

УДК 316.422(477)(045)

М. В. Туленков, Б. В. Слющинський, В. В. Чепак
ЦІННОСНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, САОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ
В ОПТИЦІ СОЦІОЛОГІЧНОЇ АНАЛІТИКИ

Необхідність пришвидшення соціально-економічних і політичних перетворень в українському суспільстві, забезпечення ефективнішого використання людського й господарського потенціалу, підвищення дієвості самоврядних чинників соціального управління суттєво актуалізує проблему дослідження понятійно-категоріального апарату соціологічної теорії організацій та управління з метою вивчення природи та характеру самоорганізації управління в транзитному суспільстві.

Ключові слова: організація; самоорганізація; управління; організаційні цінності; само організаційний потенціал; транзитивне суспільство.

Кожна сучасна людина, як показує аналіз, тісно пов'язана з цілою низкою різноманітних соціальних організацій. У межах організованих соціальних утворень повсюдно здійснюється цілеспрямована людська діяльність, адже не існує організацій без людей, так само, як і немає людей, яким не доводиться мати справу з соціальними організаціями. Організація – це складний соціальний організм, у якому перетинаються й уживаються різні цінності, потреби та інтереси особистостей і груп, стимули та обмеження, жорсткі технології та інновації, безумовна дисципліна та вільна творчість, нормативні вимоги та неформальні ініціативи. У кожній соціальній організації є своя власна система цінностей і норм, на базі яких формується відповідна модель самоорганізації спільних дій та управління ними заради досягнення визначених цілей. Такі організації динамічно розвиваються, коли мають чітко визначену та обґрунтовану стратегію, адекватну останній організаційну структуру та наявні людські, організаційні, матеріальні, інформаційні, технологічні ресурси тощо. Більше того, організації структурно перебудовуються, коли перестають відповідати обраним цілям, а також розпадаються, коли стають неспроможними виконувати свої головні функції в сучасному суспільстві. Одне слово, без вивчення самоврядних механізмів функціонування та розвитку соціальних організацій неможливо не тільки використовувати дані утворення на благо людей, але й впроваджувати в їхню діяльність інноваційні організаційні моделі, процедури та технології.

У цьому зв'язку важко переоцінити роль наукового обґрунтування різних аспектів формування та ефективного функціонування організацій в умовах сучасного українського соціуму, в якому відбуваються радикальні суспільні трансформації, особливо в сферах соціального, економічного, політичного та духовного буття. Нові вимоги до проектування, побудови та діяльності організаційних формувань, як засвідчує аналіз, пред'являють насамперед ринкові відносини та кризові явища, перехід до різних форм власності, різноманітні підприємницькі ініціативи людей, а також методи державного регулювання й управління, що постійно змінюються в умовах глобального та мінливого ринкового середовища. Тому перехід до інноваційних механізмів самоорганізації людського потенціалу в системах соціального управління, побудованих на сучасних організаційних цінностях, нормах і принципах, стає для нас чи не найголовнішою умовою активізації та успішного проведення системних соціально-економічних і політичних реформ.

Об'єктивна необхідність соціологічної концептуалізації організаційних цінностей та самоврядного потенціалу соціального управління в умовах соціальних змін і

суспільних перетворень потребує не тільки ретельного вивчення природи й сутності таких ключових категорій, як організація, самоорганізація та управління, але й визначення між ними родієвих зв'язків, характерних ознак, властивостей і розбіжностей. Тому *головною метою* даної статті є з'ясування ціннісних преференцій та сутнісних властивостей організації, самоорганізації та управління в контексті соціологічного підходу, який дедалі отримує все більш широкого вжитку у наукових розвідках сучасних організаційно-управлінських проблем.

Проблема вивчення організації, самоорганізації та управління як складних суспільних феноменів здавна була предметом розгляду багатьох галузей наукового знання, однак їхня преференційна цінність для розвитку суспільної системи не усвідомлювалася в той час повною мірою. І лише наприкінці XIX – початку XX століття наукові розвідки з біології [5, с. 70–76], психології [14, с. 234–240] і соціології [14, с. 149–158] довели, що об'єкти, які істотно розрізняються між собою за своїм складом, можуть одночасно мати й схожі властивості завдяки спільності способів їхньої організації. Широка палітра процесів і форм організації та самоорганізації в природі і суспільстві об'єктивно привела до виникнення узагальнюючої організаційної теорії. Однією з перших універсальних організаційних концепцій була тектологія (загальна організаційна наука), проект якої в 1913 році запропонував російський вчений О.Богданов [5], здійснивши загальний опис процесів виникнення, існування і розпаду різноманітних організаційних утворень. Згодом узагальнений підхід до організації та самоорганізації будь-яких об'єктів, процесів і явищ знайшов відображення у створенні нових галузей наукового знання, зокрема кібернетики і загальної теорії систем [6–8; 12]. І хоча цей підхід не призвів до побудови універсальної і продуктивної організаційної теорії, однак він відіграв важливу роль у вивченні організаційних аспектів конкретних об'єктів, процесів і явищ, включаючи й ті, що мають суспільну природу.

Слід підкреслити, що дослідження в галузі соціальної організації носили спочатку винятково прикладний характер і стосувалися головним чином проблем раціоналізації організаційно-управлінської діяльності [14, с. 16]. Це дозволило не тільки опрацювати низку оригінальних концепцій організації виробництва й управління, але й дало міцний поштовх для формування наукових основ сучасного менеджменту, що зосереджений на вивченні організаційних проблем більш вузького спрямування. У цих дослідженнях увага акцентувалась переважно на формальній стороні соціальної організації, що трактувалася як сукупність індивідів з виокремленням певної кількості їх структурних підрозділів [14, с. 170–171; с. 95–97]. Однак, коли було доведено вплив неформальних, тобто особистісних людських стосунків у соціальних групах на результати їхньої діяльності [14, с. 210–211], включаючи насамперед ефективність спільної праці, об'єктивно стало необхідним спрямувати науковий пошук у площину виявлення неформальних організаційних взаємин, що привело до примату дружніх людських стосунків у межах соціальної організації.

У даний час коло наукових розвідок сучасних проблем організації, самоорганізації та управління постійно розширюється. Так, окремими дослідницькими напрямками стали організація та самоорганізація інформаційних потоків у системах соціального управління; самоврядні механізми опрацювання спільних цілей та прийняття колективних рішень; розбіжності між дійсними та декларованими цілями та рішеннями; організаційні чинники мотивації трудової діяльності виробничого та управлінського персоналу, а також питання формування та використання організаційного потенціалу соціальних утворень тощо. Особливим напрямом стало

вивчення проблем самоорганізації, самоврядування та самоуправління, організаційного проектування та організаційної культури, а також впливу наслідків науково-технічного прогресу, включаючи й вплив новітніх самоврядних технологій на зміну організаційної поведінки індивідів і соціальних груп. Однак у якому б напрямі не велися наукові розвідки та реалізувалися б на практиці їхні результати, первісним і незмінним об'єктом комплексного наукового аналізу залишаються організація, самоорганізація та управління в контексті сучасного бачення цінностей та механізмів самоврядної взаємодії індивідів і соціальних груп у сучасному транзитивному суспільстві.

Таким чином, ретельний аналіз понятійно-категоріального апарату соціологічної теорії організацій та управління в контексті природи, сутності та характеру самоврядних цінностей соціального управління передбачає, насамперед, здійснення концептуалізації родієвих ознак, зв'язків і ціннісних преференцій ключових категорій даної теорії, а саме: організації, самоорганізації та управління, зміст яких базується на такому загальному чиннику, як упорядкування. Натомість у сучасній науковій літературі така більш загальна категорія соціології організацій та управління, як *організаційні цінності*, що є підмурком усіх організаційних відносин, дій та взаємодій людей у сучасному соціумі, а також створюваних ними організаційних механізмів соціального управління ще не отримала належної логічної чіткості. Тому в самому загальному вигляді під *організаційними цінностями* будемо розуміти певний набір предметів, явищ і процесів, а також стандартів, критеріїв, механізмів, вірувань і норм, які визнаються більшістю членів організації та істотно впливають на їх поведінку й діяльність для задоволення організаційних інтересів і потреб [13, с. 74].

При цьому підкреслимо, що в традиційному науковому розумінні категорія *організації* розкривається в двох основних значеннях: у *першому* вона визначається як внутрішня упорядкованість, або узгодженість взаємодії частин структури цілого, а в *другому*, – як сукупність узгоджуваних процесів або дій. При цьому стан упорядкованості (або рух до цього стану) може бути результатом як спонтанних (стохастичних) процесів, так і наслідком цілеспрямованих і свідомих дій людини чи групи людей. Отже, у *першому* випадку маємо справу з самоорганізацією, а в *другому* – з точки зору традиційного уявлення – з організацією. Водночас у сучасній науковій думці термін «*організація*» (від французької – *organization* та пізньо латинської – *organiz*, означає: упорядковує, влаштовує, повідомляє, надає стрункого вигляду тощо) розглядається більш розширено і, як правило, у таких основних значеннях: 1) як внутрішня упорядкованість, узгодженість взаємодії більш-менш диференційованих частин єдиного цілого, що обумовлена його будовою (тобто організація як стан); 2) як сукупність індивідів (людей), що спільно реалізують певну програму (або задану мету) і діють на підставі певних процедур чи правил (тобто організація як система); 3) як сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення й удосконалення взаємозв'язків між частинами єдиного цілого (тобто організація як процес); 4) як цілеспрямований вплив, тобто як спосіб зміни сформованих станів систем чи процесів їх функціонування (тобто організація як метод) [13; 15; 17].

Як бачимо, у межах соціологічного підходу виникає можливість дослідити не тільки багатоаспектний зміст *організації*, але й виокремити преференційну цінність і складність природи даного феномену, що незалежно від форм свого існування проявляється в дії закону синергізму, згідно з яким сумарний ефект єдиного цілого завжди більший суми ефектів його частин. Це твердження є справедливе не тільки для визначення сутності організації як стану, системи чи процесу, але й для розуміння організації як методу цілеспрямованого впливу [5, с. 148–150].

Що стосується категорії *управління*, то вона також має багато визначень. Однак

усі вони зводяться до того, що будь-яка дія чи поведінка одного об'єкта зумовлюється впливом на нього іншого об'єкта, який в теорії соціального управління отримав назву чинника, керуючого параметру чи суб'єкта управління. В спеціальній науковій літературі зустрічається й розширене трактування категорії *управління*, як результату взаємодії будь-яких об'єктів – починаючи від інертних до біологічних (включаючи організм людини), технічних і соціальних систем [1, с. 34–35]. На цій основі використовується й таке поняття, як стихійне управління [2, с. 214]. Проте розширене тлумачення категорії *управління* призвело, на наш погляд, до того, що воно стало ототожнюватися з самоорганізацією та самоврядуванням і навіть з природним впливом матеріальних утворень. За такого широкого підходу усі відносини в природі можна віднести до управлінських, а управління, таким чином, вважати єдиним функціональним атрибутом матерії. Очевидно, що за такого розширеного розуміння управління неминуче потрапляємо в глухий методологічний кут. Тому з безлічі уявлень про управління необхідно окремо розглядати ті процеси, що виникають об'єктивно, тобто без участі свідомості людини, а також і ті, що виробляються (або відтворюються) людиною у зв'язку із вирішуваними нею завданнями. Виходячи з цих позицій, *управління* – це продукт «другої», тобто людської природи, який, на думку відомого дослідника Г. Атаманчука, починається там і тоді, де і коли у будь-яких взаємозв'язках, відношеннях, явищах і процесах присутні свідомі починання, інтереси, знання, цілі, воля, енергія і дії людини [3, с. 23].

Виходячи з мети даного аналізу, таким чином, візьмемо за основу соціологічне розуміння *управління* як цілеспрямованого й свідомого впливу людини (чи створених нею організаційних структур управління) на будь-які об'єкти, явища чи процеси з метою реалізації загальних або приватних (особистих) інтересів. Водночас розгляд у даному плані преференційних цінностей організації, самоорганізації та управління в соціальних процесах не викликає особливих ускладнень. Адже *самоорганізація* є суперечливою у своїх проявах щодо індивідів та їхніх спільнот, оскільки іманентно включає в себе як організацію, так і дезорганізацію. Причому самоорганізація соціальної системи тісно пов'язана із виведенням внутрішньо організаційної ентропії в зовнішнє середовище. Виходить, що за порядок і подальший розвиток одних соціальних систем (організацій) інші «розплачуються» втратою соціального порядку і деградацією. Ціна такого процесу як для зовнішніх сил (тобто стосовно самоврядної системи), так і для внутрішніх сил (тобто стосовно індивідів, що утворюють дану систему) може бути занадто високою, включаючи виникнення різних видів соціальної патології, конфліктів, криз або катастроф. Крім того, навіть і самій соціальній системі властиві внутрішні деструкції та пов'язані з ними різноманітні функціональні відхилення, які Р. Мертон назвав дисфункціями. Тому в даній ситуації суб'єкт управління, зацікавлений в становленні та підтриманні загального соціального порядку стосовно зони власних організаційних цілей, цінностей, потреб та інтересів, намагатиметься попередити чи вирівняти зазначені відхилення.

Звідси випливає, що *організація* та *управління* стають фактично спрямованими на забезпечення визначеного соціального порядку в соціальній системі (організації), оскільки запровадження певних цінностей і норм, тобто певного режиму поведінки й діяльності «закривають» дану систему, що можна пояснити як стримування чи призупинення процесів самоорганізації. Таке розуміння родієвих зв'язків організації, самоорганізації та управління, як свідчить аналіз, є продуктом класичної організаційно-управлінської парадигми. Водночас у рамках постнеокласичної парадигми, яка розглядає людину й соціальні системи з позицій їхньої відкритості стосовно зовнішнього середовища і ціннісних імперативів динамічної організованості,

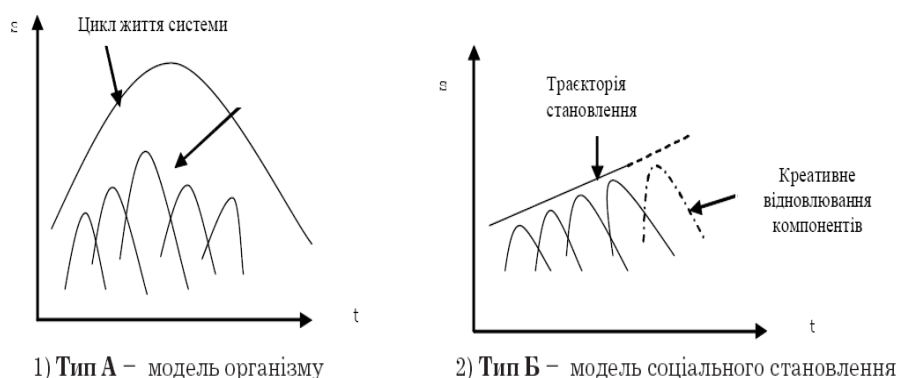
взаємозв'язок самоорганізації, організації та управління є значно складнішим. Ця складність зумовлена, перш за все, активною участю самої людини, як соціального актора в усіх соціальних процесах. Адже процеси самоорганізації в сучасному соціумі не звільнені від впливів суб'єктивного фактора, який додає в самоорганізацію як процеси організації, так і процеси управління. З іншого боку, як організаційні взаємодії, так і управлінські відносини самі є не тільки похідними від самоорганізації, але й перебувають у формальних структурах (організаціях) під впливом неформальних стосунків людей, що самоорганізуються [4, с. 5].

Більше того, й сам процес організації включений у процес управління як одна з ключових функцій соціально-управлінського циклу. Тому цілком зрозуміло, що за такого взаємопроникнення спонтанних і довільних соціальних процесів ціннісний взаємозв'язок організації, самоорганізації та управління не може розглядатися тільки з позицій їх однозначності за всіх станів функціонування й розвитку соціальних систем (організацій). З метою концептуалізації характеру та динаміки взаємозв'язків організації, самоорганізації та управління здійснено порівняльний аналіз їхнього прояву в організаційно-управлінських процесах, які відбивають різноманітні фази життєдіяльності соціальних систем або соціальних організацій, що поданий схематично у відповідному графіку із використанням двох типів моделей – моделі А і моделі Б [13, с. 15–17].

Модель типу А – це модель соціального організму, що демонструє послідовно змінювальні процесуальні фази життєдіяльності будь-якого соціального утворення, яке має відповідні границі свого становлення, функціонування та розвитку в масштабах реального соціального часу і простору (назвемо її фінальною моделлю соціальної системи). Модель типу Б – це модель соціального становлення та розвитку, що відкрита для руху в майбутнє. Соціальна система, що сповідує модель типу Б, за рахунок зміни своїх організаційних цінностей і механізмів, а також оновлення функціональних компонентів (що входять до її складу) розмикає цикл свого розвитку (переборюючи фази деградації, конфлікту та системної кризи) і стає, таким чином, відкритою зовнішньому світу для подальшого становлення і розвитку.

Графік

Статична і динамічна моделі соціального порядку в соціальній системі (організації)



Слід відмітити, що спонтанне зародження соціальних процесів у соціальній системі (як у моделі першого типу А, так і в моделі другого типу Б) відбувається

практично однаково, тобто в певному «хаосі» різноманітних соціальних рухів, ініціатив і об'єднань індивідів і соціальних груп, детермінованих власними цілями, цінностями, потребами та інтересами. При цьому певні «острівці соціального порядку», що перебувають в такому хаосі, зумовлюються різними соціальними чинниками, що мають дію довгострокового характеру. Це зокрема такі соціальні чинники, як архетипи, закони, ідеї, традиції, цінності, норми, вірування, звичаї, звички, практики тощо. При цьому кооперація індивідів і соціальних угруповань розпочинається в момент найвищого критичного напруження, тобто системної нерівно важності, що створюється зростаючою невизначеністю стосовно задоволення своєї необхідної життєвої організованості чи впорядкованості. Причому вектор їх узгодженого (когерентного) руху формується в точках біфуркації в результаті виникнення атрактора (притягувача) нестійких моделей, що залучають розрізнені елементи соціальної системи до загального потоку організації чи дезорганізації. Організація й управління в цьому процесі включені до самоорганізації як приватні (або часткові) випадки, які виявляються в момент соціального вибору, що здійснюється індивідом (або групою індивідів).

Що стосується становлення й розвитку соціальної системи, то процес формування її базисної ціннісної та якісної характеристики, який визначає її специфічність і граничність стосовно інших соціальних систем (організацій), відбувається в обох моделях (А і Б) також схожим чином. У цьому процесі утворюються відповідні комунікативні канали руху компонентів соціальної системи, а також постійно діючі параметри соціального порядку, які власне й виступають організаційним підґрунтям соціальної системи і підмурком її підсистеми управління, що формується. З просуванням перебігу процесів становлення даної системи до фази її соціальної зрілості відбувається істотне зростання ролі й значення ціннісних преференцій організації та управління. Соціальна система досягає зрілості там і тоді, де і коли завершується формування її організаційної структури (тобто організації), котра включає в себе й керуючу підсистему або підсистему управління. Основу останньої утворює *другий контур* зворотного зв'язку, що складається: з *органу пам'яті* – де фіксується та акумулюється корисна для соціальної системи інформація; *органу прийняття рішень*, а також з *ключових шляхів*, тобто з комунікативних каналів руху соціальної інформації.

Натомість надалі, спрямованість соціальних процесів у моделях соціальних систем А і Б, що досліджуються, починає розходитись. У першій моделі (*модель А*) їх конфігурація набуває головним чином закритого характеру, а в другій моделі (*модель Б*) продовжується рух у вихідному напрямі. Унаслідок цього постає питання: «Які ж тут все таки діють механізми, що відповідають за визначені відмінності?» Сформована соціальна система (модель типу А) характеризується, таким чином, чіткими межами (тобто граничністю) стосовно інших соціальних систем, а також жорсткою детермінованістю між елементних структурних зв'язків, ієрархічною визначеністю організаційних відносин, лінійним характером розвитку переважної більшості соціальних процесів та їх послідовною оберненістю. Соціальна організація (або система), що склалася в такий спосіб підтримує своє функціонування за допомогою сформованої нею підсистеми управління, основним предметом управлінської (контрольно-регулятивної) діяльності якої стає відслідковування відхилень системи від зафіксованих в структурі параметрів соціального порядку та виникаючих дисфункцій, що визначаються як патологія системи і загроза її цілісності. З позицій класичного підходу в теорії організації та управління, ця фаза життєвого циклу функціонування соціальної системи визнається оптимальною, а основним завданням суб'єкта

управління (підсистеми управління) тут стає збереження соціальної системи (організації). Така постановка питання виводить організацію і управління в ранг домінуючих у соціальній системі процесів, протиставляючи їх процесам самоорганізації, оскільки останні є продуцентом відхилень від рамочних параметрів соціального порядку, що забезпечуються підсистемою управління. Реальна соціальна практика, як показує аналіз, спростовує таке співвідношення, тому що процеси самоорганізації соціальних систем неможливо не сприймати, а тим більше їх призупиняти. Більше того, в ситуаціях закритості (або замкненості) соціальних систем феномен самоорганізації виявляється, з одного боку, як внутрішній чинник максимізації їхньої ентропії, а з іншого, – як спосіб їх структурної перебудови.

При цьому флуктуації, що виникають усередині соціальної системи, «розхитують» консервативні складові соціальної організації та її підсистеми управління, а також заважають процесам її трансформації. Якщо консервативність організаційних цінностей соціальної системи усталено підтримується підсистемою управління, то процеси самоорганізації в цій системі виявляють себе дезорганізацією останньої. Соціальна система, що втрачає керованість, переходить у фазу функціонування в режимі деградації. Якщо в цій фазі продовжуються спроби суб'єкта управління зберегти параметри соціального порядку, які себе морально вижили, то дана система занурюється у передкризову стадію. Причому шляхом відновлення попереднього соціального порядку дану ситуацію розв'язати неможливо, оскільки попередні гомеостати виявили свою повну неспроможність, унаслідок чого соціальна система набула стану істотної нерівно ваги, або суттєвої незбалансованості. Водночас потужна флуктуація в соціальній системі завершується, як правило, її системною кризою.

Що стосується функціонування другої моделі соціальної системи (моделі Б), то діалектика взаємозв'язків самоорганізації, організації та управління має в цій моделі зовсім інший вигляд. Метою підсистеми управління тут є підтримка не статичного соціального порядку (що склався в процесі становлення та функціонування соціальної системи), а *самоорганізації*, що виявляється в перебігу становлення та розвитку даної системи, тобто підтримка власне динамічної організованості соціальної системи. Згадаймо, що згідно з принципом антропоцентризму головним ресурсом вихідного розвитку соціальної системи в духовно-пізнавальному та діяльному аспектах є людина, як ключовий чинник самоврядного розвитку суспільного виробництва. Якщо в першій моделі (моделі А) свобода людини зв'язана жорсткими рамками організаційної структури управління, то в другій моделі (моделі Б) підсистема управління спрямована на розширення життєтворчої свободи людини за рахунок упровадження запобіжної реструктуризації, тобто відмови від жорстко стабілізаційних (утворюючих інформаційний шум) параметрів соціального порядку, а також шляхом подолання соціальних девіацій з боку індивідів і соціальних груп (асоціацій), що заважають вільній самоорганізації соціально-активних і творчих особистостей.

Проведений аналіз при цьому показує, що обидві моделі функціонування соціальних систем (модель А і Б) демонструють діалектичний взаємозв'язок самоорганізації, організації та управління, які є преференційною основою організаційних цінностей, спрямованих на пізнання та раціоналізацію процесів виникнення, становлення, функціонування й розвитку динамічних соціальних систем у сучасному соціумі. *Організація* в аксіологічному вимірі виявляє себе як приватний (або частковий) випадок самоорганізації, як момент фіксації становлення соціальної системи (організації), що означає досягнення нею нових якісних ознак і властивостей. *Управління*, в свою чергу, є інструментом, який підтримує динамічну організованість і

збалансованість соціальної системи. Якщо ж *управління* є довільним, тобто таким, що волею суб'єкта управління спрямовується на закріплення соціальної організації на одному з досягнутих рівнів становлення даної системи, то *самоорганізація* в основному сприяє подоланню в ній консерватизму й бюрократизму шляхом її дезорганізації. Завдяки чому соціальна система (або її структурні компоненти) знову ж таки, нерідко через подолання кризових станів, включається в процес свого становлення й подальшого розвитку, але вже на іншому, більш виваженому та більш прийнятному рівні, який більш адекватно відповідає намірам членів соціальної організації стосовно викликів мінливого зовнішнього середовища.

І насамкінець зазначимо, що розглянута нами друга модель становлення й розвитку соціальних систем (модель Б) відноситься переважно до тих соціальних утворень, що функціонують на макросоціальному рівні. Водночас життєдіяльність соціальних організацій на мікросоціальному рівні більше відповідає характеристикам першої моделі становлення та розвитку соціальних систем (модель А). Натомість діяльність цих соціальних систем зумовлена не тільки жорсткою ієрархією їхньої організації завдяки довільній генезі, але й залежністю ресурсного потенціалу даної системи від генетичної програми, соціального статусу, стилю управління, технологій діяльності тощо. Тому головною метою суб'єктів управління даними соціальними системами, що живуть порівняно недовго, є насамперед, з одного боку, створення необхідних умов для широкої демократизації організаційних відносин, дій та взаємодії персоналу щодо нормального становлення, функціонування й розвитку соціальної системи, а, з іншого боку, забезпечення максимального збільшення інноваційного внеску у формування не тільки власного, а й загального соціального потенціалу суспільства в цілому.

1. Соціологічний аналіз концептуальної еволюції понять організації, самоорганізації та управління показав, що ці феномени здавна були предметом розгляду різних галузей наукового знання, але при цьому не усвідомлювалась їхня преференційна цінність у впорядкуванні природних і суспільних процесів. І лише в першій половині ХХ століття було доведено, що об'єкти, які різняться за своїм складом, можуть одночасно мати схожі властивості, завдяки способам організації та самоорганізації. Широка розмаїтість форм і процесів організації та самоорганізації в природі та суспільстві об'єктивно привела до виникнення загальної організаційної науки – тектології, у рамках якої було вперше здійснено опис різноманітних процесів виникнення, існування й розпаду організаційних утворень. І хоча цей загально-організаційний підхід, який розроблявся в межах кібернетики та загальної теорії систем, не призвів до побудови універсальної теорії організації, однак посприяв підвищенню ролі соціологічної науки у вивченні організаційних аспектів конкретних соціальних об'єктів, явищ і процесів, що мають суспільну природу.

2. Можливість класичних та пост класичних концепцій соціологічної теорії організацій та управління дозволяють з точки зору формальної логіки розглядати ціннісний потенціал організації у трьох площинах: як систему, як процес і як стан. Під організацією як системою розуміємо безпосередній тип соціальної системи, зумовлений її будовою, що визначає вихідні позиції для формування соціологічної теорії організацій. Організація як стан припускає наявність певного порядку, тобто певного рівня (або ступеня) упорядкованості. І, нарешті, організація як процес реалізується як одна з основних функцій управління при утворенні структури соціальної системи та вдосконаленні її діяльності. При цьому поняття організації як стану і як процесу в суспільстві власне й становлять предмет дослідження соціологічної теорії організацій та управління.

3. Головною ознакою організації, незалежно від специфіки її конкретного тлумачення, є впорядкованість, що ототожнюється з однією з головних функцій процесу управління, призначення якої полягає в реалізації принципу самоорганізації соціальних систем. У цьому сенсі організація зливається з усіма функціями процесу соціального управління і пронизує увесь його соціально-управлінський цикл, завдяки чому, власне й здійснюється безпосередній організуючий вплив на систему у цілому. Тоді управління як спосіб цілеспрямованого впливу на об'єкти, явища, процеси і предмети виступає в якості організаційного механізму, що забезпечує організаційну взаємодію між керуючою і керованою підсистемами як усередині соціальної системи, так і в перебігу взаємодії останньої з навколишнім середовищем. Звідси й випливає важливе методологічне положення, що управління організується, а організація управляється (або керується).

4. Взаємозв'язок організації та самоорганізації соціальних систем базується на такій загально-організаційній цінності як упорядкування. Якщо ж під організацією розуміти внутрішню упорядкованість (або узгодженість) частин структури цілого, то тут ми маємо справу з самоорганізацією соціальної системи. А якщо ж організація розглядається в динамічному контексті, тобто як сукупність узгоджуваних процесів і дій, то в даному випадку маємо справу з організацією соціальної системи. При цьому стан упорядкованості (або рух до цього стану) може бути як результатом спонтанних (стохастичних) процесів, так і наслідком цілеспрямованих (свідомих) дій людей, коли маємо справу з соціальним управлінням, тобто управлінням соціальною системою. Тому управління завжди є продуктом людської природи і виникає там і тоді, де і коли існують свідомі початки, ідеї, цінності, інтереси, знання, цілі, воля, енергія і дії людей. Відповідно, основу управління складає цілеспрямований і свідомий вплив людей або створених ними організаційних структур управління на власну життєдіяльність, тобто на будь-які соціальні об'єкти, процеси і явища з метою реалізації загальних або приватних потреб та інтересів.

5. У контексті постнеокласичної парадигми (яка розглядає людину й соціальні системи з позицій їх динамічної організованості і відкритості) діалектика ціннісного взаємозв'язку самоорганізації, організації та управління має значно складніший вигляд, зумовлений насамперед роллю людського чинника у розгортанні усіх соціальних процесів і явищ. При цьому самоорганізація в соціумі не є вільною від суб'єктивного чинника, що включає до неї процеси як організації, так і управління. З іншого боку, організаційно-управлінські відносини самі є похідними від процесів самоорганізації та перебувають у формальних структурах під впливом неформальних відносин, що самоорганізуються. Тому організація в діалектичному співвідношенні з самоорганізацією та управлінням виявляє себе як приватний (частковий) випадок самоорганізації, тобто як момент фіксації параметрів соціального порядку на проміжних етапах становлення й розвитку соціальних систем, що означає досягнення ними нових якісних параметрів і властивостей. Управління ж в цьому співвідношенні виступає як інструмент підтримання динамічної організованості соціальної системи. Якщо управління є довільним (бюрократичним, неякісним, неефективним), то самоорганізація переборює консерватизм і бюрократизм соціальної системи шляхом її дезорганізації. Тоді дана соціальна система (або її структурні елементи) через конфлікти, протиріччя й кризи має здійснити структурну та змістовну перебудову і включитися в процес свого оновлення та подальшого розвитку.

Таким чином, результати соціологічної концептуалізації ціннісних преференцій організації, самоорганізації та управління можуть стати важливою теоретичною та методологічною базою для подальших наукових розвідок організаційних відносин, дій

та взаємодій, а також для вироблення адекватних самоврядних механізмів соціального управління в транзитивному суспільстві.

Список використаної літератури

1. Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации / Р. Ф. Абдеев. – Москва : Владос, 1994. – 336 с. ; Abdeev R. F. Filosofiya informatsionnoy tsivilizatsii / R. F. Abdeev. – Moskva : Vlados, 1994. – 336 s.
2. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом: опыт системного исследования / В. Г. Афанасьев. – Москва : Политиздат, 1973. – 390 с. ; Afanasev V. G. Nauchnoe upravlenie obshchestvom: opyt sistemnogo issledovaniya / V. G. Afanasev. – Moskva : Politizdat, 1973. – 390 s.
3. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления : курс лекций / Г. В. Атаманчук. – Москва : Юридическая литература, 1997. – 306 с. ; Atamanchuk G. V. Teoriya gosudarstvennogo upravleniya : kurs lektsiy / G. V. Atamanchuk. – Moskva : Yuridicheskaya literatura, 1997. – 306 s.
4. Аверин Ю. П. Люди управляют людьми : модель социологического анализа / Ю. П. Аверин. – Москва : Изд-во МГУ, 1996. – 328 с. ; Averin Yu. P. Lyudi upravlyayut lyudmi : model sotsiologicheskogo analiza / Yu. P. Averin. – Moskva : Izd-vo MGU, 1996. – 328 s.
5. Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука / А. А. Богданов. – Москва : Экономика, 1989. – Книга 1. – 304 с. ; Bogdanov A. A. Tektologiya. Vseobshchaya organizatsionnaya nauka / A. A. Bogdanov. – Moskva : Ekonomika, 1989. – Kniga 1. – 304 s.
6. Берг А. И. Кибернетика – наука об оптимальном управлении / А. И. Берг. – Москва : Энергия, 1964. – 312 с. ; Berg A. I. Kibernetika – nauka ob optimalnom upravlenii / A. I. Berg. – Moskva : Energiya, 1964. – 312 s.
7. Берталанфи Л. Общая теория систем: критический обзор / Л. Берталанфи // Исследования об общей теории систем. – Москва : Прогресс, 1969. – 546 с. ; Bertalanfi L. Obshchaya teoriya sistem: kriticheskiy obzor / L. Bertalanfi // Issledovaniya ob obshchey teorii sistem. – Moskva : Progress, 1969. – 546 s.
8. Бир С. Кибернетика и управление производством : пер. с англ. / С. Бир. – Москва : Наука, 1965. – 392 с. ; Bir S. Kibernetika i upravlenie proizvodstvom : per. s angl. / S. Bir. – Moskva : Nauka, 1965. – 392 s.
9. Гвишиани Д. М. Организация и управление / Д. М. Гвишиани. – Москва : Экзамен, 2003. – 320 с. ; Gvishiani D. M. Organizatsiya i upravlenie / D. M. Gvishiani. – Moskva : Ekzamen, 2003. – 320 s.
10. Информационные системы в управлении производством : пер. с англ. / под ред. Ю. П. Васильева. – Москва : Прогресс, 1973. – 288 с. ; Informatsionnye sistemy v upravlenii proizvodstvom : per. s angl. / pod red. Yu. P. Vasileva. – Moskva : Progress, 1973. – 288 s.
11. Методы структурной постройки систем управления производством / под ред. И. М. Сыроежкина. – Москва : Статистика, 1976. – 273 с. ; Metody strukturnoy postroyki sistem upravleniya proizvodstvom / pod red. I. M. Syroezhkina. – Moskva : Statistika, 1976. – 273 s.
12. Стар М. К. Управление производством : пер. с англ. / М. К. Стар. – Москва : Прогресс, 1968. – 342 с. ; Star M. K. Upravlenie proizvodstvom : per. s angl. / M. K. Star. – Moskva : Progress, 1968. – 342 s.
13. Туленков М. В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : моногр. / М. В. Туленков. – Київ : Каравела, 2009. – 512 с. ; Tu

Tulenkov M. V. Teoretyko-metodolohichni osnovy orhanizatsiinoi vzaiemodii v sotsialnomu upravlinni : monohr. / M. V. Tulenkov. – Kyiv : Karavela, 2009. – 512 s.

14. Туленков М. В. Концептуальні засади організації сучасного менеджменту : моногр. / М. В. Туленков. – Київ – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2006. – 312 с. ; Tulenkov M. V. Kontseptualni zasady orhanizatsii suchasnoho menedzhmentu : monohr. / M. V. Tulenkov. – Kyiv – Nizhyn : Aspekt-Polihraf, 2006. – 312 s.

15. Управление социалистическим производством. Организация и экономика : словарь / под ред. О. В. Козловой. – Москва : Экономика, 1983. – 423 с. ; Upravlenie sotsialisticheskim proizvodstvom. Organizatsiya i ekonomika : slovar / pod red. O. V. Kozlovoy. – Moskva : Ekonomika, 1983. – 423 s.

16. Черняк Ю. И. Системный анализ в управлении экономикой / Ю. И. Черняк. – Москва : Экономика, 1975. – 191 с. ; Chernyak Yu. I. Sistemnyy analiz v upravlenii ekonomikoy / Yu. I. Chernyak. – Moskva : Ekonomika, 1975. – 191 s.

17. Щербина В. В. Социальные теории организации : словарь / В. В. Щербина. – Москва : ИНФРА-М., 2000. – 264 с. ; Shcherbina V. V. Sotsialnye teorii organizatsii : slovar / V. V. Shcherbina. – Moskva : INFRA-M., 2000. – 264 s.

Стаття надійшла 15.10.2016

M. Tulenkov, B. Sliushchynskyi, V. Chepak

THE VALUES OF ORGANIZATION, SELF-ORGANIZATION AND MANAGEMENT IN THE MIRROR OF SOCIOLOGIC ANALYTICS

The authors of this article study the concepts and categories of the sociological theories of organization and management, the nature and character of self-governance in transitional societies. The authors argue that the need to speed up socio-economic and political transformation in the Ukrainian society, ensuring efficient use of human and economic potential, enhance self-efficacy factors of social control which caused modern development of society and contributed to the organization and self-management. According to the authors, it is difficult to overestimate the role of scientific study of various aspects of the formation and effective functioning of organizations in the modern Ukrainian society, in which a radical social transformation has appeared, particularly in the areas of social, economic, political and spiritual life. New requirements for the design, construction and activities of organizational units, as confirming analysis, placing first market relations and crisis, moving to different ownership, different business initiatives of people and methods of state regulation and control, changing in global and changing market environment. Therefore, the transition to innovative mechanisms of self-organization of human potential in social administration systems built on modern organizational values, norms and principles, is not for us the most important condition for strengthening and success of systematic socio-economic and political reforms.

The authors argue that research in the field of social organization was originally applied only in nature and concerned primarily problems of rationalizing organizational and management activities. This allowed not only to workout a number of original concepts of production and management, but also gave a strong impetus for the formation of scientific basis of modern management that focuses on the study of organizational problems of a narrower focus. In these studies, the attention was paid mainly to the formal side of social organization, which was treated as a collection of individuals with a certain number of distinguishing departments. However, when it was proved that the informal influence of personal human relationships in social groups on the results of their activities, including primarily the effectiveness of joint work, it was objectively necessary to direct scientific research in the detection of informal organizational relationships that led to the primacy of

friendly human relations within a social organization.

The authors argue that if the administration is arbitrary (bureaucratic, insufficient, ineffective), the self-organization overcomes bureaucracy and conservatism by its social system disruption. And given social system (or building blocks) because of conflicts, contradictions and crises must implement to structural and substantial restructuring and engage in the process of updating and further development.

Thus, the results of sociological conceptualization of value preferences of organization and self-management can be an important theoretical and methodological basis for further scientific studies of organizational relationships, actions and interactions, and development of adequate mechanisms of social self-management in a transitive society.

Key words: *organization, self-organization, management, organizational values, similarly organizational capacity,; transitive society.*