

*associated with the need to greening life. Used critical approach to the consumption, which is to use models of sustainable customer satisfaction.*

**Keywords:** *consumer society, consumerism, anticonsumerism, environmentalism, sustainable consumption, downshifting etc.*

УДК 316(075.8)

В. К. Філінов

## СОЦІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ДИНАМІЧНИЙ ПРОЦЕС СУЧАСНОГО ЖИТТЯ

*У статті розглядаються зміст та особливості сучасного соціального управління як процесу. Існуючі об'єктивні фактори суспільного життя зумовлюють потребу постійного вдосконалення методів і прийомів управлінської діяльності. Дії керівника визначаються тим, наскільки він володіє науковим апаратом, сучасними методами управління, розуміє тенденції розвитку системи управління. Керівник має оволодіти новим управлінським мисленням, переходом до так званого органічного управління.*

**Ключові слова:** *управління, соціальне управління, соціальна структура, процес соціального управління, особистість, управляюча система, керована система, керівник.*

Управління виступає як динамічний процес розв'язання проблем, що висувуються життям. Постійною його метою є оптимізація управління, що забезпечує максимально ефективне функціонування соціальної системи.

Оптимальне – значить найкраще, але не взагалі, а з урахуванням конкретних умов і реальних можливостей системи управління. Оптимізація передбачає цілеспрямовану реалізацію комплексу заходів, що відповідають певним умовам. Головними із цих умов є: а) постановка науково обґрунтованих цілей управління; б) наявність матеріально-технічних, фінансових, часових, кадрових, інформаційних та інших ресурсів, що забезпечують досягнення намічених цілей; в) визначення раціональних шляхів виконання практичних завдань.

Крім того оптимізація системи управління передбачає наявність об'єктивних критеріїв оцінки ефективності її функціонування. Соціальне управління є особливим видом діяльності, що спрямований на упорядкування, погодження колективних дій людей щодо досягнення мети, яка стоїть перед ними. Об'єктивна необхідність виникнення та розвитку

управління в соціальній сфері обумовлена суспільним характером праці.

Соціальне управління є об'єктивно необхідним різновидом праці, яке забезпечує погодженість та упорядкованість сумісної праці людей для досягнення суспільне значущих цілей і вирішення завдань, які при цьому виникають.

Головною, кінцевою метою системи управління є не особиста діяльність, а організація та забезпечення належного стану її об'єкта. Цілеспрямований вплив на об'єкти складає основний зміст управлінського процесу.

Власне соціальна система є сукупністю соціальних відносин, що створюються в результаті спільної діяльності людей та соціальних груп. Саме соціальна система разом з економічною визначає цілі матеріального та духовного виробництва, суспільної політики, формує принципи та методи їх організації.

Соціальні системи є найбільш складними та значущими. Їхньою родовою ознакою виступає їх людська природа та сутність. Соціальні системи створюються людьми, служать сферою їх діяльності, об'єктом їхнього впливу. Це обумовлює і міцність і слабкість соціального управління, його творчий характер і можливість виявлення суб'єктивізму, волюнтаризму.

Усі соціальні системи в принципі керовані. Однак ефективність управління ними теж визначається об'єктивними та суб'єктивними факторами. Кожна соціальна система управління (як і всяка інша система управління – біологічна, технічна) складається з двох самостійних, але взаємопов'язаних підсистем: *управляючої* (тобто тієї, яка управляє) *та керованої* (тієї, якою управляють), або *суб'єкта управління* та *об'єкта управління*.

Таким чином, кожна ланка, що характеризує рівень управління соціальними системами, складається із управляючої та керованої підсистем, що знаходяться у взаємозв'язку та взаємозалежності.

Соціальні системи-організації (держава, партії, трудові колективи і т.д.) характеризуються ієрархічністю побудови, що потребує наявності в них власних систем управління. Поряд із формальною структурою соціальної системи, яка відображається у функціональній, організаційній, інформаційній та інших структурах управління, у кожній соціальній організації існує система взаємостосунків, яку не відображає офіційна структурна схема, але котра впливає на успіхи організації в досягненні її цілей. Мова йде про неформальну, або соціально-психологічну структуру,

яка в самому загальному вигляді відбивається у системі взаємозв'язків, що виникають серед працівників на міжособовому рівні.

Представники *«Школи соціальних систем»* Г.Саймон, Р.Каерта та ін., розробляли системний підхід до питань організації управління із зосередженням уваги передовсім на співвідношенні окремих частин системи із системою в цілому та на вплив на її розвиток значної кількості змінних факторів. Трудова організація загалом розглядається як коаліція, життєздатність якої залежить від того ступеня задоволеності її членів умовами праці, який може гарантувати продовження їхнього внеску в процес, що організується.

Управління, як відомо, в першу чергу є керівництво людьми. Необхідність врахування в управлінні психологічних факторів обумовлена тим, що об'єктивні закономірності розвитку системи визначають дії людей не безпосередньо, а лише відбиваючись у їх свідомості, впливаючи на думки та відчуття людей, на їхню діяльність.

Саме тому представники *«школи людських стосунків»* спрямували свої зусилля на виявлення ролі стосунків у малих неформальних групах і ствердження того, що в практиці управління необхідно виявляти та використовувати соціально-психологічні особливості групи.

Представники *«школи поведінських наук»* вивчали різні аспекти соціальної взаємодії, мотивації, характеру влади і авторитету, організаційної структури, комунікації в організаціях, лідерства, зміни змісту роботи і якості трудового життя.

З урахуванням висловленого, можна дати таке визначення основного поняття: соціально-психологічна структура системи – це сукупність соціально-психологічних і моральних параметрів системи, які справляють істотний вплив на ефективність її функціонування.

Соціально-психологічну структуру системи характеризує значна кількість параметрів, але ми зосередимо свою увагу лише на основних, найважливіших з цих параметрів.

З певним припущенням поняття «колектив» може вважатися синонімом поняття «соціально-психологічна структура». Це найбільш об'ємне поняття із цієї сфери. Слово «колектив» має латинське походження і перекладається як об'єднаний, соборний. В соціальній практиці поняття «колектив» вживається, в багатьох значеннях. Це: відповідним чином визначений набір, об'єднання людей, які займаються спільною роботою, мають спільні

інтереси; об'єднання людей, які тимчасово або постійно спільно виконують визначені завдання для досягнення поставленої для них мети, тощо; один із найважливіших осередків суспільства, відносно автономна соціальна спільнота, яка організаційно об'єднує людей на основі їх суспільної корисної діяльності; соціальний організм, члени якого зв'язані об'єктивними соціальними відносинами, що складаються, перш за все, відповідно до здійснюваної членами колективу діяльності, суспільного розподілу праці і суб'єктивних відносин, які виникають на цій основі та виявляються в колективній думці, життєвих орієнтирах, соціальних установках, настроях та інших духовних утвореннях; сфера життєдіяльності особи, де реалізується широкий спектр її здібностей, прагнень, потреб та інтересів, де не тільки створюється сприяття розиткові творчих сил людини, але й створюються умови для їх реалізації; організована спільнота людей, об'єднаних конкретним видом загальнокорисної діяльності, а також відносинами взаємної відповідальності, інтересами, ціннісними орієнтаціями, установками та нормами поведінки, що складаються під час цієї діяльності.

Окрема людина (індивід) може належати водночас до кількох колективів або малих груп. Одні з них можуть виявитися більш привабливими для особи, інші – навпаки. Вибір значною мірою визначається соціально-ціннісними орієнтаціями людини, спрямованістю її індивідуальних інтересів і потреб. Тому інтелектуальний, моральний та естетичний розвиток особи, її творча самореалізація не обмежується рамками одного лише колективу.

У будь-якому достатньо великому колективі (його підрозділі) завжди існують групи співробітників, об'єднаних не тільки службовими зв'язками, але й взаємними симпатіями, загальними інтересами, смаками, схильностями (такі неофіційні групи звичайно називають мікрогрупами). Дружні стосунки стимулюють високу продуктивність праці, служать оптимальним моральним фоном розвитку і зміцнення колективу. Чим тісніше сходяться формальні і неформальні структури колективу, тим ефективніше він функціонує, тим більше він керований. Однак повний їх збіг навряд чи можливий, до того ж, якщо колектив численний.

На думку **Г.А. Туманова**, в принципі можливі три види стосунків між формальною організацією та її керівником і неформальною групою та її лідером: а) неформальна група та її лідер активно підтримують формальну організацію та її керівника, дорожать загальними інтересами і традиціями, свої службові обов'язки виконують з повною віддачею творчих сил та

енергії; б) неформальна група та її лідер байдужі до офіційної організації, її керівника та виконуваних нею функцій. Таку групу можна охарактеризувати як *нейтральну*; в) неформальна група неприязно ставиться до офіційної структури – організації та її керівника. Як правило, подібне ставлення спрямоване і персоніфіковане.

Завдання керівника, що обумовлені інтересами управління, полягають у тому, щоб постійно підтримувати і максимально використовувати активність першої групи і прихилити до себе, активізувати другу. Первинним елементом соціальної взаємодії та відносин взагалі і соціально-психологічної структури системи є особистість.

Для розкриття поняття особистості потрібно розмежувати його близькими за змістом поняттями «людина», «індивід», «індивідуальність». Поняття «людина» вживається як родове поняття, що вказує на приналежність до людського роду – вищої сходи розвитку живої природи на нашій планеті. Тобто поняття людини вказує на якісну відмінність людей від тварин, на людину – продукт природи, і служить для характеристики всезагальних, притаманних всім людям якостей і особливостей. Поняття «індивід» вживається у значенні «конкретна людина», одиничний представник людського роду, коли необхідно підкреслити, що йдеться не про все людство загалом і не про будь-яку людину в ньому. Термін «індивідуальність» означає те особливе і специфічне, що вирізняє одну людину з-поміж інших, включно з її природними і соціальними, фізіологічними і психічними, успадкованими і набутими якостями. Поняття «особистість» служить для характеристики соціального в людині. Якщо «людина» – це перш за все продукт природи, то «особистість» – продукт суспільства.

У теорії соціального управління при викладенні різних положень потрібно різний ступінь абстракції і тому в ній можуть використовуватися всі названі поняття, тобто «людина», «індивід» і «особистість».

Якщо, наприклад, мова йде про соціальне управління взагалі, то на цьому рівні доречно вживати поняття «людина». Якщо ж мова піде про виконання конкретної керівної або іншої управлінської ролі, то тут важко буде обійтися поняттям «людина», тут потрібне вже поняття «індивід». Розгляд соціально-психологічної структури системи також передбачає використання поняття «індивід», оскільки саме останній є основним складовим елементом будь-якої соціальної спільноти, в тому числі й неформальної групи.

Керівництво полягає у праві конкретної особи, яка обіймає певну посаду в

системі, давати офіційні доручення підлеглим і вимагати їхнього виконання. Це право впливає з повноважень керівника, які визначають його компетенцію у межах формальної організації. Діапазон керівництва залежить від статусу керівника, тобто чи він є єдиначальником, чи особою, яка очолює колективний орган управління. Керівник-єдиначальник здійснює управління на основі єдиначального прийняття рішень і контролю за процесом праці, несучи повну відповідальність за діяльність організації.

При колегіальному управлінні спостерігається поділ керівних обов'язків між колегіальним органом управління (президія, рада, правління) і особою, яка очолює цей орган. Такий поділ здійснюється розмежуванням компетенції колегіального органу і керівника. Як правило, колегіальний орган розв'язує найбільш важливі проблеми діяльності організації і делегує керівнику функції виконавця колегіальних рішень та оперативного розпорядництва.

Для того щоб виконувати функції керівника, останньому потрібно мати **владу**, тобто можливість впливати на поведінку інших. Керівний вплив і влада залежать як від особистості, на яку спрямований цей вплив, так і від ситуації, яка склалася, і від якостей керівника. Розрізняють шість *форм* влади керівника над підлеглими: влада, що ґрунтується на примусі; влада, заснована на винагороді; експертна влада; еталонна влада; законна влада; харізма.

Для більш повного з'ясування місця і ролі керівника в соціально-психологічній структурі треба мати чітке уявлення про такі елементи, як авторитет і стиль (типи) керівництва.

**Авторитет** керівника і авторитетність управління, що залежить від нього – важлива умова ефективного управління. Психолого-педагогічний зміст цього поняття включає в себе багато інших вимог до керівника. Всі зусилля по організації управління можуть бути зведені нанівець, якщо керівник не має авторитету, і, навпаки, самі несприятливі об'єктивні умови можна подолати, якщо керівництво здійснюється особою, яка користується безперечним авторитетом серед підлеглих. Поняття «авторитет» має досить певний психологічний зміст.

**Типи керівництва** – це непорушна думка керівника відносно того ступеня свободи, який має бути наданий підлеглим в підготовці рішень. Цей ступінь свободи може змінюватися від нуля (жорстка диктатура) до дуже високого (колегіальне керівництво).

У науковій літературі існує досить багато варіантів підходів до

класифікації типів керівництва. В літературі колишнього СРСР досить поширеною була класифікація типів керівництва, розроблена німецьким вченим **К. Левінім**, яка містила три типи: 1) авторитарний, 2) демократичний і 3) ліберальний.

Також заслуговує уваги типологія керівництва, запропонована декілька пізніше **Р. Лікертом**, яка включала чотири типи:

1) жорсткий авторитарний (*жорстка диктатура*), 2) доброзичливий авторитарний (*доброзичливе самовладдя*), 3) дорадчий, 4) колегіальний.

Слід підкреслити, що кращого типу керівництва не існує. В кожному конкретному випадку тип керівництва визначається такими факторами, як, наприклад, здібності й особисті якості керівника; здібності й особисті якості підлеглих; специфіка керованої системи; тип керівництва безпосереднього начальника (кожний керує своїми підлеглими майже так, як його начальник); традиції і принципи управління, які діють у даній організації.

Цілі соціального управління впливають із суспільних потреб. Свідомі, активні зусилля людини щодо їх досягнення характеризують управління як цілеспрямовану працю, з якої ясно проглядається єдність інтелектуального та вольового моментів. На індивідуальному рівні мета управління міститься в підвищенні творчої активності особи. Це досягається: визначенням місця соціальної функції, прав і обов'язків кожної людини в соціальній системі; підготовкою індивіда до виконання своїх завдань; створенням сприятливих умов для найкращого здійснення ним його соціальної функції; відповідним контролем за його діяльністю.

Щодо окремого колективу метою управління є консолідація та спрямування індивідуальних зусиль виконавців на ефективне розв'язання загальних завдань. Цілі, принципи, функції і методи управління у сукупності складають механізм управління, котрий може діяти в рамках спеціально організованої системи.

Принципи соціального управління – це основні положення, котрими керуються органи управління в процесі створення і функціонування соціальних систем управління. Розрізняють дві групи принципів.

*Перша* включає принципи, які впливають на всі сфери суспільного управління. Назвемо їх *загальними* (раніш цю групу називали соціально-політичними, суспільно-політичними, організаційно-політичними або просто політичними) принципами.

*Друга група* – *спеціальні* (організаційно-технологічні) принципи побудови

систем управління і принципи здійснення процесу управління.

Загальні принципи соціального управління відображають ті закономірності, котрі визначаються соціально-політичними цілями управління, тобто ті, котрі викладені у першій групі закономірностей. До загальних принципів управління відносяться наступні принципи: *науковості, законності, гласності, гуманізму, розподілу влад, системності, плановості та конкретності.*

Другу групу принципів створюють спеціальні (або організаційно – технологічні) принципи, які, в свою чергу, поділяються ще на дві підгрупи: принципи *побудови системи управління* та принципи *здійснення процесу управління* або функціонування системи управління.

До першої підгрупи відносяться принципи: *ієрархічності, функціональний, територіально-галузевий, норми керованості* та ін. Друга підгрупа спеціальних принципів, які спрямовані на організацію процесу управління також є вельми важливою. До неї слід віднести принципи *цілеспрямованості, головної (основної) ланки, відповідності, поєднання єдиноначальності та колегіальності, відповідальності органів та посадових осіб за дії або бездії, раціонального співвідношення цілей та способів їх досягнення з ресурсним забезпеченням* та деякі інші.

Управління розглядається як процес, тому що робота по досягненню цілей – це не є якась одноразова дія, а серія безперервних взаємопов'язаних дій. Ці дії, кожна із яких сама по собі є процесом, дуже важливі для успіху системи, їх називають управлінськими функціями. Процес управління є загальною сумою усіх функцій. В самому загальному розумінні «функція» означає обов'язок, призначення, коло діяльності, працю, виконання, діяльність і т.ін.

Використання цього поняття щодо управління характеризує саме цю діяльність, її різновиди та напрями. В такому розумінні управління має виразний зміст, котрий створює система функцій, тобто окремих, відносно самостійних, але взаємопов'язаних видів відповідної діяльності. До загальних функцій управління можливо віднести такі: *аналіз, прогнозування, планування, організація, регулювання, контроль.*

Ефективність управління соціальними системами, діяльністю органів, підприємств, установ, служб багато в чому залежить від правильного вибору сполучення методів, які використовуються в його процесі. Для цього потрібне глибоке розуміння сутності методу управління.

Термін «метод» в загальноприйнятому тлумаченні означає спосіб



теоретичного дослідження або практичного здійснення чогось.

Щодо процесу соціального управління «метод» означає спосіб, прийом, засіб впливу суб'єкта на об'єкт. Ця динамічна управлінська категорія відповідає на запитання: як здійснюється соціальне управління, як практично реалізуються управлінські функції. Отже, метод управління – це спосіб організуючого впливу суб'єкта управління на керовану систему або конкретний об'єкт управління, за допомогою якого реалізуються функції, вирішуються поставлені завдання, досягаються цілі. При цьому безпосередній зміст методу управління може бути встановлений лише в зв'язку з об'єктом його прикладення. Залежно від ступеня загальності сфери їхнього застосування прийнято розрізняти загальний, загальнонаукові та спеціальнонаукові методи.

Загальним методом пізнання є *системний підхід*. Цей метод вивчення та пояснення об'єктивного світу пронизує всю систему загальнонаукових та спеціальнонаукових методів. Загальнонаукові методи, не володіючи універсальністю методу системного підходу, застосовуються в багатьох галузях знання. До них відносяться логічні (аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, висування гіпотез).

Спеціальнонауковими є методи, що розробляються тією чи іншою галуззю знання для вирішення своїх завдань. Хоча ці методи мають загальнонаукові джерела, але вони володіють специфічною спрямованістю.

До власне управлінських відносяться пізнавально-програмуючі методи: *системного аналізу, дослідження операцій, моделювання, організаційного проектування, сітьового планування*. Вони призначені спеціально для аналізу систем та процесів управління. Із самого початку розробка вказаних методів була зорієнтована на виконання управлінських завдань.

Таким чином, розгляд сутності та змісту соціального управління дозволяє визначити його як об'єктивно необхідний різновид діяльності, що складається із свідомого та цілеспрямованого впливу суб'єктів управління на різні соціальні системи з метою підвищення ефективності їх функціонування, приведення його у відповідність до об'єктивних закономірностей розвитку.

Управління як наука виникає на поч. 30-х років XIX ст. на основі концепції раннього наукового менеджменту (від англ. management – управління), засновником якої вважають відомого американського інженера-дослідника й організатора виробництва **Ф.Тейлора** (1856-1915). Основні

принципи системи Тейлора такі: запровадження наукової організації праці, виробленої на базі емпіричних досліджень; звільнення робітників, які працювали не на повну потужність, з роботи і прийняття на роботу ретельно відібраних найкращих робітників та їх подальше професійне навчання; співробітництво адміністрації з робітниками в розв'язанні виробничих завдань; одинакова відповідальність за справи на виробництві як адміністрації, так і робітників.

Запровадження системи Тейлора на американських підприємствах на початку ХХ ст. стало причиною швидкого зростання інтенсивності праці, підвищення її продуктивності, а отже, і зростання прибутків власників підприємств.

У науці управління розроблена доктрина «людських відносин», одним з авторів якої був уже згадуваний у попередніх темах **Е. Мейо** (1880-1949). Підставою для неї стали результати хоторнських експериментів, що їх здійснювали вчені Гарвардського університету під керівництвом Мейо протягом 5 років на підприємствах фірми «Вестерн електрик», вони охопили понад 20 тис. робітників. Висновки були такі: зростання продуктивності праці може бути досягнене незалежно від стану її матеріально-речових умов; успіх трудової діяльності більше залежить від соціально-психологічних чинників (людських взаємин), ніж від матеріально-речових умов; гармонізовані людські взаємини всередині виробничих груп і між робітниками та адміністрацією є запорукою ефективності праці; людське ставлення керівників до підлеглих, демократичне вирішення питань за участю обидвох сторін, урахування адміністрацією думки робітників зумовлює зміцнення почуттів власної значущості та групової солідарності працівників, допомагає уникати конфліктів і встановлювати сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі.

Отже, якщо система Тейлора вирішувала основне завдання – зростання продуктивності праці і прибутків за рахунок посиленої експлуатації робітників, то доктрина «людських відносин» досягала мети через звернення до позаекономічних чинників соціально-психологічного характеру.

Виявилось, що людина може працювати набагато краще і без хронометражу її рухів, без нагляду і поганяння, слід лише поважати її гідність, задовольняти її певні психологічні та соціальні потреби. Саме в цьому останньому випадку чітко простежувався взаємозв'язок соціальної та економічної сторін виробництва.

Соціальне управління соціально-трудовами процесами і відносинами передбачає їх планування і регулювання. В його структурі можна виділити такі складові: вироблення, прийняття і реалізація управлінських рішень; використання різноманітної інформації у процесі управління; вироблення певних методів та стилів керівництва; забезпечення самоврядування і виробничої демократії; планування процесів соціального розвитку трудового колективу (виховної, культурно-масової, спортивної роботи, удосконалення соціально-психологічного клімату, зміцнення дисципліни праці, заходів, спрямованих на зміцнення здоров'я трудівників тощо).

Отже, соціальне управління як реально діюча (функціонуюча) категорія може і повинне бути проаналізоване з процесуальних позицій. Так виникає проблема соціального управління як процесу, що має велике методологічне значення. Вона, звичайно, не нова, як не є новим і сам підхід до соціального управління як до особливого роду діяльності. Основними своєрідними «вузлами» системи управління є: механізм управління (цілі, функції, принципи, методи); управляюча система в статиці (структура управління – органи управління, кадри управління, техніка); управляюча система в динаміці (управляюча система в статиці + процес управління).

Процес управління досліджувався у рамках загального аналізу проблем управління з різних позицій. Насамперед слід назвати групу підходів, за якими досліджувалися змістовні сторони процесу управління. При цьому як зміст висуваються або суто виробничі проблеми, або комплекс виробничих, технічних, економічних, соціальних і т. д. проблем, або власне управлінські проблеми.

Інша група підходів до аналізу проблем процесу управління може бути названа організаційною. В цій групі також є свої різновиди. Так, в одних випадках досліджується цикл управління, його етапи і стадії, в інших – учасники процесу управління.

Третю групу підходів до аналізу процесу управління можна назвати технологічною. Важливішим у цій групі є кібернетико-інформаційний підхід. До даної групи відноситься аналіз процесів управління на предмет їх моделювання, для цілей формування автоматизованих систем управління і аналіз процесу управління як бази організації правильної системи діловодства.

Четверта група підходів аналізує процес управління як вияв *творчої активності* людей, що беруть участь в процесі управлінні. Тут, насамперед,

необхідно відмітити *психологічний* та *правовий* аналіз процесу управління.

**Висновки.** Таким чином, процес соціального управління – це діяльність об'єднаних у певну структуру суб'єктів та об'єктів управління, діяльність яких спрямована на досягнення поставлених цілей управління шляхом реалізації певних функцій та застосування відповідних методів та принципів управління.

Ефективність соціального управління – це один з основних показників досконалості управління, що визначається за допомогою зіставлення результатів управління і ресурсів, витрачених на його досягнення.

### *Д ж е р е л а*

*Блейк Р.Р., Мутон Дж.С.* Научные методы управления. – Київ : 1992.

*Дзвінчук Д.І.* Психологічні основи ефективного управління. – Київ : Нічлава, 2000.

*Лукашевич М.П., Туленков М.В.* Менеджмент соціальної роботи. – Київ : Каравела, 2007.

*Сафін О.Д.* Психологічні основи акмеологічного супроводу управлінської діяльності кадрів : монографія. – Хмельницький : Видавництво АПВУ, 1997.

Теория и справочник социального управления: Словарь-справочник / Автор-составитель Е.Ф.Яськов. – Москва : Акад. упр. МВД России, 1997.

*Туленков М.В.* Теоретико-методолічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: Монографія. – Київ : Каравела, 2009.

*Туленков М.В., Чувардинський О.Г.* Теоретичні основи раціональності соціального управління : Монографія. – Ніжин : «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2009.

*Covey S.R.* The 7 Habits of Highly Tffective People. A.Fireside Book, 1990.

*Hellgiegel D., Slocum J.W.Jr., Woodman R.W.* Organizational Behavior. 7<sup>th</sup> ed. West Publishing Company, 1995.

*Hersey P., Blanchard K.* Management of Organizationai Behavior: Utilizing Human Resources, 6<sup>th</sup> ed. Prentice Hall, Inc., 1993.

#### ***V. Filipov. Social management as a dynamic process of modern life.***

*The paper discusses the content and features of the modern social management as a process. The current objective factors of social life necessitate continuous improvement of methods and techniques of management actions are determined by the head, as he owns a scientific apparatus, modern management methods, understand trends in the management system. The manager must master the new management thinking, the transition to the so-called organic management.*

**Keywords:** *management, social management, social structure, the process of social control, identity management system, controlled by a system manager.*