибором вотуму недовіри, що може вивести систему з рівноваги і привести до загибелі.

Сьогодні, коли різко зростають вимоги до забезпечення сталості соціальних систем, що у літературі віддзеркалюється проблемою вивчення так званого “сталого або стійкого розвитку”, у дискурсі якого гомеостатичне управління рефлектується з вирішенням методології вибору алгоритму врахування протиріччя, що управляє. Ідея сталого розвитку увійшла у лексикон науки після Ріо – 92 і через двадцять років отримала нове дихання у червні 2012 року на саміті країн світу у Бразилії.

Маємо відповісти на наше друге запитання, а саме: який при цьому відбувається процес і який при цьому ми отримуємо головний продукт, що ми спостерігаємо зовні соціальної реальності. Відповідь однозначна: йде процес деградації, деформації, наростання дисфункціональності у структурі соціальної системи. Продукт – самознищення або самосходження її з арени соціального розвитку. У кінцевому підсумку, старої системи вже немає, тобто вона втратила функціональну спроможність ставити мету і мобілізувати засоби для її реалізації. Вона може паразитувати на авторитеті, як, наприклад, інститут королівства у Великобританії або Данії. Інститут монархічної влади на африканському континенті сьогодні потрапив, здається, у становище крайньої нестабільності і деградації.

Тож, як відбувається руйнація соціальних систем? Є декілька сценаріїв цього процесу. Як відомо, алгоритм сходження соціальних



систем з історичної арени життя теоретично обґрунтував Л. Гумільов через принцип пасіонарності, тобто енергетичного виснаження етносу. Він висуває концепцію етногенезу як складової частини антропосоціогенезу (походження окремих народів, етносів), форми життя етносу, через яку здійснюється зв'язок з природним середовищем, – простором і часом. Початок етногенезу пов'язаний з механізмом мутації – раптової зміни генофонду, що настає у результаті дії зовнішніх умов у певному місці і у певний час. Виникає особлива генетична ознака – пасіонарність – внаслідок мутації і певної кількості пасіонаріїв, що мають певну тягу до дії і сприяють формуванню нової етнічної чи культурної системи.

Проте розквіт культури водночас сприяє спаду пасіонарності, і суспільство прямує до стадії “надлому”. У результаті цих процесів настає стан видимої рівноваги на основі придбання нових цінностей – відбувається утворення великих держав, накопичення матеріальних благ, у суспільстві провідні позиції займають субпасіонарії – люди з пониженою пасіонарністю, які “порушують” все, створене раніше. Це фаза обскурації, коли процеси розпаду стають незворотними, далі настає меморіальна фаза, коли етнос зберігає пам'ять про своє минуле, згодом зникає пам'ять і настає фаза рівноваги з природою, коли завдяки космічним впливам енергії людство не зникне з планети Земля¹.

Інакше кажучи, ентропія у структурі соціальної системи може розвиватися у декількох випадках: а) як під тиском негативного зворотного зв'язку, так і під напором позитивного зворотного зв'язку; б) у результаті боротьби між позитивним і негативним зворотними зв'язками, і у випадку рівності енергетичних потенціалів обох сил настає рівновага, що сприяє застою і деградації, згадаймо СРСР і інші закриті суспільства; в) за відсутності зворотного зв'язку система також скочується до патології, кризи і краху організації.

Отже, причиною скочування соціальних систем у гомеоклаз нерідко є відсутність адекватної дійсності управлінського

¹ *Моисеев Н. Н.* Человек и ноосфера / Н. Н. Моисеев. – М. : Молодая гвардия, 1990. – 351 с.



механізму, вибірковий прагматичний характер людського пізнання, невідповідність управлінсько-регулюючих дій природі об'єкта управління.

Таким чином, на світовій арені у сфері управління весь час відбувається боротьба позитивних і негативних тенденцій. Це і є суперечність у горизонті функціонування і розвитку системи управління соціальними системами. Які з них переможуть, у той бік і піде їх розвиток. Автори постійно подають пропозиції виходу з кризи управління у вигляді новацій. Вони стосуються як удосконалення морфології систем управління (А. Пригожин¹), так і функціонування, наприклад, розробки і обрання стратегій розвитку (І. Прангвішвілі²).

Прагнення до переосмислення старих стереотипів і готовність до впровадження нових ідей і підходів складають основу управлінського оптимізму. “Ми усвідомили, – пишуть, наприклад, Ральф Е. Стейер і Джеймс А. Беласко, – що на заводі найбільше стояли старі парадигми управління (14 принципів А. Файоля. – авт.), яких ми дотримувались, і були змушені докорінно переглянути свою роль як керівників, навчитися мислити по-новому”³.

У чому ж автори бачать нові принципи? Головних – всього три: 1) мислити стратегічно, тобто постійно пам'ятати про кінцевий результат; 2) створювати організацію, в якій люди знали б, яка грандіозна мета стоїть перед нею і особисто перед ними, і були б готові її досягти; 3) щоб не відстати від вимог часу і вчасно визначати цілі, треба постійно удосконалювати свої знання, притому випереджаючими темпами в порівнянні з дійсністю⁴.

Проаналізувавши ці принципи, можна зробити висновок, що феномен управління не зводиться до його інструментальної ролі.

¹ Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 687-690.

² Прангвишвили И. В. Системный подход и повышение эффективности управления / И. В. Прангвишвили; Ин-т проблем управления им. В. А. Трапезникова РАН. – М. : Наука, 2005. – С. 303-304.

³ Стейер Ральф Е. Управление: от старых форм к новым реальностям / Ральф Е. Стейер, Джеймс А. Беласко // Современное управление. Энциклопедический справочник американской ассоциации управления. Т. 1. – М., 1997. – С. 1-3, 24

⁴ Тихонов А. В. Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон” РООИ “Реабилитация”, 2007. – С. 39.



Мета метою, але управління робить ще багато такого, що створює можливість постановки і досягнення мети, і це “щось” може бути за трудомісткістю і наслідками значніше, ніж очікуваний результат. Але щоб осмислити це, потрібно поетапно проаналізувати і оцінити увесь хід розвитку управлінської думки.

Пошук нової управлінської парадигми йде у нас досить широким фронтом: відбувається активне поглиблення в історію управлінської думки, управління зв’язується з цивілізаційними змінами і процесами глобалізації, з духовним відродженням суспільства і особи, з владою і політичною стабілізацією, з проблемами досягнення економічної ефективності і соціальної справедливості¹. Проте при усій плідності такої праці у ній поки що переважає постановка проблеми зміни парадигм управління над дослідженням того, що являє собою самоуправління в умовах тих процесів соціальної трансформації і глобалізації, що відбуваються в країні і у світі.

Отже, зробимо головні висновки з вищевикладеного матеріалу. По-перше, система соціального управління після фази функціонування переходить у фазу розвитку, що має здійснюватись як у позитивному алгоритмі, так і у негативному. Морфогенез системи соціального управління на цьому етапі отримує завершення, оскільки формується гомеостат – орган у горизонті третьої природи, що оперує логічними одиницями або смислами.

По-друге, у випадку позитивного варіанту система еволюціонує у режимі гомеорез, що розвивається за принципом стійкої

¹ Див. : *Минина В. Н.* Смена парадигмы управления в контексте социальных изменений / В. Н. Минина // Социология экономики и управления / под ред. Л. Т. Волчковой. – СПб., 1998. – С. 91-107.; *Иванов В. К.* Управленческая парадигма XXI века / В. К. Иванов, А. В. Иванов, А. О. Доронин. – М. : МГИУ, 2002. – Т. I. – 180 с.; *Беликова Л. Т.* Смена парадигмы управления в контексте стремления к свободе и социальной справедливости / Л. Т. Беликова // Социальное управление, коммуникации и социально-проектные технологии: Всерос. конф., приуроченная к 75-летию со дня рождения проф. Тамары Моисеевны Дридзе, Москва, 5-6 октября 2005 г. / [под ред. А. В. Тихонова]. – М. : Изд-во Ин-та социологии, 2006. – 379 с.; *Управление: социально-философские проблемы методологии и практики* / [под общ. ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, К. В. Султанова, А. В. Тихонова]. – СПб. : Изд. “Книжный дом”, 2005. – 480 с.; та ін.



неврівноваженості і , як наслідок, вона збагачує себе підсистемою зворотного зв'язку і переходить у режим саморегуляції.

По-третє, якщо реалізується негативний алгоритм, що називається гомеоклазом, то вона сходить з соціальної арени. Принципом життєдіяльності соціальної системи є наростання ентропії. Негативний алгоритм має дві фази: латентну і відкриту. При переході від першої до другої система біфуркує і обирає новий горизонт розвитку.

По-четверте, наш аналіз довів, що влада дійсно є соціальним інститутом, оскільки явище має усі необхідні ознаки інституалізації, і він пройшов низку етапів, а саме: у соціальному організмі країни цілком природнім шляхом визріла потреба в наявності спільних організованих дій з наведення порядку у взаємовідносинах; формування загальних цілей діяльності; поява соціальних норм і правил у ході стихійної соціальної взаємодії у чотирьох основних сферах суспільства: економічній, соціальній, політичній та ідеологічній; поява процедур, що пов'язані з нормами і правилами прийняття рішень; інституалізація норм і правил, процедур, тобто їх прийняття та використання; встановлення системи санкцій для підтримки норм і правил, диференційованість їх використання в окремих випадках; створення системи статусів і ролей, що охоплюють усіх без винятку членів соціального процесу.

Цього переліку характеристик цілком достатньо, щоб визнати існування інституту влади як самостійного і незалежного, що у соціальному житті обслуговує специфічний вид діяльності людей. Об'єктивованим продуктом є система управління. Співвідношення їх таке, як між соціальним інститутом релігії і церквою, що є соціальною системою. Іншими прикладами можуть бути, на нашу думку, соціальний інститут шлюбу і соціальне утворення – сім'я, інститут освіти і система національної вищої професійної освіти та ін.

По-п'яте, формуються суперечності, які рухають систему соціального управління до удосконалення структури і функцій. На початковому етапі провідною суперечністю був розподіл влади, власності і управління. І це є питання не лише культури, але і



розподілу праці, прав і обов'язків між різними суб'єктами, що несуть самотійну відповідальність за виживання суспільства і конструювання його перспектив. При цьому, як ми вважаємо, влада неминуче поступиться управлінню домінуючою роллю в постіндустріальному типі соціальної організації, оскільки може бути змінений і сам принцип її утворення. Тому на завершальному етапі соціальна цілісність може підтримуватися і новим синкретизмом, синкретизмом організації і самоорганізації, управління і самоврядування.

Як це відбувається, і які тут механізми задіяні, нам має висвітлити останній етап нашого дослідження, що присвячений саморегуляції, а ширше – аутопоезису соціальних систем. Система соціального управління вийшла з системи саморегуляції, і наразі ми логічно її повинні повернути у своє природне лоно.



Післямова

Наше дослідження довело, що управління технічними, біологічними і соціальними системами за своїм генезисом – явище соціальне, джерелом якого є Особистість Людини, її інтелект і позитивна жадоба до оволодіння витокami власного інтелектуального і фізичного розвитку. Тож, логічно визначити, що управління – це цивілізаційний винахід, явище планетарної культури, що широко використовується на практиці, універсальний засіб раціональної регуляції людської діяльності, спрямованої на оволодіння і перетворення об'єктів будь-якої природи, а також на створення засобів впливу на них за допомогою: з одного боку – техніки, а з іншого – соціальних організацій.

У дослідженні доведено, що головним інструментом обґрунтування світоглядно-ідеологічних засад загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами, формалізації організаційного ідеалу розвитку соціальних конструкцій від промислової фірми до планетарного соціального організму має стати філософія управління. Нам, насамперед вітчизняним дослідникам управління, необхідно подолати філософію прагматизму і емпіризму, що покладена у фундамент американських теорій і концепцій менеджменту, і яка звужує можливості створення методологічної основи для розробки загальної теорії управління. Як і європейській науці управління, що має сильнішу філософську позицію, але не має такого багатого емпіричного досвіду в сфері менеджменту, як США, треба посилити увагу до проблем управління і інтелектуально поліпшити обробку практики управління у сфері технічного, біологічного і соціального розвитку. При цьому



пам'ятати, що у центрі становлення організаційної і інформаційної єдності мережевого Світового суспільства знаходиться Особистість Людини, і вона потребує гуманного до себе відношення, мовою нашого дослідження – надзвичайно м'якого управління.

У монографії подано авторський підхід до формалізації філософських засад формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами, на основі яких “тектологія повинна з'ясувати, – писав О. Богданов, – які способи організації спостерігаються в природі і в людській діяльності; згодом – узагальнити і систематизувати ці способи; далі – пояснити їх, тобто дати абстрактні схеми їх тенденцій і закономірностей; зрештою, спираючись на ці схеми, визначити напрями розвитку організаційних методів і їх роль в економії світового процесу”¹.

Управління дедалі помітніше відділяється від владарювання і володіння і водночас стає щораз більш затребуваним способом упорядкування спонтанних процесів, надання їм соціально-відповідальної спрямованості. Тож, тут цілком можна погодитись із висновком В. Глущенко про те, що у сфері управління технічними, біологічними і соціальними системами чітко заявляють про себе дві основні тенденції або закономірності становлення управління:

а) розвиток по спіралі, при якому менеджмент спочатку забезпечує розвиток і ускладнення об'єкта управління, а згодом примусово ускладнюється сам таким чином, щоб відповідати цій новій складності об'єкта управління;

б) розподіл управлінської діяльності між підприємцем і менеджером, або, ще глибше, між підприємництвом і менеджментом². Різниця полягає у тому, що підприємець (власник, капіталіст) несе ризик за реалізацію проекту у повному обсязі, а менеджер – лише у тій частині, де були перевищені його повноваження або порушені інструкції, норми законодавства або корпоративної етики³.

¹ Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука): [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 127.

² Глущенко В. В. Менеджмент: системные основы / В. В. Глущенко. – Железнодорожный, Моск. обл. : ТОО НПЦ “Крылья”, 1996. – С. 12.

³ Глущенко В. В. Менеджмент: системные основы. / В. В. Глущенко. – Железнодорожный, Моск. обл. : ТОО НПЦ “Крылья”, 1996. – С. 12.



Стійке становище управління серед інших явищ соціальної регуляції (панування неформальної сили, наприклад, мафіозних і тіньових структур, насильства тероризму, спонтанної самоорганізації), відтворення соціального прошарку керівників, їх навчання і накопичення знань у цій сфері – усе це надає особливого суспільного значення управлінню у вирішенні проблем, що постійно загострюються, переходу суспільства від індустріальної до постіндустріальної стадії розвитку і супроводжується як надіями на краще майбутнє, так і невпевненістю у цьому майбутньому, побоюваннями нових потрясінь і катаклізмів.

Практика соціального розвитку кінця ХХ-го – початку ХХІ століть до цього підштовхує, а гострі протиріччя глобалізаційного процесу, на прикладі кольорових революцій і євровалютних криз не мають обнадійливого впливу на свідомість не тільки пересічних громадян країн Євросоюзу, але викликають занепокоєння і у професіональних менеджерів вищого рангу у країнах ОБСЄ, США і Великої Вісімки загалом – G-8, G-20, що безперервно консультується у Давосі (Davos), Кемп-Девіді (Camp David) та інших куточках світу, у якому концентрується організаційна думка планетарної спільноти.

На основі обґрунтування предмету, об'єкта, функцій і принципів філософії управління використовує її як інструментарій когнітивного аналізу сфери соціального управління. Філософія управління створює і об'єктивує у інформаційній матриці суспільства специфічне семантичне поле для розробки теорії соціального управління. Філософія управління має забезпечити категоріальний апарат для розробки загальної теорії управління, оскільки мова – це засіб будівництва соціальних конструкцій, а філософські категорії – засоби їх дослідження.

Градус дослідження знижено, оскільки проблема філософського забезпечення вивчення процесу формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами перейшла у розряд задач, а вони, як відомо, виникають разом з умовами вирішення.



На прикладі філософського аналізу системи соціального управління, як оригінального змісту другої природи (соціального світу), доведено, що це явище має декілька форм проявів, а саме: сутнісну – у вигляді організаційної взаємодії людей між собою; функціональну – у вигляді управлінської діяльності; онтологічну – у вигляді організаційних відносин; логічну – у вигляді знань про організацію соціального світу; субстанціональну – у вигляді інтелігібельної матерії; ноуменологічну – у вигляді фенотипічної інформації; суб’єктивовану – у вигляді сутнісних сил особистості; об’єктивовану у вигляді організаційної складової соціуму; фізичну – у вигляді слабкого електромагнітного (лептонового) випромінювання. Природно, що при системному аналізі слід користуватися всіма його модифікаціями, водночас при видових аналізах вимагається дотримуватися саме тієї форми, в якій перебуває на той момент соціальне явище.

Таким чином, у дослідженні зроблено перший крок до пояснення основних принципів тектології, які сформулював О. Богданов у відомій праці “Тектология. Всеобщая организационная наука”, сенс і механізм дії яких впродовж ХХ століття не були розпаковані і не набули форми, придатної до практичного використання. Принципи всезагальної науки управління залишились на папері, оскільки кібернетика, що зародилась усередині ХХ століття, швидко набравши високого темпу росту і популярності, захлинулась у багатоманітні організаційних форм буття живої і неживої природи. Вона пройшла, на жаль, повз універсальні принципи тектології і на початку ХХІ століття впала у застій, тобто призупинилась у своєму розвитку.

На основі проробленої дослідницької роботи, набутих навичок пізнавальної діяльності і отриманих результатів у горизонті вивчення явища соціального управління автор має надію не тільки пояснити принципи дії і форми прояву принципів тектології у техноценозі, біоценозі і соціоценозі, сформульованих у свій час О. Богдановим.

Це принципово можливо, оскільки у дослідженні доведено, що:

– технічні, біологічні і соціальні системи утворюють онтологічну матрицю соціального світу;



– є продуктами людської діяльності;
– джерелом їх породження є біологічна людина, що набула соціальної якості у формі особистості, а потім збагатила себе технікою і соціальними організаціями і піднялась з горизонту культурно-історичного розвитку на щабель розвитку соціально-історичного;

– онтологічна матриця соціального світу детермінує становлення не тільки організаційної єдності, але потребує відповідно й становлення інформаційної єдності світової спільноти;

– управління, як продукт цілеспрямованої і цілераціональної діяльності особистості людини, виходить із лона спонтанної саморегуляції соціального світу, так і повертається у її площину завдяки: а) зворотному зв'язку у соціогенезі; б) відомим принципам відбору, наслідування і мінливості, що відкриті Чарльзом Дарвіном для біогенезу; в) штучному зворотному зв'язку, закладеному проєктантами і конструкторами технічних систем у техногенезі.

Йдеться про такі імперативи загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами, як:

1) принцип єдності організаційних методів в теорії і практиці управління;

2) принцип спеціалізації організаційної діяльності (взаємодії), що ґрунтується на поділі суспільної праці;

3) принцип систематизації організаційного досвіду людства;

4) різноманіття організаційних форм (живої і неживої природи).

Саме вони, вищеназвані принципи тектології, потребують насамперед пояснення з боку філософії управління і тому утворюють коло її першочергових завдань, над якими автор монографії має надію продовжити науково-дослідну роботу.

Проведена аналітична робота доводить, що реалізований методологічний підхід – перспективний, оскільки система соціального управління постала перед нами у зовсім іншому вимірі і значно збагаченою новими елементами і характеристиками.

Є спокуса аналогічну аналітичну операцію реалізувати у сфері організації і саморегуляції техноценозу і біоценозу з тим, щоб згодом



можна було вийти на порівняльний аналіз і отримати інтегративні продукти, що поєднують у одну теоретичну модель організаційної єдності технічних, біологічних і соціальних систем. Когнітивний портрет такої єдності можна буде розглядати як загальну теорію управління технічними, біологічними і соціальними системами.



Список використаної літератури

1. *Абаев Н. В.* Чань-буддизм и культурно-психологические традиции в средневековом Китае / Н. В. Абаев. – Новосибирск : Наука, Сиб. отделение, 1989. – 272 с.
2. *Абдеев Р. Ф.* Механизм управления, его генезис и системообразующая роль / Р. Ф. Абдеев // Философские науки. – 1990. – № 4. – С. 87-91.
3. *Аверіна О. І.* Мінливість соціальних систем: теоретико-методологічний аналіз : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 / Аверіна Ольга Іванівна. – К., 2009. – 200 с.
4. *Адизес И.* Займитесь менеджментом с другим / И. Адизес // Эксперт. – 2006. – № 47 (96). – С. 44-50.
5. *Азимов А.* Выбор катастроф / А. Азимов ; [пер. с англ. А. А. Девеля, Т. А. Девеля]. – 2-е изд., испр. – СПб. : Амфора, 2002. – 509 с.
6. *Алешенков М. С.* Основы комплексной безопасности ноосферных систем, их объектов и субъектов / М. С. Алешенков. – М. : Полиграфикс РПК, 2000. – 208 с.
7. *Амосов Н. М.* Мое мировоззрение / Н. М. Амосов // Вопросы философии. – 1992. – № 6. – С. 50-74.
8. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Изд-во Лен. ун-та, 1968. – 339 с.
9. *Анголенко Н. И.* Системное руководство организацией : учебник / Н. И. Анголенко. – М. : Изд-во “Экзамен”, 2006. – 414 с.
10. *Андроид* // Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Андроид>. – Заголовок з екрана.
11. *Андрущенко В.* Організоване суспільство: Проблема організації та суспільної самоорганізації в період радикальних трансформацій в Україні на рубежі століть : досвід соціально-філософського аналізу / В. Андрущенко. – К. : Атлант ЮЕМСі, 2006. – 498 с.
12. *Андрущенко В. П.* Освітня політика: (огляд порядку денного) / В. П. Андрущенко, В. Л. Савельєв. – К. : МП “Леся”, 2010. – 368 с.

13. *Анохин П. К.* Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем [Электронный документ] / П. К. Анохин // Принципы системной организации функций. – М. : Наука, 1973. – С. 5-61. – Режим доступа до ресурсу: <http://vmg.pp.ua/books/Бизнес/forex/Книги%20по%20экономике/Анохин%20П.К.%20Принципиальные%20вопросы%20общей%20теории%20функциональных%20систем.pdf>.
14. *Анфимова А. Ю.* “Мягкий менеджмент” как основа социального развития общества [Электронный ресурс] / А. Ю. Анфимова // Роль женщины-руководителя в решении социальных задач : материалы круглого стола, 21.11.2002. Комитет Общественных связей г. Москвы. – М., 2003. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.uni-dubna.ru/?id=2356>.
15. *Арнольд В. И.* “Жесткие” и “мягкие” математические модели / В. И. Арнольд. – М. : МЦНМО, 2000. – 32 с.
16. Аутопоезис соціальних систем : монографія / за наук. ред. В. П. Беґа; Мін-во освіти і науки, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – 748 с.
17. *Ауэрхан Я.* Автоматизация и общество / Я. Ауэрхан. – М. : Соцэкгиз, 1960. – 170 с.
18. *Афанасьев В. Т.* Научное управление обществом / В. Т. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1968. – 384 с.
19. *Ахиезер А. С.* Дезорганизация как категория общественной жизни / А. С. Ахиезер // Общественные науки и современность. – 1995. – № 6. – С. 42-52.
20. *Ахиезер А. С.* Социально-культурные проблемы развития России: Философский аспект / А. С. Ахиезер. – М. : Высшая школа, 1992. – 486 с.
21. *Базалук О. А.* Время в свете новой космологической концепции / О. А. Базалук. – Днепропетровск : Пороги, 2003. – 127 с.
22. *Базалук О. А.* Модели Мироздания / О. А. Базалук // Sententiae : наук. праці Спільки дослідників модерної філософії (Паскалівського товариства). – 2005. – Спецвип. № 2 “Філософія і космологія”. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця; Днепропетровск : Пороги, 2005. – С. 51-67.
23. *Базалук О. А.* Происхождение человечества: новая космологическая концепция / О. А. Базалук. – Днепропетровск : Пороги, 2003. – 144 с.



24. *Базалук О. А.* Разумное вещество / О. А. Базалук. – К. : Наук. думка, 2000. – 367 с.
25. *Базалук О. А.* Сущность человеческой жизни / О. А. Базалук. – К. : Наук. думка, 2002. – 272 с.
26. *Барков С. А.* Социология организаций : учеб. пособие / С. А. Барков. [Электронный ресурс]. – М. : Изд-во МГУ, 2004. – 288 с. – Режим доступа до ресурсу: <http://lib.socio.msu.ru/l/library?e=d-000-00---001ucheb--00-0-0-0prompt-10---4-----0-0l--1-ru-50---20-help---00031-001-1-0windowsZz-1251-00&a=d&cl=CL1&d=HASHd9ad40d2ee6942b3561ff5.2>.
27. *Бауэр Э. С.* Теоретическая биология / Э. С. Бауэр. – М. ; Л. : Изд-во ВИЭМ, 1935. – 206 с.
28. *Бачинин В. А.* Философия права и преступления / В. А. Бачинин. – Харьков : Фолио, 1999. – 607 с.
29. *Бевзенко Л. Д.* Социальная самоорганизация. Синергетическая парадигма: возможности социальных интерпретаций / Л. Д. Бевзенко. – К. : Ин-т социологии НАН Украины, 2002. – 437 с.
30. *Бек У.* Влада і контрвлада у добу глобалізації. Нова світова політична економія / У. Бек; [пер. з нім. О. Юдіна]. – К. : Ніка-Центр, 2011. – 408 с.
31. *Бек У.* Общество риска: На пути к другому модерну / У. Бек ; [пер. с нем. В. Сидельника и Н. Федоровой ; послесл. А. Филиппова]. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
32. *Бек У.* Что такое глобализация? Ошибка глобализма – ответы на глобализацию / У. Бек ; [пер. с нем. А. Григорьева, В. Сидельника; общ. ред. и послесл. А. Филиппова]. – М. : Прогресс-Традиция. 2001. – 304 с.
33. *Беликова Л. Т.* Смена парадигмы управления в контексте стремления к свободе и социальной справедливости / Л. Т. Беликова // Социальное управление, коммуникации и социально-проектные технологии: Всерос. конф., приуроченная к 75-летию со дня рождения проф. Тамары Моисеевны Дридзе, Москва, 5-6 октября 2005 г. / [под ред. А. В. Тихонова]. – М. : Изд-во Ин-та социологии, 2006. – 379 с.
34. *Белорус О. Г.* Экономическая система глобализма / О. Г. Белорус. – К. : КНЭУ, 2003. – 380 с.
35. *Берг А. И.* Информация и управление / А. И. Берг, Ю. И. Черняк. – М. : Экономика, 1966. – 64 с.



36. *Берг А. И.* Кибернетика и прогресс науки и техники / А. И. Берг, Б. В. Бирюков // Ленин и современное естествознание. – М. : Мысль, 1969. – С. 353-354.
37. *Бергер П.* Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман ; [пер. с англ. Е. Руткевич ; Моск. филос. фонд.]. – М. : Academia-Центр; Медиум, 1995. – 323 с.
38. *Бердяев Н. А.* Самопознание / Н. А. Бердяев. – М. : Книга, 1991. – 353 с.
39. *Берман Г. Д.* Западная традиция права: эпоха формирования / Г. Д. Берман. – М. : Инфра-М, Изд-во МГУ, Норма, 1998. – 624 с.
40. *Берталанфи Л.* Общая теория систем. – обзор проблем и результатов / Л. Берталанфи // Системные исследования. Ежегодник, 1969. – М. : Наука, 1969. – С. 30-54.
41. *Берталанфи Л. фон.* История и статус общей теории систем / Л. фон Берталанфи // Системные исследования: ежегодник. – М. : Наука, 1973. – С. 20-37.
42. *Бессонова Л. А.* Философские аспекты теории и практики менеджмента / Л. А. Бессонова [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue3/Philos_Manag1.html.
43. *Бестужев-Лада И. В.* Соотношение исследований будущего (Future Research) и мира во всем мире (Peace Research) в проблематике современной глобалистики и альтернативистики / И. В. Бестужев-Лада // Реальна ли угроза четвертой мировой войны?: Материалы постоянно действующего междисциплинарного семинара Клуба ученых “Глобальный мир”. Вып. 1. – М. : Изд. дом “Новый век”, Ин-т микроэкономики, 2001. – С. 48.
44. *Бех В. П.* Генезис соціального організму країни : монографія / В. П. Бех. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.
45. *Бех В. П.* Генезис соціального організму навчального закладу : монографія / В. П. Бех, Л. М. Семененко. – К. : Вид-то НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – 330 с.
46. *Бех В. П.* Механізм ціннісно-сміслової детермінації управління навчальним закладом / В. П. Бех, Л. М. Семененко // Практична філософія. – 2006. – № 4 (22). – С. 18-26.
47. *Бех В. П.* Організаційна свідомість: питання, припущення, гіпотези / В. П. Бех, О. М. Токар // Нова парадигма. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. – Вип. 36. – С. 36-46.



48. *Бех В. П.* Саморегуляція соціального організму навчального закладу : монографія / В. П. Бех, Л. М. Семененко. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – 330 с.
49. *Бех В. П.* Технократизм у дискурсі проблем вищої школи : монографія / В. П. Бех, І. В. Малик; за ред. В. П. Беґа. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – 263 с.
50. *Бех В. П.* Философия социального мира: гносеологический анализ / В. П. Бех. – Запорожье : Тандем-У, 1999. – 284 с.
51. *Бех В. П.* Фірма в дискурсі організменої ідеї : монографія / В. П. Бех, А. В. Гашенко. – Суми : ВТД “Університетська книга”, 2006. – 376 с.
52. *Бех В. П.* Функціональна модель особистості: пошуки полікультурних детермінант поведінки : монографія / В. П. Бех, Є. О. Шалімова – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – 255 с.
53. *Бех В. П.* Человек и Вселенная: когнитивный анализ : монография / В. П. Бех. – 2-е изд., доп. – Запорожье : Просвіта, 2004. – 148 с.
54. *Бехтерев В. М.* Коллективная рефлексология / В. М. Бехтерев // Бехтерев В. М. Избранные работы по социальной психологии. – М. : Наука, 1994. – С. 18-352.
55. *Бжезинский З.* Великая шахматная доска / З. Бжезинский. – М. : Междунар. отношения, 1999. – 256 с.
56. *Бжезинский З.* Выбор. Мировое господство или глобальное лидерство / З. Бжезинский ; пер. с англ. – М. : Междунар. отношения, 2006. – 288 с.
57. *Бир С.* Мозг фирмы / С. Бир ; пер. с англ. проф. М. М. Лопухина. – М. : Радио и связь, 1993. – 416 с.
58. *Бир Ст.* Кибернетика и управление производством / Ст. Бир . – М. : Наука, 1965. – 391 с.
59. *Богатырев М. Р.* Организационная культура: Сущность и роль в системе управления : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Богатырев М. Р. – М., 2005. – 178 с.
60. *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука) : [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – 304 с.
61. *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука) : [в 2 кн.] / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 2. – 351 с.
62. *Боголюбова Е. В.* Культура и общество / Е. В. Боголюбова. – М. : Изд-во МГУ, 1978. – 232 с.

-
63. *Бодрийяр Ж.* Прозрачность зла / Ж. Бодрийяр. – М. : Добросвет, 2000. – 257 с.
64. *Бодрийяр Ж.* В тіні мовчазної більшості, чи кінець соціального / Ж. Бодрийяр // Незалежний культурологічний часопис “І”. – 2002. – № 25. – С. 76-88.
65. *Болтански Л.* Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло ; пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. – М. : Новое литературное обозрение, 2011. – 976 с.
66. Большая Советская энциклопедия : [в 30 т.]. – 3-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1969-1978. – Т. 27. – 1977. – 634 с.
67. Большая Советская Энциклопедия: [в 30 т.]. – 3-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1969-1978. – Т. 18: Никко – Отолиты / гл. ред. А. М. Прохоров ; ред. Н. К. Байбаков [и др.] ; зам. гл. ред. С. М. Ковалёв. – 1974. – 632 с.
68. Большой энциклопедический словарь. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Большая российская энциклопедия; СПб. : Норинт, 2002. – 1456 с.
69. *Борзенков В. Г.* Причинность / В. Г. Борзенков // Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Республика, 2001. – С. 463-464.
70. *Бородкин В. В.* Противоречия и два способа организации социальных систем // Самоорганизация: кооперативные процессы в природе и обществе : в 2 ч. / В. В. Бородкин ; отв.ред. Г. И. Рузавин. – М. : Ин-т философии АН СССР, 1990. – Ч. 1. – С. 69-90.
71. *Будзан Б.* Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи / Б. Будзан. – К. : Вид-во Соломії Павличко; Основа, 2001. – 349 с.
72. *Булыгин Ю. Е.* Организация социального управления (основные понятия и категории) : слов.-справ. / Ю. Е. Булыгин. – М. : Контур, 1999. – 254 с.
73. *Бургин М. С.* Введение в современную точную методологию науки. Структуры систем знания / М. С. Бургин, В. И. Кузнецов. – М. : Аспект, 1994. – 304 с.
74. *Бурлачук В.* “Вождь” и “масса” в посттоталитарном обществе / В. Бурлачук, В. Токарева // Сучасна українська політика: політики і політологи про неї. – К. : Вид-во Українсько-фінського ін-ту менеджменту і бізнесу, 1999. – С. 196-203.
75. *Бухарин Н. И.* Проблемы теории и практики социализма / Н. И. Бухарин. – М. : Политиздат, 1989. – 512 с.



76. *Быченков В. М.* Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъективности / В. М. Быченков. – М. : Российская академия социальных наук, 1996. – 965 с.
77. *Бьюкенен П. Дж.* Смерть Запада / П. Дж. Бьюкенен. – М. : АСТ, 2007. – 448 с.
78. *Валлерстайн И.* Конец знакомого мира: Социология XXI века / И. Валлерстайн ; пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Логос. 2003. – 368 с.
79. *Варнеке Х.-Ю.* Революция в предпринимательской культуре: фрактальное предприятие / Х.-Ю. Варнеке ; пер. с нем. – М. : Наука, 1999. – 130 с.
80. *Василенко И. А.* Политическая глобалистика / И. А. Василенко. – М. : Логос, 2000. – 360 с.
81. *Васильев Г. Н.* Самоорганизация целостности: психо- и социогенез / Г. Н. Васильев, В. Н. Келасьев. – СПб. : Изд-во СПб. гос. ун-та, 2003. – 204 с.
82. *Василькова В. В.* Порядок и хаос в развитии социальных систем / В. В. Василькова. – СПб. : Изд-во “Лань”, 1999. – 480 с.
83. *Вебер А.* В бизнесе все как в природе / А. Вебер // Искусство управления. – 2001. – № 3 (9). – С. 6-15.
84. *Вебер А.* Что стоит за так называемым антиглобализмом? / А. Вебер // МЭ и МО. – 2001. – № 12. – С. 50-56.
85. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер // Избранные произведения / пер. с нем. ; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова ; предисл. П. П. Гайденко. – М. : Прогресс, 1990. – С. 43-271.
86. *Вейлл П.* Искусство менеджмента: Новые идеи для мира хаотических перемен / П. Вейлл ; пер. с англ. Козыревой И. Б. – М. : Изд-во „Новости”, 1993. – 222 с.
87. *Вернадский В. И.* Начало и вечность жизни / В. И. Вернадский. – М. : Сов. Россия, 1989. – 703 с.
88. *Вернадский В. И.* Философские мысли натуралиста / В. И. Вернадский. – М. : Наука, 1988. – 520 с.
89. *Виллем Ф.* Космополитизм / Ф. Виллем // Мир Просвещения. Исторический словарь. – М. : Памятники исторической мысли, 2003. – С. 31-41.

-
90. *Вилли К.* Биология: биологические законы и процессы / К. Вилли, В. Детье. – М. : Мир, 1974. – 820 с.
 91. *Винер Н.* Кибернетика или управление и связь в животном и машине / Н. Винер. – 2-е изд. – М. : Сов. радио, 1968. – 326 с.
 92. *Виханский О. С.* Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 1998. – 528 с.
 93. *Водопьянов П. А.* Устойчивость в развитии живой природы / П. А. Водопьянов. – Минск : Наука и техника, 1974. – 158 с.
 94. *Войтенко В. Т.* Молекулярные механизмы старения и эволюция продолжительности жизни: Проблема системного анализа / В. Т. Войтенко // Всеобщий симпозиум “Молекулярные и клеточные механизмы старения”: тез. докл. – К., 1981. – С. 37-38.
 95. *Волкова В. Н.* Теория систем: учеб. пособие / В. Н. Волкова, А. А. Денисов. – М. : Высш. школа, 2006. – 511 с.
 96. *Воронкова В. Г.* Управление как единый социальный организм / В. Г. Воронкова // Нова парадигма : альманах наук. праць. – Вип. 10. – Запоріжжя, 1999. – С. 8-19.
 97. *Воронкова В. Г.* Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри) : монографія / В. Г. Воронкова. – Запоріжжя : РВВ ЗДІА, 2008. – 254 с.
 98. *Время лжепророков: Гегель, Маркс и другие оракулы / К. Поппер ; пер. с англ., под ред. В. Н. Садовского. – М. : Феникс, Междун. фонд “Культурная инициатива”, 1992. – 528 с.*
 99. *Выготский Л. С.* Собрание сочинений : в 6 т. / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика, 1983. – Т. 3. – 368 с.
 100. *Гвишиани Д. М.* Организация и управление / Д. М. Гвишивни. – М. : МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – 332 с.
 101. *Гегель Г.* Афоризмы / Г. Гегель // Работы разных лет : в 2 т. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – С. 529-562.
 102. *Гегель Г.* Лекции по истории философии / Г. Гегель // Гегель Г. Сочинения. – Л. : Партиздат, 1932. – Кн. 1. Т. IX. – 313 с.
 103. *Гегель Г.* Наука логики : [в 3 т.] / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1. – 501 с.
 104. *Гегель Г.* Наука логики : [в 3 т.] / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – 248 с.



105. Гегель Г. Наука логики : [в 3 т.] / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – 371 с.
106. Гегель Г. Политические произведения / Г. Гегель. – М. : Наука, 1978. – 440 с.
107. Гегель Г. Сочинения / Г. Гегель. – М., 1929. – Т. 1. – С. 245.
108. Гегель Г. Сочинения / Г. Гегель. – М., 1929. – Т. 4. – С. 150.
109. Гегель Г. Учение о понятии / Г. Гегель // Гегель Г. Наука логики. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – 374 с.
110. Гегель Г. Феноменология духа / Г. Гегель // Гегель Г. Сочинения : в 14 т. – М. : Изд-во социально-политической литературы, 1959. – Том 4. – 487 с.
111. Гегель Г. Философия права / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.
112. Гегель Г. Философская пропедевтика / Г. Гегель // Гегель Г. В. Ф. Работы разных лет : в 2 т. / сост., общ. ред. А. В. Гулыги. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – С. 7–209.
113. Гегель Г. Энциклопедия философских наук / Г. Гегель // Гегель Г. Сочинения : в 14 т. – М. ; Л. : Государственное издательство, 1929. – Том 1. Ч. 1. – 437 с.
114. Гегель Г. Энциклопедия философских наук : в 3 т. / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1975. – Т. 2. – 695 с.
115. Гегель Г. Энциклопедия философских наук : в 3 т. / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1974. – Т. 1. – С. 410.
116. Гегель Г. Энциклопедия философских наук : в 3 т. / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1977. – Т. 3. – С. 96.
117. Гельвеций. Мысли и размышления / Гельвеций // Сочинения : в 2 т. – М. : Мысль, 1974. – Т. 2. – С. 569-600.
118. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посібник / за заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.
119. Генез // Современная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B7&stype=0>.
120. Генезис // Словарь ботанических терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://botanical_dictionary.academic.ru/2801/ГЕНЕЗИС. – Заголовок з екрана.

121. *Генсон М. Е.* Управління освітою та організаційна поведінка / М. Е. Генсон ; пер. з англ. Х. Проців. – Л. : Літопис, 2002. – 378 с.
122. *Герчикова И. Н.* Менеджмент : учебник / И. Н. Герчикова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 501 с.
123. *Гидденс Э.* Устройство общества: очерк теории структуризации / Э. Гидденс. – 2-е изд. – М. : Академический Проект, 2005. – 528 с.
124. *Гірц К.* Інтерпретація культур : вибрані есе / К. Гірц ; пер. з англ. Н. Комарова. – К. : Дух і літера, 2001. – 542 с.
125. *Глушченко В. В.* Менеджмент: системные основы / В. В. Глушченко. – Железнодорожный, Моск. обл. : ТОО НПЦ “Крылья”, 1996. – 216 с.
126. *Головин А. И.* Идея “потока сознания” и концепция “трех миров” / А. И. Головин // Дух і Космос: наука і культура на шляху до нетрадиційного світосприймання / кол. авторів під кер. проф. І. З. Цехмістро. – Х., 1995. – С. 37.
127. *Гольбах П. А.* Естественная политика, или беседы об истинных принципах управления / П. А. Гольбах // Избранные произведения : в 2 т. / пер. с фр. ; под общ. ред. Х. Н. Момджяна. – М. : Соцэкгиз, 1963. – Т. 2. – С. 84-536.
128. Гомеостатика живых, технических, социальных и экологических систем: коллектив : монография / под ред. Ю. М. Горского. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд., 1988. – 322 с.
129. *Горохов В. Г.* Петр Клементьевич Энгельмейер / В. Г. Горохов. – М. : Наука, 1997. – 223 с.
130. *Горский Ю. М.* Гомеостатика: модели, свойства, патологии / Ю. М. Горский // Гомеостатика живых, технических, социальных и экологических систем. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд., 1990. – 280 с.
131. *Горский Ю. М.* Системно-информационный анализ процессов управления / Ю. М. Горский. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд., 1988. – 322 с.
132. *Горюнов И.* Формула совести / И. Горюнов // Поиск. – 2000. – № 44. – С. 3-12.
133. *Грееф Г.* Общественный прогресс и регресс / Г. Грееф. – СПб. : Типография Ю. Н. Эрлих, Садовая, № 9, 1896. – 336 с.
134. *Григорьева П.* Синергетика и Восток / П. Григорьева // Синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов / отв. ред. В. И. Аршинов, В. Г. Буданов, В. Э. Войцехович. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – С. 215-242.



135. *Гринченко С. Н.* Метаэволюция (систем неживой, живой и социально-технологической природы) / С. Н. Гринченко. – М. : ИПИРАН, 2007. – 456 с.
136. *Грицяк І. А.* Європейське управління: теоретико-методологічні засади : монографія / І. А. Грицяк. – К. : К.І.С., 2006. – 398 с.
137. Громадські організації у дискурсі демократизації суспільства : монографія / Мін-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова ; за наук. ред. В. П. Беха ; редкол. : В. П. Бех (голова). – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – 680 с.
138. *Гумбольдт В.* Избранные труды по языкознанию / В. Гумбольдт. – М. : Прогресс, 1984. – 400 с.
139. *Гумилев Л. Н.* География этноса в исторический период / Л. Н. Гумилев. – Л. : Наука, Ленинградское отделение, 1990. – 278 с.
140. *Гумилев Л. Н.* Этносфера: История людей и история природы / Л. Н. Гумилев. – М. : Экопрос, 1993. – 544 с.
141. *Гурвич А. Г.* Теория биологического поля / А. Г. Гурвич. – М. : Сов. наука, 1944. – 156 с.
142. *Гуревич П. С.* Закономерности и социальные перспективы научно-технического прогресса / П. С. Гуревич // Новая технократическая волна на Западе / отв. ред. Гуревич П. С. – М. : Прогресс, 1986. – С. 3-30.
143. *Гурне Б.* Державне управління / Б. Гурне ; пер. з фр. В. Шовкун. – К. : Основи, 1993. – 165 с.
144. *Давидюк Г. П.* Социологические законы / Г. П. Давидюк // Социс. – 2001. – № 6. – С. 96-103.
145. *Дадаев А. Н.* Биография Н. А. Козырева / А. Н. Дадаев [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.univer.omsk.su/omsk/Sci/Kozyrev/vsp0.win.htm>. – Заголовок з екрана.
146. *Даль В.* Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / В. Даль. – СПб. : Диамант, 1996. – 688 с.
147. *Дарвин Ч.* Происхождение видов путем естественного отбора / Ч. Дарвин // Дарвин Ч. Сочинения : в 3 т. – М.; Л. : Изд-во АН СССР, 1939. – Т. 3. – 544 с.
148. *Дафт Р.* Теории организации : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности “Менеджмент организации” / Ричард

- Л. Дафт ; пер. с англ. ; под ред Э. М. Короткова ; предисл. Э. М. Короткова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 736 с. – 691 с.
149. Делегация США покинула зал ГА ООН в знак протеста против речи Ахмадинежада [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.online.ua/430779/delegatsiya-ssha-pokinula-zal-ga-oon-v-znak-protesta-protiv-rechi-ahmadinedzhada>. – Заголовок з екрана.
150. Державна наукова програма “Технологічне передбачення як системна методологія інноваційного розвитку України” [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://uadocs.exdat.com/docs/index-29526.html?page=4>. – Заголовок з екрана.
151. Дешан Л.-М. Истина, или Истинная система / Л.-М. Дешан. – М. : Мысль, 1973. – 532 с.
152. Джейкобс Ч. С. Нейроменеджмент: почему не работает мотивация методом кнута и пряника / Чарльз С. Джейкобс ; пер. с англ. – К. : Companion Group, 2010. – 208 с.
153. Джойс Дж. Улисс / Дж. Джойс // Иностранная литература. – 1989. – № 1-12.
154. Дзвінчук Д. І. Менеджмент організацій : конспект лекцій / Д. І. Дзвінчук, В. І. Малімон, В. П. Петренко. – Івано-Франківськ, 2007. – 272 с. – С.45-46.
155. Диев В. С. Концептуальные основания анализа риска / В. С. Диев [Электронный ресурс] // Вестник НГУ. Серия: Философия. – Новосибирск, 2005. – Т. 3. – Вып. 1. – Режим доступа до ресурсу: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=52.
156. Диев В. С. Управление. Философия. Общество / В. С. Диев. // Вопросы философии. – 2010. [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=52. – Заголовок з екрана.
157. Диев В. С. Управленческие решения: неопределенность, модели, интуиция / В. С. Диев. – Новосибирск : Новосибирский гос. ун-т, 2001. – 347 с.
158. Диев В. С. Феномен современного управления с позиций науки и философии / В. С. Диев [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: http://www.philosophy.nsc.ru/journals/philscience/11_01/06_diev.htm.
159. Добронравова И. С. Синергетика: становление нелинейного мышления / И. С. Добронравова. – К. : Лыбидь, 1990. – 152 с.



160. Додонова В. І. Постнекласичний дискурс соціальної раціональності : монографія / В. І. Додонова. – Донецьк : Вид-во ДонГУ, 2011. – 340 с.
161. Донченко О. Від цілісності психологічних знань до цілісності світобачення / О. Донченко // Соціальна психологія. – 2011. – № 1. – С. 4-10.
162. Достоевский Ф. М. Братья Карамазовы / Ф. М. Достоевский // Собр. соч. : в 15 т. – Т. 10. – Л. : Наука, 1991. – С. 139-157, 358-380.
163. Дружинин В. В. Системотехника / В. В. Дружинин, Д. С. Конторов. – М. : Радио и связь, 1985. – 200 с.
164. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – 272 с.
165. Друкер П. Ф. Практика менеджмента : учеб. пособие / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2000. – 398 с.
166. Дубов А. В. Экологический гомеорез как основа эволюции / А. В. Дубов // Экологические технологии. – 2005. – № 10. – С. 77-78.
167. Дункан Джек У. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики / Джек У. Дункан ; [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1996. – 272 с.
168. Духовное производство: Социально-философский аспект проблемы духовной деятельности / В. И. Толстых, Н. Н. Козлова, В. М. Межуев и др. – М. : Наука, 1981. – 352 с.
169. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда.: метод социологии / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1991. – 575 с.
170. Дьяченко М. И. Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Харвест, М. : АСТ, 2001. – 576 с.
171. Енциклопедія “Кругосвет” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.krugosvet.ai>. – Заголовок з екрана.
172. Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников : монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев – М. : Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 232 с.
173. Закон України “Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки” // Відомості Верховної Ради України (ВВР) [Електронний ресурс]. – 2007. – № 12. – С. 102. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/537-16>.

174. *Занд Дейл Е.* Теории и их приложение / Дейл Е. Занд // Современное управление. Энциклопедический справочник американской ассоциации управления. – М. : Издат-центр, 1997. – Т. 1. – С. 1-10.
175. *Згуровський М. З.* Сценарний аналіз як системна методологія передбачення / М. З. Згуровський // Системні дослідження та інформаційні технології. – 2002. – № 1. – С. 7-41.
176. *Зиммель Г.* Социологический этюд / Г. Зиммель ; [пер. с нем.]. – К., СПб., Харьков : Южно-рус. кн-во Ф. А. Иогансона, 1903 (ценз. 1901). – 59 с.
177. *Ивакин А. А.* Диалектическая философия / А. А. Ивакин. – Одесса : Феникс; Сумы : Университетская книга; М. : Транслит, 2007. – 440 с.
178. *Иванов В. К.* Управленческая парадигма XXI века / В. К. Иванов, А. В. Иванов, А. О. Доронин. – М. : МГИУ, 2002. – Т. I. – 180 с.
179. *Игнатов В. Г.* Теория управления : курс лекций / В. Г. Игнатов, Л. Н. Албастова. – М. : ИКЦ “МарТ”; Ростов н/Д : Изд. центр “МарТ”, 2006. – 464 с.
180. *Ильин И. П.* Постмодернизм от истоков до конца столетия: эволюция научного мифа / И. П. Ильин. – М. : Интрада, 1998. – 255 с.
181. *Каган М. С.* Мир общения: Проблема межсубъектных отношений / М. С. Каган. – М. : Политиздат, 1988. – 319 с.
182. *Казначеев В. П.* Космопланетарный феномен человека: Проблемы комплексного изучения / В. П. Казначеев, Е. А. Спирин. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд-ние, 1991. – 304 с.
183. *Казначеев В. П.* Феномен человека: космические и земные стоки / В. П. Казначеев. – Новосибирск : Новосибирское книжное изд-во, 1991. – 128 с.
184. *Кант И.* Критика чистого разума / И. Кант ; [пер. с нем.]. – М. : Мысль, 1994. – 592 с.
185. *Капица С. П.* Синергетика и прогнозы будущего / С. П. Капица, С. П. Курдюмов, Г. Г. Малинецкий. – Изд. 3-е. – М. : Эдиториал УРСС, 2003. – 290 с.
186. *Капра Ф.* Дао физики / Ф. Капра. – СПб. : Орис, 1994. – 380 с.
187. *Карлоф Б.* Деловая стратегия / Б. Карлоф. – М. : Экономика, 1991. – 139 с.
188. *Карташев В. А.* Система систем / В. А. Карташев. – М. : Прогресс-Академия, 1995. – 325 с.



189. *Касавин И. Т.* Истина: вечная тема и современные вызовы / И. Т. Касавин // Эпистемология & философия науки. – 2009. – № 2. – С. 3-10.
190. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
191. *Кастельс М.* Інформаційне суспільство та держава добробуту. Фінська модель / М. Кастельс, П. Хіманен ; [пер. з англ.]. – К. : Ваклер у формі ТОВ, 2006. – 256 с.
192. *Кастельс М.* Пути к информационному обществу: структура занятости в семи главных индустриальных странах, 1920-1990 гг. / М. Кастельс, Ю. Аояма // Международный обзор труда. – М., 1995. – Т. 133. – № 1/3. – С. 52-79.
193. Кибернетика // Философская энциклопедия. – М. : Сов. энцикл., 1962. – Т. 2. – С. 496.
194. *Кинелев В. Г.* Объективная необходимость. История, проблемы, перспективы реформирования высшего образования России / В. Г. Кинелев. – М. : Республика, 1995. – 328 с.
195. Китайская философия : энциклопедический словарь / ред. М. Л. Титаренко. – М. : Мысль, 1994. – 573 с.
196. *Клаус Г.* Кибернетика и общество / Г. Клаус ; [пер. с нем.]. – М. : Прогресс, 1968. – 432 с.
197. *Клаус Г.* Кибернетика и философия / Г. Клаус. – М. : Изд-во иностранной литературы, 1963. – 530 с.
198. *Князев В. Н.* Человек и технология / В. Н. Князев. – К. : Либідь, 1990. – 173 с.
199. *Кобринский Н. Е.* Основы экономической кибернетики / Н. Е. Кобринский. – М. : Экономика, 1969. – 253 с.
200. *Ковалевич И. П.* Теоретичні засади забезпечення зворотного зв'язку в державному управлінні / І. П. Ковалевич [Електронний ресурс]. – Режим доступу // <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/1/15.pdf>.
201. *Коваль В. С.* “Барбаросса”: истоки и история величайшего преступления империализма / В. С. Коваль. – К. : Наук. думка, 1982. – 511 с.
202. *Коган В. З.* Теория информационного взаимодействия : филос.-социол. очерки / В. З. Коган. – Новосибирск : Изд-во Новосиб. ун-та, 1991. – 316 с.

203. *Козловски П.* Современность постмодерна / П. Козловски // Вопросы философии. – 1995. – № 10. – С. 92.
204. *Козловська Г. В.* Організаційна свідомість як критерій соціальної зрілості і джерело самореалізації дитини / Г. В. Козловська // Вісник Інституту розвитку дитини. Вип.1. Серія : Філософія, педагогіка, психологія : зб. наук. праць. – К., 2009. – С. 28-34.
205. *Козловська Г. В.* Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне : монографія / Г. В. Козловська. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2007. – 203 с.
206. *Колосов В. А.* Геополитика и политическая география : учебн. для вузов / В. А. Колосов, Н. С. Мироненко. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 479 с.
207. *Комаров С. В.* Основы методологии: системодетельностный подход. Категории. / С. В. Комаров, С. И. Кордон. – Пермь : Изд-во ПГУ, 2005. – 384 с.
208. Концепция информатизации сферы образования Российской Федерации // Бюллетень “Проблемы информатизации высшей школы”. – 1998. – № 3-4 (13-14). – 322 с.
209. *Корнієвський О. А.* Громадські об’єднання у системі національної безпеки держави : монографія / О. А. Корнієвський. – К. : Альтерпрес, 2010. – 396 с.
210. *Коротков Э. М.* Концепция менеджмента / Э. М. Коротков. – М. : Изд-во Консалтинговая Компания “ДеКА”, 2003. – 320 с.
211. Корпорация и развитие // Корпоральность и развитие : сб. трудов по философии корпоративного развития / [под ред. О. Б. Алексеева и О. И. Генисаретского]. – М., 2007. – Вып. 2. – С. 167-168.
212. Космополитизм // Энциклопедический словарь Брокгауза-Ефрона [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://www.brocgaus.ru/text/054/455.htm>. – Заголовок з екрана.
213. *Костюк В. Н.* Информация как социальный и экономический ресурс / В. Н. Костюк. – М. : ИЧП “Изд-во Магистр”, 1997. – 48 с.
214. *Кравченко А. И.* Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект; Деловая книга, 2008. – 983 с.
215. *Кремень В.* Філософія людиноцентризму як теоретична складова національної ідеї / В. Кремень [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. – 2005. – № 31 (559). – 13 серпня. – С. 44. – Режим доступу до

- ресурсу: http://dt.ua/SCIENCE/filosofiya_lyudinotsentrizmu_yak_teoretichna_skladova_natsionalnoyi_ideyi-44209.html.
216. *Кремень В. Г.* Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХП”, 2007. – 360 с.
 217. *Крижко В. В.* Аксіологічний потенціал державного управління освітою : навч. посібник / В. В. Крижко, І. О. Мамаєва. – К. : Освіта України, 2005. – 224 с.
 218. *Крижко В. В.* Антологія аксіологічної парадигми освіти : навч. посібник / В. В. Крижко, І. О. Мамаєва. – К. : Освіта України, 2005. – 440 с.
 219. *Кристева Ю.* Самі собі чужі / Ю. Кристева. – К. : Основи, 2004 – 264 с.
 220. Критический анализ теории и практики менеджмента / [пер с нем. П. Ф. Почкина и Г. А. Шпилько]. – М. : Прогресс, 1976. – 431 с.
 221. *Крохмаль Н. В.* Історичні форми саморегуляції соціального процесу / Н. В. Крохмаль. – Запоріжжя : Просвіта, 2004. – 144 с.
 222. *Крушанов А. А.* К вопросу о природе управления / А. А. Крушанов // Информация и управление. – М. : Наука, 1985. – 285 с.
 223. *Крушинский Л. В.* Биологические основы рассудочной деятельности: Эволюционный и физиолого-генетический аспекты поведения / Л. В. Крушинский ; предисл. Д. К. Беляева, А. Ф. Семиохиной. – Изд. 3-е. – М. : Книжный дом “ЛИБРОКОМ”, 2009. – 272 с.
 224. *Куббель Л. Е.* Этнические общности и потестарно-политические структуры доклассового и раннеклассового общества / Л. Е. Куббель // Этнос в доклассовом и раннеклассовом обществе : сб. статей. – М., 1982. – С. 124-146.
 225. *Кудін В. О.* Освіта в інформаційному суспільстві / В. О. Кудін. – К. : Телекорпорація “Республіка”, 1998. – 151 с.
 226. *Кудрин Б. И.* Введение в науку о технической реальности : автореф. дис. докт. фил. наук : 0941.00.08 / Б. И. Кудрин. – СПб : СПб. гос. ун-т, 1996. – 40 с.
 227. *Кудрин Б. И.* Технетика: Новая парадигма философии техники (третья научная картина мира) / Б. И. Кудрин. – Томск : Изд-во Томск. гос. ун-та, 1998. – 40 с. – (Препринт).
 228. *Кузнецов Б. Л.* Синергетический менеджмент. Технология управления прорывами / Б. Л. Кузнецов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spkurdyumov.narod.ru/Kuznetsov26.htm>.

229. Курдюмов С. П. Новые тенденции в научном мировоззрении / С. П. Курдюмов // Космическое мировоззрение – новое мышление XXI века : материалы междунар. науч.-обществ. конференции. 2003 : [в 3-х т.] / под ред. В. В. Фролова, Е. Н. Черноземовой, Т. П. Григорьевой, О. А. Лавреновой, Е. А. Бровко. – М. : Междунар. Центр Рерихов; Мастер-Банк, 2004. – Т. 1. – С. 82-91.
230. Куриц С. Я. Болезни государства. Диагностика патологий системы государственного управления и права : монография / С. Я. Куриц, В. П. Воробьев. [Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России]. – М. : МГИМО(У) МИД России, 2009. – 472 с.
231. Куценко В. И. Общественная проблема: Генезис и решения : методологический анализ / В. И. Куценко – К. : Наук. думка, 1984. – 439 с.
232. Лабрюйер Т. Ж. Характеры, или Нравы нынешнего века / Т. Ж. Лабрюйер. – Симферополь : Реноме, 1998. – 400 с.
233. Лазарев С. Н. Диагностика кармы. / С. Н. Лазарев. – СПб. : АО “СФЕРА”, 1993. – Кн. 1. Система полевой саморегуляции. – 160 с.
234. Лазаревич А. А. Глобальное коммуникативное общество / А. А. Лазаревич. – Минск : Белорусская книга, 2008. – 350 с.
235. Ламетри Ж. О. Предварительное рассуждение / Ж. О. Ламетри // Ламетри Ж. О. Сочинения. – М. : Мысль, 1976. – С. 461-499.
236. Лем С. Модель культуры / С. Лем // Вопросы философии. – 1969. – № 8. – С. 49-62.
237. Ленин В. И. 1893-1894 / В. И. Ленин // Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1967. – Т. 1. – 688 с.
238. Ленин В. И. Март ~ июль 1918 / В. И. Ленин // Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1969. – Т. 36. – 741 с.
239. Ленин В. И. Материализм и эмпириокритицизм / В. И. Ленин // Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1968. – Т. 18. – 548 с.
240. Ленин В. И. Философские тетради / В. И. Ленин // Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1973. – Т. 29. – 808 с.
241. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – 487 с.



242. *Лефевр В.* Где искать истоки демографического кризиса? [Электронный ресурс] / В. Лефевр // Независимая газета. – 2000. – 22 ноября – Режим доступа до ресурсу: http://www.reflexion.ru/Library/Lefebvre_2000_1.htm.
243. *Ли Г.-Ч.* История инквизиции в средние века / Г.-Ч. Ли ; [пер. с фр. А. В. Башкирова] ; [под ред. О. Г. Лозинского] ; [в 3 т.]. – СПб. : Изд-е Брокгауз-Ефрон, 1911-1914. – Т. 1. – 559 с.
244. Лингвистический энциклопедический словарь / ред. В. Н. Яйцева. – М. : Сов. энциклопедия, 1990. – 685 с.
245. *Луман Н.* Дифференциация / Н. Луман ; пер. с нем. Б. Скуратов. – М. : Изд-во “Логос”, 2006. – 320 с.
246. *Луман Н.* Общество как коммуникативная система / Н. Луман [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: http://mirсловarei.com/content_fil/N-LUMAN-OBSHNESTVO-KAK-KOMMUNIKATIVNAJA-SISTEMA-12529.html.
247. *Луман Н.* Общество как социальная система / Н. Луман ; пер. с нем. А. Антоновский. – М. : Изд-во “Логос”, 2004. – 232 с.
248. *Луман Н.* Эволюция / Н. Луман ; пер. с нем. А. Антоновский. – М. : Изд-во “Логос”, 2005. – 256 с.
249. *Луман Н.* Социальные системы. Очерк общей теории / Н. Луман. – СПб. : Наука, 2007. – 643 с.
250. *Лунь Юй* // Древнекитайская философия / Юй Лунь. – М. : Мысль, 1972. – Т. 1. – С. 70.
251. *Лутай В.* Про стан розробки концептуальних засад філософії освіти в Україні та їх впровадження в педагогічну практику / В. Лутай // Філософія освіти. – 2005. – № 1. – С. 30-37.
252. *Лутай В. С.* Синергетична парадигма як філософсько-методологічна основа формування світоглядів ХХІ століття / В. С. Лутай // Філософія освіти ХХІ століття: проблеми і перспективи: методол. семінар, 22 листоп. 2000 р.: зб. наук. праць. – Вип. 3 / за заг. ред. В. Андрущенко. – К. : Знання, 2000. – С. 100.
253. *Лутай В. С.* Філософія сучасної освіти : навч. посібник / В. С. Лутай. – К. : Центр “Магістр-S”, 1996. – 256 с.
254. *Мавроди С.* Искушение / С. Мавроди. – М. : Росмэн-Пресс, 2008. – 400 с.
255. *Майнцер К.* Сложность бросает нам вызов в ХХІ веке: динамика и самоорганизация в век глобализации [Электронный ресурс]

- / К. Майнцер. – Режим доступа: <http://spkurdyumov.narod.ru/Mayntser5.htm>.
256. *Макашов И. Н.* Всемирная история управленческой мысли : краткий курс / И. Н. Макашов, Н. В. Овчинникова. – М. : Российск. гос. гуманит. ун-т, 2007. – 672 с.
257. *Маккалоу К.* Поющие в терновнике / К. Маккалоу. – Харьков : Око, 1992. – С. 462-465.
258. *Макмиллан Ч.* Японская промышленная система / Ч. Макмиллан ; [пер. с англ.]. – М. : Прогресс, 1988. – 400 с.
259. *Малинецкий Г.* Хаос: тупики, парадоксы, надежды / Г. Малинецкий // Компьютера. – 1998. – № 47. – С. 25-26.
260. *Малинецкий Г. Г.* Современные проблемы нелинейной динамики / Г. Г. Малинецкий, А. Б. Потапов . – М. : Эдиториал УРСС, 2000. – 326 с.
261. *Малявин В. В.* Сумерки Дао: Культура Китая на пороге Нового времени / В. В. Малявин. – М. : Дизайн, 2000. – 436 с.
262. *Мамардашвили М. К.* К вопросу о материалистической схеме анализа сознания (по работам К. Маркса) / М. К. Мамардашвили // Социальная природа познания. – М. : Наука, 1979. – Вып. 1. – 280 с.
263. *Мандевиль Б.* Исследование о природе общества / Б. Мандевиль // Мандевиль Б. Басня о пчелах. – М. : Мысль, 1974. – С. 290-330.
264. *Маркс К.* Замечания к программе германской рабочей партии / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1961. – Т. 19. – С. 13-32.
265. *Маркс К.* К критике гегелевской философии права / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд.– М. : Издательство политической литературы, 1954. – Т. 1. – С. 219-368.
266. *Маркс К.* К критике политической экономии / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1959. – Т. 13. – С. 1-167.
267. *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии. Том первый. Книга 1: процесс производства капитала / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1960. – Т. 23. – 920 с.
268. *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии. Том третий. Книга 3: процесс капиталистического производства, взятый в целом. Часть первая (главы I – XXVIII) / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф.



- Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1962. – Т. 25. Ч. I. – 546 с.
269. *Маркс К.* Капитал. Том третий. Часть вторая (главы XXIX – LI)) / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1962. – Т. 25. Ч. II. – 558 с.
270. *Маркс К.* Критика политической экономии (черновой набросок 1857-1858) / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1968. – Т. 46. Ч. 1. – С. 51-510.
271. *Маркс К.* Экономическая рукопись 1861–1863 / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1973. – Т. 47. – С. 3-612.
272. *Маркс К.* Экономическо-философские рукописи 1844 года / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1974. – Т. 42. – С. 41-174.
273. *Маркс К., Энгельс Ф.* Наемный труд и капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1957. – Т. 6. – С. 428-459.
274. *Маркс К., Энгельс Ф.* Немецкая идеология / К. Маркс, Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1955. – Т. 3. – С. 7-544.
275. *Маркс К., Энгельс Ф.* О польском вопросе / К. Маркс, Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1955. – Т. 4. – С. 488-494.
276. *Мартынов Л.* Граница / Л. Мартынов // Стихотворения и поэмы : в 2 т. – М. : Художественная литература, 1965. – Т. 1. – С. 364-365.
277. *Марш Дон Е.* Теория и практика управления / Дон Е. Марш // Современное управление. Энциклопедический справочник американской ассоциации управления. – М. : Издатцентр, 1997. – Т. 1. – С. 1-10.
278. *Маслобоева О. Д.* Российский органицизм и космизм XIX-XX вв. эволюция и актуальность : монография / О. Д. Маслобаева. – М. : АПК и ППРО, 2007. – 296 с.
279. Математика и кибернетика в экономике : словарь – справочник / И. И. Гортарев, М. Б. Немчинов, А. А. Попов ; [под ред. Н. П. Федоренко]. – 2-е изд. – М. : Экономика, 1975. – 699 с.



280. Матрица // Словник по природних науках. Глоссарий.ру. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://slovari.yandex.ni>. – Заголовок з экрана.
281. *Медведев В. А.* Распад: Как он назревал в “мировой системе социализма” / В. А. Медведев. – М. : Междунар. отношения, 1994. – 400 с.
282. *Медведева Ю. А.* Тенденции и факторы развития обратной связи в современной системе государственного управления / А. Ю. Медведева // Государственное управление. Электронный вестник. Вып. № 12. – 2007. – Сентябрь. – С. 1-7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-journal.spa.msu.ru/images/File/2007/12/Medved.pdf>.
283. *Межуев Б.* Сотворение космополиса / Б. Межуев // Политические исследования [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.politstudies.ru/universum/esse/10mej.htm>.
284. *Мельников Д.* Империя смерти: аппарат насилия в нацистской Германии. 1933-1945. / Д. Мельников, Л. Черная. – М. : Политиздат, 1997. – 415 с.
285. Менеджмент. Версия 1.0 [Электронный ресурс] : учеб. программа дисциплины / сост. : М. М. Дворяшина, О. Н. Шилина, Н. Г. Макуха и др. – Электрон. дан. (1 Мб). – Красноярск : ИПК СФУ, 2008. – Режим доступа до ресурсу: http://files.lib.sfu-kras.ru/ebibl/umkd/85/u_program.pdf.
286. *Мескон М. Х.* Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ.] – М. : Дело, 1992. – 702 с.
287. *Мильнер Б. З.* Теория организаций / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 336 с.
288. *Миненков Г.* Космополитизм и космополитическая идентичность: тезисы доклада “Космополитизм и космополитическая идентичность: практики интерпретаций”, Минск, 11 марта 2007 г. / Г. Миненков [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://cosmopol.narod.ru/articles/minenkov.htm>.
289. *Минина В. Н.* Смена парадигмы управления в контексте социальных изменений / В. Н. Минина // Социология экономики и управления / под ред. Л. Т. Волчковой. – СПб., 1998. – С. 91-107.
290. *Минцберг Г.* Менеджмент: Природа и структура организаций глазами гуру / Г. Минцберг ; [пер. с англ.]. – М. : Эксмо, 2009. – 464 с.
291. Мир // Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : [в 4 т.]. – СПб. : ТОО “Диамант”, 1996. – Т. II: И-О – С. 330.



292. *Мирзоян В. А.* Методы управленческого воздействия: типология и сущность / В. А. Мирзоян // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 9. – С. 43-54.
293. *Мирзоян В. А.* Управление как предмет философского анализа / В. А. Мирзоян [Электронный ресурс] // Вопросы философии. – 2010. – № 4. – С. 35-47. – Режим доступа до ресурсу: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=124&Itemid=52.
294. *Могилевкин И.* Фактор времени в политике России и других держав / И. Могилевкин // Мировая экономика и международные отношения. – 1997. – № 11. – С. 4-17.
295. *Моисеев Н. Н.* Алгоритмы развития / Н. Н. Моисеев. – М. : Наука, 1987. – 307 с.
296. *Моисеев Н. Н.* Человек и ноосфера / Н. Н. Моисеев. – М. : Молодая гвардия, 1990. – 351 с.
297. *Монсон П.* Современная западная социология: теории, традиции, перспективы / П. Монсон ; [пер. со шв.]. – СПб. : Изд-во “Нотабене”, 1992. – 445 с.
298. *Морен Э.* Образование и будущее: семь неотложных задач / Э. Морен ; [пер. с фр.] // Синергетическая парадигма. Синергетика образования / отв. ред. В. Г. Буданов. – М. : Прогресс-Традиция. – С. 24-96.
299. *Московичи С.* Век толп. Исторический трактат по психологии масс / С. Московичи ; [пер. с фр.]. – М. : Центр психологии и психотерапии, 1996. – 478 с.
300. *Мотышина М. С.* Исследование систем управления : учеб. пособие / М. С. Мотышина. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2006. – 224 с.
301. Мо-цзы // Древнекитайская философия / Мо-цзы. – М. : Мысль, 1972. – Т. 1. – С. 182.
302. Мэнь-цзы // Древнекитайская философия / Мэнь-цзы. – М. : Мысль, 1972. – Т. 1. – С. 238.
303. *Набоков В.* Лолита / В. Набоков. – М. : Художественная литература, 1991. – 272 с.
304. *Налимов В. В.* Реальность нереального / В. В. Налимов, Ж. А. Дрогалина. – М. : Изд-тво “МИР ИДЕЙ”, АО АКРОН, 1995. – 432 с.
305. *Налимов В. В.* Этюды по истории кибернетики предтечи кибернетики в Древней Индии / В. В. Налимов, З. Б. Баринава [Электронный ресурс] // Философия науки. – 2000. – № 1 (7). – Режим доступа до

- ресурсу: http://www.philosophy.nsc.ru/journals/philscience/7_00/Nalimov.htm.
306. *Нестерова М. О.* Постнекласичний менеджмент : монографія / М. О. Нестерова. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – 126 с.
307. Новейший философский словарь. – 3-е изд., испр. – Минск : Книжный дом, 2003. – 1280 с.
308. *Новиков Д. А.* Структура теории управления социально-экономическими системами / Д. А. Новиков [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://freemail.ukr.net/57Lvq0b4us/q/readmsg?id=13330146970000096981;0;1&mode=attachment>.
309. *Новиков Д. А.* Теория управления организационными системами. / Д. А. Новиков. – 2-е изд. – М. : Физматлит, 2007. – 584 с.
310. *Носов Н.* Перспективы виртуальной цивилизации / Н. Носов // *Alma mater*. – 1997. – № 6. – С. 14-17.
311. *О’Шонесси Дж.* Принципы организации управления фирмой / Дж. О’Шонесси. – М. : Прогресс, 1979. – 420 с.
312. Общая теория управления : курс лекций / Г. В. Атаманчук и др. – М. : Луч, 1994. – 300 с.
313. *Овидий Н. П.* Скорбные элегии. Письма с Понта / Н. П. Овидий. – М. : Наука, 1982. – 272 с.
314. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка / С. И. Ожегова. – М. : Русский язык, 1988. – 749 с.
315. *Паркинсон К. Н.* Эти невероятные японцы / К. Н. Паркинсон, М. К. Растомджи, С. А. Сапре. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1992. – 208 с.
316. *Парсонс Т.* О социальных системах / Т. Парсонс ; под ред. В. Ф. Чесноковой и С. А. Белановского. – М. : Академический Проект, 2002. – 832 с.
317. *Парсонс Т.* Система современных обществ / Т. Парсонс ; [пер. с англ. Л. А. Седого и А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой]. – М. : МАспектпресс, 1998. – 270 с.
318. *Парсонс Т.* О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.
319. *Пашко Л. А.* Актуалізація людського чинника у сфері державного управління як запорука результативності взаємодії у форматі “державна – громадянське суспільство” : [монографія] / Л. А. Пашко



- // Громадські організації та органи державного управління: питання взаємодії / за заг. ред. Нижник Н. Р. та Олуйка В. М. – Вид. 2-е, розшир. та доп. – Черкаси : Вид-во Чабаненко, 2009. – С. 117-135.
320. *Петров И. И.* Мир / И. И. Петров // Философский словарь / [под ред. И. Т. Фролова]. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Республика, 2001. – С. 333-334.
321. *Петрушенко Л. А.* Единство системности, организованности и самодвижения / Л. А. Петрушенко. – М. : Мысль, 1975. – 286 с.
322. *Пилипенко В. Е.* Социальный морфогенез: эволюция и катастрофы (Синергетический подход) / В. Е. Пилипенко, В. А. Поддубный, И. В. Черненко. – К. : Наук. думка, 1993. – 98 с.
323. *Пилипенко Н. В.* Диалектика необходимости и случайности / Н. В. Пилипенко. – М. : Мысль, 1980. – 264 с.
324. Письмо Ф. Энгельс – Фердинанду Лассалю, 18 мая 1859 г. // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1955. – Т. 29. – С. 490-496.
325. *Платон.* Государство / Платон // Платон Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. Ч. 1. – С. 89-454.
326. *Платон.* Законы / Платон // Платон Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. Ч. 2. – С. 83-478.
327. *Платон.* Письма / Платон // Платон Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. Ч. 2. – С. 505-567.
328. *Платон.* Политик / Платон // Платон Сочинения : в 3 т. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. Ч. 2. – С. 10-82.
329. *Поликарпов В. С.* Философия управления / В. С. Поликарпов. – Ростов-на-Дону; Таганрог, 2001. – 125 с.
330. *Полякова Н. Л.* XX век в социологических теориях общества / Н. Л. Полякова. – М. : Изд-во “Логос”, 2004. – 384 с.
331. *Попов В. П.* Глобальный эволюционизм и синергетика ноосферы / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко [Электронный ресурс]. – Ростов-на-Дону : Изд-во АПСН, СКНЦ, ВШ, 2003. – 194 с. – Режим доступа до ресурсу: <http://holism.narod.ru/book1/authors.htm>.
332. *Попов С. В.* Методология организации общественных изменений / С. В. Попов // Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации / [под ред. В. М. Розина]. – М. : Эдиториал УРСС, 2002. – С. 45-62.

333. *Попов С. М.* Атрибутивні характеристики соціального управління як єдиного соціального управління / С. М. Попов // Українське суспільство у вимірах глобалізації та євроінтеграції: тенденції та перспективи розвитку : зб. тез доповідей Міжнар. наук.-прак. конф. (м. Запоріжжя, 20-21 жовтня 2010 р.). – Запоріжжя : РВВ ЗДІА, 2011. – С. 129-131.
334. *Попов С. М.* Зворотний зв'язок у системі соціального менеджменту : монографія / С. Попов. – Запоріжжя : Просвіта, 2010. – 444 с.
335. *Поппер К.* Открытое общество и его враги / К. Поппер ; [пер. с англ.] ; [под ред. В. Н. Садовского]. – М. : Феникс, Междунар. фонд “Культурная инициатива”, 1992. – Т. 1: Чары Платона. – 448 с.
336. *Поппер К.* Открытое общество и его враги / К. Поппер ; [пер. с англ.] ; [под ред. В. Н. Садовского]. – М. : Феникс, Междунар. фонд “Культурная инициатива”, 1992. – Т. 2: Время лжепророков: Гегель, Маркс и другие оракулы. – 528 с.
337. Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 р. № 208 “Про заходи щодо створення електронної інформаційної системи “Електронний Уряд” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dt.ua/articles/26881>.
338. Потестарная Организация // Исторический словарь [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://mirslovarei.com/content_his/potestarnaja-organizacija-85.html. – Заголовок з екрана.
339. *Почепцов Г. Г.* Теорія комунікацій / Г. Г. Почепцов. – 2 вид., доп. – К. : ВЦ “Київський ун-т”, 1999. – 307 с.
340. *Правоторов Г. В.* Зоопсихология для гуманитариев : учеб. пособие / Г. В. Правоторов. – Новосибирск : ООО Изд-во ЮКЭА, 2001. – 392 с.
341. Практика глобалізації: ігри і правила нової епохи: ігри и правила новой эпохи / [под ред. М. Г. Делягина]. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 342 с.
342. *Прангвишвили И. В.* Системный подход и повышение эффективности управления / И. В. Прангвишвили ; Ин-т проблем управления им. В. А. Трапезникова РАН. – М. : Наука, 2005. – 422 с.
343. *Предборська І. М.* Теорія соціальної зміни: соціально-філософський аналіз : автореф дис. на здобуття наук. ступеня д-ра філос. наук : спец. 09.00.03 “Соціальна філософія та філософія історії” / І. М. Предборська. – К., 1993. – 23 с.
344. *Пригожин А. И.* Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с.



345. *Пригожин И.* От существующего к возникающему. Время и сложность в физических науках / И. Пригожин ; пер. с англ. ; под. ред. Ю. Л. Климонтовича. – М. : Наука, 1985 – 338 с.
346. *Пригожин И.* Порядок из хаоса : новый диалог человека с природой / Пригожин Илья, Стингерс Изабелла ; пер. с англ. Ю. А. Данилова ; общ. ред. и послесл. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича, Ю. В. Сачкова. – 5-е изд. – М. : КомКнига, 2005. – 294 с.
347. *Пригожин А.* Сущность переходных процессов / А. Пригожин // Социология перестройки : сб. статей / под ред. В. Ядова. – М. : Наука, 1988. – С. 97-118.
348. Принципы организации социальных систем: Теория и практика / [под ред. М. И. Сетрова]. – К.; Одесса : Выща школа. Головное изд-во, 1988. – 242 с.
349. Принципы управления в живых системах // Трифонов Е. В. Пневмапсихосоматология человека. Русско-англо-русская энциклопедия [Электронный ресурс]. – 15-е изд. – 2012. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.tryphonov.ru/tryphonov2/terms2/princtr.htm>.
350. Проблемы теории материалистической диалектики : материалы совещания по проблемам диалектического материализма в редакции журнала “Вопросы философии” // Вопросы философии. – 1982. – № 4. – С. 30-40.
351. Прогнозирование // Трифонов Е. В. Пневмапсихосоматология человека. Русско-англо-русская энциклопедия [Электронный ресурс]. – 15-е изд. – 2012. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.tryphonov.ru/tryphonov2/terms2/prognos.htm>. – Заголовок з екрана.
352. Психогенез знаний и его эпистемологическое значение // Семиотика / [сост., вступ. ст. и общ. ред. Ю. С. Степанова]. – М. : Радуга, 1983. – С. 90-101.
353. *Пушкин В. Г.* К уточнению понятия “самоорганизация” и о его значении в эволюционной теории / В. Г. Пушкин // Организация и эволюция живого. – Л. : Наука, 1972. – С. 45-48.
354. *Пчелин Н. П.* Социальная реальность как “квазиобъект” / Н. П. Пчелин // Дух і Космос: наука і культура на шляху до нетрадиційного світосприймання / кол. авт. під кер. проф. І. З. Цехмістро. – Харків, 1995. – С. 73.
355. *Рассел Б.* Історія західної філософії / Б. Рассел. – К. : Основи, 1995. – 759 с.

356. *Рассел Б.* Философский словарь разума, материи и морали / Б. Рассел ; [пер. с англ.] – К. : Port-Royal, 1996. – 368 с.
357. *Раушнинг Г.* Говорит Гитлер. Зверь из бездны / Г. Раушнинг. – М. : Миф, 1993. – 381 с.
358. *Резник Ю. М.* Введение в социальную теорию: Социальная системология / Ю. М. Резник ; Ин-т человека. – М. : Наука, 2003. – 525 с.
359. *Риккерт Г.* О системе ценностей / Г. Риккерт // Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. – М. : Республика, 1998. – С. 363-391.
360. *Розанов Ф. И.* Социальное взаимодействие как информационный обмен : дис. ... канд. философских наук : 09.00.11 – социальная философия / Розанов Филипп Иванович ; [Новосиб. гос. техн. ун-т] – Новосибирск, 2010. – 143 с.
361. *Розин В. М.* Философия управления / В. М. Розин, Л. Г. Голубкова. – Йошкар-Ола : Марийский гос. тех. ун-т, 2010. – 608 с.
362. *Розова С. С.* Классификационная проблема в современной науке / С. С. Розова. – Новосибирск : Наука, 1986. – 222 с.
363. Российская социологическая энциклопедия / [под общ. ред. Г. В. Осипова]. – М. : Норма-Инфра-М, 1998. – 666 с.
364. *Рудой А. И.* Миры / А. И. Рудой. – К. : Освита України, 2010. – 372 с.
365. *Румянцев В.* Управление: проблемы и решения / В. Румянцев // Проблемы теории и управления: международный журнал. – 2000. – № 1. – С. 121-123.
366. *Рябека О. Г.* Державно-громадське управління у дискурсі демократизації суспільства : монографія / О. Г. Рябека ; за наук. ред. проф. В. П. Бега ; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – 289 с.
367. *Рябченко О. П.* Держава і економіка: адміністративно-правові аспекти взаємовідносин : монографія / О. П. Рябченко ; за заг. ред. О. М. Бандурки [Електронний ресурс]. – Харків : Вид-во ун-ту внутр. справ, 1999. – 304 с. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pravo.vuzlib.net/book_z1079_page_5.html.
368. *Садовский В. Н.* Основания общей теории систем / В. Н. Садовский. – М. : Наука, 1974. – 279 с.
369. *Салман Р.* Будущее менеджмента / Р. Салман. – СПб : Питер, 2004. – 298 с.



370. Самоорганизация: психо- и социогенез / [под ред. В. Н. Келасьева]. – СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1996. – 200 с.
371. Саморегуляція соціального організму країни : монографія / за ред. В. П. Бега ; В. П. Бех (голова), Н. В. Крохмаль, Г. О. Нестеренко ; Мін-во освіти і науки, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – 652 с.
372. *Саханенко С.* Модернізаційні процеси та феномен політичного управління / С. Саханенко // Вісник Української Академії державного управління. – 2002. – № 1. – С. 261-271.
373. *Сетров М. И.* Информационные процессы в биологических системах / М. И. Сетров – Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1975. – 155 с.
374. *Сетров Н. М.* Основы функциональной теории организации. Философский очерк / Н. М. Сетров. – Л. : Наука, Ленинг. отделение, 1972. – 164 с.
375. Символічний інтеракціоналізм (Дж. Г. Мід) [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://soc-education.com/lekczy-z-zagalno-soczolog/225-simvolichnij-interakcionalizm-dzh-g-mid.html>.
376. *Синицын А. Ю.* Рыцари Страны восходящего солнца. История, традиции, оружие / А. Ю. Синицын. – СПб. : Паритет, 2001. – 352 с.
377. *Сиренко В. Ф.* Аппарат государственного управления: Интересы и деятельность / В. Ф. Сиренко. – К. : Наук. думка, 1993. – 165 с.
378. Система управления // Трифонов Е. В. Пневмапсихосоматология человека. Русско-англо-русская энциклопедия [Електронний ресурс]. – 15-е изд. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.tryphonov.ru/tryphonov2/terms2/contrl.htm>. – Заголовок з екрана.
379. Системи керування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://joiner.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=121&Itemid=178&limitstart=1. – Заголовок з екрана.
380. *Скворцов Л. В.* Информационная культура как условие выживания человечества / Л. В. Скворцов // Проблемы глобальной безопасности : материалы семинаров науч.-исслед. и информ. программ (нояб. 1994 – февр. 1995) / рук. прогр. В. А. Виноградов ; отв. ред. Т. Г. Пархалина. – М. : ИНИОН РАН, 1995. – 491 с.
381. Словарь античности / [пер. с нем.] – М. : Прогресс, 1989. – 704 с.
382. Словарь бизнес-терминов. Академик.ру. 2001.
383. Словарь-справочник менеджера / под ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 608 с.



384. Словник з природничих наук. Глоссарий.ру. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://slovari.yandex.ni>.
385. *Смирнов Э. А.* Новая философия управления / Э. А. Смирнов // *Аудитор*. – 1996. – № 6. – С. 9-14.
386. Современная прикладная теория управления. Ч. I: оптимизационный подход в теории управления / под ред. А. А. Колесникова. – М. : ФЦ “Интеграция” – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2000. – 400 с.
387. Современное управление. Энциклопедический справочник / под ред. Д. Н. Карпухина, Б. З. Мильнера. – М. : ИЗДАТ-ЦЕНТР, 1997. – Т. 1. – 870 с.
388. *Соловьев В.* Философские начала цельного знания / В. Соловьев // *Сочинения* : в 2 т. ; сост., общ. ред. и вступ. ст. А. Ф. Лосева и А. В. Гулыги ; примеч. С. Л. Кравца и др. – М. : Мысль, 1990. – Т. 2. – 822 с.
389. *Соловьев Щ. Ф.* Массонство : словарь-справочник / Щ. Ф. Соловьев. – М. : Аграф, 2001. – 432 с.
390. *Сорина Г. В.* Принятие решения как интеллектуальная деятельность : монография / Г. В. Сорина. – 2-изд. – М. : Канон, Реабилитация, 2009. – 272 с.
391. *Сорокин П.* Человек. Цивилизация. Общество / П. Сорокин. – М. : Политиздат, 1992. – 540 с.
392. *Софокл.* Антигона / Софокл // Софокл. Драмы. [в переводе Ф. Ф. Зелинского ; под ред. М. Л. Гаспарова и В. Н. Ярхо] – М. : Наука, 1990. [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://library-institute.ru/books/sofokl-antogona.doc>.
393. Социогенез // Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D1%E0%E6%E8%E3%E5%E7>. – Заголовок з экрана.
394. Социогенез // Психологический словарь [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://testme.org.ua/glossary/item/917>. – Заголовок з экрана.
395. Социологический этюд об основных формах общественного поведения и морали [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: http://www.politlogia.narod.ru/s/SOROKIN/kniga_1/02.htm.
396. Социология / Осипов Г. В. (рук. автор. кол.), Ю. П. Коваленко, Н. И. Щупанов, Р. Г. Яновский. – М. : Мысль, 1990. – 446 с.



397. Соціальне управління : довідник / В. Л. Василенко (керів. авт. кол.), В. Б. Авер'янов, Ф. Г. Бурчак та ін. ; упоряд. В. О. Тихонович та ін. – К. : Політвидав України, 1986. – 415 с.
398. Соціальні системи у дискурсі синергетичної парадигми / за наук. ред. В. П. Беха. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – 486 с.
399. Соціально-філософський аналіз зворотного зв'язку: теоретико-методологічний контекст : автореф. дис. ... д-ра філософ. наук : 09.00.03 / С. М. Попов ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. — К., 2012. — 40 с.
400. *Спенсер Г.* Основные начала / Г. Спенсер. – СПб. : Л. Ф. Пантелеев, 1897. – 467 с.
401. *Спиркин А. Г.* Основы философии : учеб. пособие для вузов. / А. Г. Спиркин. – М. : Политиздат, 1988. – 592 с.
402. *Стариков Е. Н.* Общество-казарма от фараонов до наших дней / Е. Н. Стариков. – Новосибирск : Сибир. хронограф, 1996. – 420 с.
403. *Стейер Р. Е.* Управление: от старых форм к новым реальностям / Р. Е. Стейер, Дж. А. Беласко // Современное управление. Энциклопедический справочник американской ассоциации управления. [Электронный ресурс]. – М. : Издат-центр, 1997. – Т. 1. – Режим доступа: http://usbeta.ru/cgyjm/sovremennoe_upravlenie_ehnciklopedicheskij_spravochnik__tom_pervyj_1997.html.
404. *Степанов А. М.* Основы медицинской гомеостатики: лекции по теории и практике биоинформационных коррекций / А. М. Степанов. – Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1994. – 272 с.
405. *Стёпин В. С.* Конструктивные и прогностические функции философии / В. С. Стёпин // Вопросы философии. – 2009. – № 1. – С. 5-11.
406. *Стёпин В. С.* Наука / В. С. Стёпин // Новейший философский словарь. – 3-е изд., исправл. – Минск : Книжный дом, 2003. – 1280 с.
407. *Стёпин В. С.* Философия на рубеже веков / В. С. Стёпин. // Вестник Российской академии наук. – 1997. – Т. 6. – № 5. – С. 387-395.
408. *Субботин А. К.* Приоритеты и финансирование исследований по гуманитарным наукам в ведущих странах мира / А. К. Субботин. – М. : ИНИОН РАН, 2004. – 42 с.
409. *Судзуки Д.* Основы дзэн-буддизма / Д. Судзуки // Дзэн-буддизм. – Бишкек, 1993. – С. 23.

-
410. *Тарасова Н. Н.* От приказа к мотивации: новые принципы управления / Н. Н. Тарасова // Полис. – 1993. – № 2. – С. 179-184.
411. Теория автоматического управления // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/265154>. – Заголовок з экрана.
412. Теория равновесия // Словарь терминов по философии [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://filslov.ru/t/455-teoriya-ravnovesiya.html>. – Заголовок з экрана.
413. *Тиханов Г.* Космополитизм в дискурсивном ландшафте модерности: два контекста выражения в эпоху Просвещения / Г. Тиханов // НЛО. – 2011. – № 110 (4/2011). – С. 135-155.
414. *Тихонов А. В.* К обоснованию программы сетевого мета-проекта “Готовность отечественной системы управления к решению задач модернизации и экономического развития” / А. В. Тихонов // Социальное обоснование стратегий городского, регионального и корпоративного развития: проблемы и методы исследований: материалы IX Дридзеvских чтений / редкол. : А. В. Тихонов, отв. ред., Е. М. Акимкин, Е. И. Рабинович, В. А. Шилова. – М. : ИС РАН, 2010. – С. 165-182.
415. *Тихонов А. В.* К проблеме методологических уровней анализа управления / А. В. Тихонов // Управление: интеллект и субъективность : материалы межвузовского научного семинара. – СПб. : Изд-во СПбГТГУ, 2002. – С. 23-35.
416. *Тихонов А. В.* Социология управления / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. : “Канон⁺” РООИ “Реабилитация”, 2007. – 472 с.
417. *Тихонов А. В.* Управление как объект познания / А. В. Тихонов // Организмы и механизмы: проблемы управления в социальных и технических системах : материалы междисциплинарного научного семинара. – СПб. : Книжный дом, 2003. – С. 205-224.
418. *Тихонов А. Н.* Национальная система образования при переходе к информационному обществу / А. Н. Тихонов // Бюллетень “Проблемы информатизации высшей школы”. – 1998. – № 1-2. – С. 11-26.
419. *Тойнби Дж.* Постигание истории / Дж. Тойнби. – М. : Прогресс, 1991. – 736 с.
420. *Токовенко В. В.* Політичне керівництво і державне управління: проблеми взаємовідносин та оптимізації взаємодії / В. В. Токовенко. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 253 с.



421. Томэ М. Учение о менеджменте на ложном пути экспериментального исследования / М. Томэ // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 4. – С. 103-107.
422. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М. : АСТ, 2004. – 783 с.
423. Трифонов Е. В. Пневмапсихосоматология человека. Русско-англо-русская энциклопедия / Е. В. Трифонов. [Электронный ресурс]. – 15-е изд., 2012. – Режим доступа: <http://www.tryphonov.ru/tryphonov2/terms2/princtr.htm>.
424. Тугаринов В. П. Соотношение категорий диалектического материализма / В. П. Тугаринов. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1956. – 122 с.
425. Туленков М. В. Концептуальні засади організації сучасного менеджменту : монографія / М. В. Туленков. – К.; Ніжин : ТОВ “Вид-во “Аспект-Поліграф”, 2006. – 312 с.
426. Туленков М. В. Організаційна взаємодія як предметна сфера соціології управління / М. В. Туленков // Соціальна психологія. – 2007. – № 1. – С. 12-25.
427. Туленков М. В. Раціональність в управлінні в транзитивному суспільстві : монографія / М. В. Туленков. – К. : ІПК ДЗСУ, 2007. – 300 с.
428. Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту : навч. посіб. / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2007. – 304 с.
429. Туленков М. В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2009. – 512 с.
430. Туленков М. В. Теоретичні основи раціональності соціального управління : монографія / М. В. Туленков, О. Г. Чувардинський. – Ніжин : ТОВ “Вид-во “Аспект-Поліграф”, 2009. – 232 с.
431. Уколов В. Ф. Теория управления : учеб. для вузов / В. Ф. Уколов, А. М. Масс, И. К. Быстряков. – 2-е изд., доп. – М. : ЗАО “Изд-во “Экономика”, 2004. – 656 с.
432. Управление организацией : учеб. / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 736 с.
433. Управление: социально-философские проблемы методологии и практики / [под общ. ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, К. В. Султанова, А. В. Тихонова]. – СПб. : Изд. “Книжный дом”, 2005. – 480 с.



434. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов, Н. О. Резанова ; під ред. В. Г. Воронкової. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с. [Електронний документ]. – Режим доступу до ресурсу: http://pidruchniki.ws/15840720/menedzhment/upravlinnya_lyudskimi_resursami_-_voronkova_vg.
435. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посібник / [під ред. д. ф. н., проф. В. Г. Воронкової]. – К. : ВД “Професіонал”, 2006. – 576 с.
436. Урманцев Ю. А. Начало общей теории систем / Ю. А. Урманцев // Системный анализ и научное знание. – М. : Наука, 1978. – С. 7-41.
437. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Дело, 1991. – 388 с.
438. Фаткин Л. Утопии, мифы и иллюзии менеджмента / Л. Фаткин. // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 5. – С. 92-96.
439. Физиология человека : учеб. / [под ред. В. М. Покровского, Г. Ф. Коротько]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ОАО Изд-во “Медицина”, 2007. – 656 с.
440. Философия и методология науки : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / [под ред. В. И. Купцова]. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 554 с.
441. Философия управления: Социально-гуманитарные проблемы / В. В. Алехин, В. В. Бурева, С. Ф. Поважный, Л. В. Алехина. – Донецк : Донецкая гос. академия управления, 1999. – 294 с.
442. Философский словарь / [под ред. И. Т. Фролова]. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Республика, 2001. – 719 с.
443. Философский словарь. – К. : А.С.К., 2006. – 1056 с.
444. 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.
445. Философский энциклопедический словарь. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.
446. Філософія освіти : навч. посібник / за заг. ред. В. Андрущенко, І. Предборської. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – 329 с.
447. Філософія освіти ХХІ століття: проблеми і перспективи : методол. семінар, 22 листопад 2000 р. : зб. наук. праць. – Вип. 3 / за заг. ред. В. Андрущенко. – К. : Знання, 2000. – 520 с.

448. Філософський словник соціальних термінів / під заг. ред. В. П. Андрущенко. – Харків : Корвін, 2002. – 672 с.
449. *Форд Г.* Сегодня и завтра / Г. Форд ; [пер. с англ.]. – 3-е изд. – Л. : Время, 1928. – 288 с.
450. Формирование // Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Формирование>. – Заголовок з екрана.
451. Формирование научной теории // ПскоВика – сайт педагогического сообщества Псковской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: http://wiki.pskovedu.ru/index.php/Формирование_научной_теории.
452. *Франкл В.* Человек в поисках смысла : сборник / В. Франкл ; [пер. с англ. и нем. Д. А. Леонтьева, М. П. Папуша, Е. В. Эйдмана]. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
453. *Фрейхоф В.* Космополитизм / В. Фрейхоф. [Электронный ресурс] // Мир Просвещения. Исторический словарь. – М. : Памятники исторической мысли, 2003. – С. 31-41. – Режим доступа до ресурсу: <http://ec-dejavu.ru/c-2/Cosmopolitanism.html>.
454. *Фролов И. Т.* Органический детерминизм, технология и целевой подход в исследовании / И. Т. Фролов // Вопросы философии. – 1970. – № 10. – С. 42.
455. *Фуко М.* Воля до істини: по той бік знання, влади та сексуальності : роботи різних років / М. Фуко ; [пер. з фр.]; сост., ком. і послесл. С. Табачникова. – М. : Касталії, 1996. – 448 с.
456. *Фукуяма Ф.* Великий крах. Людська природа і відновлення соціального порядку / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. В. Дмитрука. – Львів : Кальварія, 2005. – 380 с.
457. *Фукуяма Ф.* Конец истории и последний человек / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. М. Б. Левина. – М. : “Изд-во АСТ”; ЗАО НПП “Ермак”, 2004. – 588 с.
458. *Фулье (Фуйе) А. Ж. Э.* Современная наука об обществе / Альфред Жюль Эмиль Фулье (Фуйе) ; пер. с фр. – Изд 2-е. стереот. – М. : КомКнига, 2007. – 344 с.
459. *Хайдеггер М.* Время и бытие / М. Хайдеггер. – М. : Республика, 1993. – 446 с.
460. *Хайдеггер М.* Исследовательская работа В. Дильтея... 10 докладов / М. Хайдеггер // Вопросы философии. – 1995. – № 11. – С. 90-112.

461. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон ; пер. с англ. Т. Велимеева. – М. : АСТ: АСТ МОСКВА, 2006. – 571 с.
462. Хироси Н. История философской мысли Японии / Н. Хироси ; [пер. с яп.] ; общ. ред. и вступ. ст. Ю. Б. Козловского. – М. : Прогресс, 1991. – 416 с.
463. Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2005. – 608 с.
464. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб : Питер, 2001. – 512 с.
465. Храмова В. Л. Целостность духовной культуры / В. Л. Храмова. – К. : Феникс, 1995. – 399 с.
466. Хуайнань-цзы // Древнекитайская философия. Эпоха Хань. – М. : Наука, 1990. – С. 160.
467. Ценоз [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B7&stypе=0>. – Заголовок з екрана.
468. Ценоз [Электронный ресурс] // Дедю И. И. Экологический энциклопедический словарь. – Кишинев : Гл. ред. Молдавской Сов. Энциклоп. – 1990 // Режим доступа до ресурсу: <http://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B7&stypе=0>.
469. Цехмистро І. З. Феномен целостности как пристанище духа: о невозможности множественных “механизмов” мышления / І. З. Цехмистро // Дух і Космос: наука і культура на шляху до нетрадиційного світосприймання / кол. авт. під кер. проф. І. З. Цехмістро. – Харків, 1995. – 195 с.
470. Черняк Ю. И. Информация и управление / Ю. И. Черняк. – М. : Наука, 1974. – 184 с.
471. Что такое Социогенез? Значение и толкование слова sotsiogenez, определение термина // Социологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.onlinedics.ru/slovar/soc/s/sotsiogenez.html>. – Заголовок з екрана.
472. Чумаков А. Н. Контуры целостного мира : монография / А. Н. Чумаков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2011. – 432 с.
473. Шавкун І. Г. Менеджмент як соціокультурне явище: соціально-філософський аналіз / дис. ... док-ра філософських наук : 09.00.03 –

- соціальна філософія та філософія історії / І. Г. Шавкун. – К. : ІВО, 2008. – 449 с.
474. *Шавкун І. Г.* Філософія менеджменту : [монографія] / І. Г. Шавкун. – Запоріжжя : Тандем Арт Студія, 2007. – 262 с.
475. *Шамхалов Ф.* Теория государственного управления / Ф. Шамхалов. – М. : Экономика, 2002. – 638 с.
476. Шан цзюнь шу // Древнекитайская философия. – М. : Мысль, 1973. – Т. 2. – С. 218.
477. *Шевченко Т.* Дневник. 1857-1858 / Т. Шевченко // Твори : в 5 т. – К. : Дніпро, 1979. – Т. 5. – С. 22, 59.
478. *Шеллинг Ф. В.* Философия искусства / Ф. В. Шеллинг. – М. : Мысль, 1966. – 162 с.
479. *Шеллинг Ф. В. Й.* Сочинения : [в 2 т.] / Ф. В. Й. Шеллинг ; [пер. с нем.]. – М. : Мысль, 1987. – Т. 2. – 636 с.
480. *Шеннон К.* Работы по теории информации и кибернетике / К. Шеннон. – М. : Изд-во иностранной литературы, 1963. – 830 с.
481. *Шмаков В.* Закон синархии и учение о двойственной иерархии монад и множеств / В. Шмаков. – К. : София, Ltd, 1994. – 320 с.
482. *Шпенглер О.* Закат Европы. Очерки морфологии мировой истории. 1. Гештальт и действительность / О. Шпенглер ; пер. с нем., вступ. ст. и примеч. К. А. Свасьяна. – М. : Мысль. 1993. – 663 с.
483. *Штомпка П.* Социология социальных изменений / П. Штомпка ; [пер. с англ. под ред. В. А. Ядова]. – М. : АСПЕКТ ПРЕСС, 1996. – 416 с.
484. *Шульц Т.* Иоанн Павел II / Т. Шульц ; [пер. с англ. О. В. Дорошкевич]. – Минск : ООО “Попурри”, 2000. – 640 с.
485. *Щедровицкий Г. Л.* Автоматизация проектирования и задачи развития проектировочной деятельности / Г. Л. Щедровицкий // Щедровицкий Г. Л. Избранные труды. – М. : Шк. Культ. Полит., 1995. – С. 426-429.
486. *Щедровицкий П. Г.* Грамматика управления / П. Г. Щедровицкий. [Електронний ресурс]. – М. : ШКП, 1987. – 70 с. – Режим доступу до ресурсу: http://www.archipelag.ru/index/biography_shedrovitcky_gr.
487. *Щербина С. В.* Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции / С. В. Щербина // Социологические исследования. – 1996. – № 7. – С. 47-53.

-
488. Щербина С. В. Организационная культура как фактор перехода к рыночной экономике : дис. ... канд. экон. наук : 22.00.08 / Щербина Сергей Вячеславович. – М., 1999. – 146 с.
489. Экк К. Д. Знание как новая парадигма управления / К. Д. Экк // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 2. – С. 2-14.
490. Эльконин Д. Б. Избранные психологические труды / Д. Б. Эльконин. – М. : Педагогика, 1989. – 560 с.
491. Энгельмейер П. Технический итог XIX века / П. К. Энгельмейер. – М. : Типография К. А. Казначеева, 1898. – 107 с.
492. Энгельс Ф. Карл Маркс “К критике политической экономии” / Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1962. – Т. 22. – С. 489-499.
493. Энгельс Ф. Людвиг Фейербах и конец классической немецкой философии / Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1961. – Т. 21. – С. 269-317.
494. Энгельс Ф. Послесловие к работе “О социальном вопросе в России” / Ф. Энгельс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Издательство политической литературы, 1962. – Т. 22. – С. 438-453.
495. Энциклопедия кибернетики : [в 2 т.] / [под ред. Глушкова В. М.] – К. : Высш. школа, 1974. – Т. 1. – С. 607.
496. Эсхил. Трагедии / Эсхил. – М. : Наука, 1989. – 590 с.
497. Югай Г. А. Общая теория жизни / Г. А. Югай. – М. : Мысль, 1985. – 256 с.
498. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки / Э. Г. Юдин. – М. : Изд-во “Наука”, 1978. – 391 с.
499. Яковец Ю. В. Формирование постиндустриальной парадигмы: истоки и перспективы / Ю. В. Яковец // Вопросы философии. – 1997. – № 1. – С. 8-12.
500. Ясперс К. Современная техника / К. Ясперс // Новая технократическая волна на Западе. – М. : Прогресс, 1986. – С. 119-146.
501. Air China Philosophy [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.airchina.com.cn/AboutAirChina/EnterpriseCulture/AirChinaPhilosophy/4>.
502. Caulkin S. On Management: Ancient regime / S. Caulkin // World Business. – 2007. – 11 July.



503. Cosmopolitanism // Absolute astronomy [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.absoluteastronomy.com/topics/Cosmopolitanism>. – Заголовок з екрана.
504. *Deakin M. A. B.* Applied catastrophe theory in the social and biological sciences / M. A. B. Deakin // *Bull. Of Math. Biology*. – 1980. – Vol. 42. – P. 647-679.
505. *DeGrosky M.* What's Your Philosophy / M. DeGrosky [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.guidancegroup.org/k2news/Uploads/PHILOSOPHY,%20JUNE-JULY%2006.pdf. – Заголовок з екрана.
506. *Foerster H. von.* From noise to order. On self organizing Systis and their environients / H. von. Foerster. – In: “Self-Organizing Systis”, ed. M. Yovits, S. Cameron. – London: Pergamon Press, 1960. – P. 31-50.
507. *Foulquiï P.* Dictionnaire de la langue philosophique. Deuxieme qdition revue et augmentïe / P. Foulquiï, R. Saint-Jean. – Paris : Presses Universitaires de France, 1969. – P. 541-544.
508. *Galnoor I.* Steering the Policy / I. Galnoor. – Tel – Aviv, 1982. – P. 296.
509. *Grunberg K.* SS – czarna gwardia Hitlera / K. Grunberg. – W., 1975. – P. 107.
510. *Heller R.* Management philosophy: Don't be stupid, keep your management philosophy simple / R. Heller // Edward de Bono & Robert Heller`s Thinking Managers [Електронний ресурс]. – 2009-01-12. – Mon. – 20:51. – Режим доступу до ресурсу: www.thinkingmanagers.com/management/management-philosophy.php. – Заголовок з екрана.
511. *Hitt M. A.* The Process of Developing Management Theory / M. A. Hitt, K. G. Smith // *Great Minds in Management: The Process of Theory Development* / Ed. by Ken G. Smith, Michael A. Hitt. – Oxford-New York : Oxford University Press, 2005. – P. 2.
512. *Hofstede G.* Culture`s consequences: International differences in work-related values / G. Hofstede. – Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1980.
513. *Keiningham T. L.* Managing through rose-coloured glasses / T. L. Keiningham, T. G. Vavra, L. Askoy // *Sloan Management Review*. – Fall 2006. – Vol. 48. – № 1.
514. *Laurie J.* Mullins Management and Organisational Behaviour. / J. Laurie. – Edinburgh: Prentice Hall, 2005. – 357 p.
515. *Litzinger W. D.* Perspective: Management Philosophy Enigma / W. D. Litzinger, T. E. Schaefer // *Journal of The Academy of Management*. – 1966. – Vol. 9. – № 4. – P. 342.



516. Management philosophy: Don't be stupid, keep your management philosophy simple // Bono de E., Heller R. Thinking Managers [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: www.thinkingmanagers.com/management/management-philosophy.php.
517. *Morales Jesus E. A.* The Most Commonly Applied Methodologists in Technology Foresight. The proceedings of the UNIDO Technology Foresight / E. A. Morales Jesus // Conference for Central and Eastern Europe and the Newly Independent States. – Vienna, april 4–5, 2001. – P. 170-178.
518. *Ortenblad A.* The Evolution of Popular Management ideas: an exploration and extension of the old wine in the new bottles metaphor / A. Ortenblad // International Journal of Management Concepts and Philosophy. – 2007. – Vol. 2. – № 4.
519. *Piaget J.* Adaptation vitale et psychologie de l'intelligence. Selection organique et phenocopie / J. Piaget. – Hermann, Paris, 1974.
520. *Popper K.* World of Propensities / K. Popper. – Bristol, 1990. – P. 20-21.
521. *Price D. K.* The Scientific Estate / D. K. Price. – Cambridge (Mass.): The Belknap Press of Harvard University Press, 1965.
522. *Scott W. R.* Reflections on a Half-Century of Organizational Sociology / W. R. Scott // Annual Review of Sociology. – 2004. – Vol. 30. – P. 14.
523. *Stivers C.* Administration vs. Management. A Reading from Beyond the Boundaries / C. Stivers // Administration and Society. – 2003. – Vol. 35. – No. 2. – P. 210.
524. Surfing the edge of chaos: The laws of nature and the new laws of business. – Crown Business, 2000.



ДОДАТКИ

Додаток А

*Розподіл концепцій управління залежно від режимів
життєдіяльності соціальних систем*

| <i>Параметри системи</i> | <i>Гомеостаз</i> | <i>Гомеорез</i> | <i>Гомеоклаз</i> |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|---|
| Провідний вид зворотного зв'язку | негативний | позитивний | відсутній або гіперболізований |
| Базовий принцип | динамічної рівноваги | стійкої нерівноваги | зростання ентропії |
| Тип механізму дії | адаптаційний | розвивальний | руйнівний |
| Домінанта розподілу структурної енергії | на внутрішню роботу | на зовнішню роботу | затухання джерела структурної енергії |
| Ідеологія поведінки системи управління | консервативна | революційна | ризикована |
| Медіатор організаційної взаємодії | позитивні цінності суспільства | сенси | ілюзорні цінності і помилкові цілі |
| Рушійні сили організаційної взаємодії | менеджери | Менеджери-новатори, лідери | деструктивні елементи суспільства, рухи |
| Інструменти відтворення системи | закони, звичаї, ритуали, традиції | смыслотворчість, смыслопородження | деструктивні рішення і дії |
| Сутність буття системи | сталість | розвиток | занепад |
| Морфологія системи | стала | ускладнюється | руйнується |
| Організація зв'язків у системі | стала | ускладнюється | спрощується |

| <i>Параметри системи</i> | <i>Гомеостаз</i> | <i>Гомеорез</i> | <i>Гомеоклаз</i> |
|--|---|---|---------------------------------------|
| Характер руху структури внутрішніх відносин | пульсація | інтеграція | дезінтеграція |
| Функціональні можливості системи | залишаються сталими | нарощуються | дисфункціональність |
| Зміст змін у структурі системи | сталість функцій для вирішення типових завдань | нарощування і збагачення функцій для вирішення нових завдань | відмирання функцій і банкрутство |
| Співвідношення змісту і форми | відповідність змісту формам буття | зміст випереджає форму | форма переживає зміст |
| Тип змін у системі | коливання навколо середньої лінії | прогресивний | регресивний |
| Характер руху системи у зовнішньому просторі | дрейф у визначеному діапазоні | цільова спрямованість, що обмежується навколишнім світом | зникнення зі сцени історії |
| Тип суспільства | закрите | відкрите | застійне |
| Відношення системи до навколишнього світу | вибіркове | агресивне | пасивне |
| Систематизація концепцій управління | ситуаційний менеджмент, управління за моделями, управління по цілям | м'яке управління інноваційний менеджмент, нейроменеджмент, синергетичний менеджмент, управління змінами | кризовий менеджмент, ризик-менеджмент |
| Стили управління | демократичний | ліберальний | авторитарний |



Зміст

| | |
|---|-----|
| <i>Передмова</i> | 3 |
| Розділ I | |
| ГНОСЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЗАГАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ЯК СОЦІАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ КІНЦЯ ХХ – ПОЧАТКУ ХХІ СТ. | |
| 1.1. Формування загальної теорії управління як соціальна проблема.. | 17 |
| 1.2. Генезис соціальних проблем системи управління соціальним розвитком..... | 53 |
| 1.3. Умови вирішення соціальних проблем системи управління..... | 79 |
| Розділ II | |
| ІСТОРИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФІЛОСОФСЬКИХ ЗАСАД ЗАГАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ | |
| 2.1. Детермінанти і праксеологічні підходи до формування загальної теорії управління технічними, біологічними і соціальними системами | 92 |
| 2.2. Філософські засади формування загальної теорії управління – як головний концепт дослідження..... | 136 |
| 2.3. Феномен управління у дискурсі світоглядних парадигм, філософських течій та національних культур | 161 |
| Розділ III | |
| ФІЛОСОФСЬКА РЕФЛЕКСІЯ КОГНІТИВНИХ ЗАСАД ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ | |
| 3.1. Філософія управління як семантичне поле дослідження когнітивних засад формування загальної теорії управління | 211 |
| 3.2. Рефлексія когнітивних чинників формування загальної теорії управління: генезис, природа, організаційна свідомість, світогляд і культура..... | 254 |



| | |
|---|-----|
| 3.3. Ідеологічне протистояння у сфері управління технічними, біологічними і соціальними системами | 266 |
|---|-----|

Розділ IV

**ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФІЛОСОФСЬКИХ ЗАСАД
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ**

| | |
|---|-----|
| 4.1. Генетичний аналіз явища управління соціальними системами ... | 317 |
| 4.2. Філософська рефлексія природи, сутності, змісту та форм управління соціальними системами | 359 |
| 4.3. Філософський дискурс суб'єктивованої форми управління соціальними процесами | 388 |
| 4.4. Філософський погляд на об'єктивовану форму управління соціальними процесами | 406 |

Розділ V

**ГНОСЕОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРУКТУРНО-
ФУНКЦІОНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ ФІЛОСОФСЬКИХ ЗАСАД
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ**

| | |
|--|-----|
| 5.1. Аналіз морфологічного остову системи соціального управління..... | 440 |
| 5.2. Аналіз функціональних можливостей підсистеми управління соціальними системами | 479 |
| 5.3. Розвиток системи управління у парадигмі філософії управління..... | 523 |
| <i>Післямова</i> | 573 |
| Список використаної літератури | 579 |
| Додатки..... | 619 |

Наукове видання

Юлія Володимирівна БЕХ

**ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ**

Монографія

Верстка – *Т. Меркулова*



Підписано до друку 2012 р.
Формат 60x84/16 Папір офсетний. Гарнітура Таймс. Друк офсетний.
Умовн. друк. аркушів 38,93. Облік видав арк. 31,53.
Наклад 500 прим. Зам №
Віддруковано з оригіналів

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