
СОЦІОЛОГІЯ

Тулєнков М.

САМОВРЯДНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В ОПТИЦІ СОЦІОЛОГІЧНОЇ АНАЛІТИКИ

У статті в межах соціологічного підходу аналізуються самоврядний потенціал соціального управління як важливого суспільного феномену, що забезпечує впорядковану взаємодію індивідів і соціальних груп у сучасному суспільстві.

Ключові слова: потенціал, цінності, потреби, інтереси, самоврядування, соціальне управління, система соціального управління, взаємодія суб'єкта і об'єкта соціального управління.

Постановка проблеми. Соціологічний аналіз самоврядного потенціалу соціального управління зумовлений, з одного боку, трансформаційними процесами, що відбуваються у сучасному українському соціумі, а з другого боку, об'єктивними потребами розвитку власне соціології управління як однієї з ключових галузей сучасного соціологічного знання. Це зумовлене також і тим, що на соціальне управління в будь-якому суспільстві покладається вкрай важлива місія не тільки формування адекватної відповіді на глобальні виклики мінливого зовнішнього середовища, але й відповідно до цих, часто непередбачуваних викликів забезпечувати вироблення й впровадження інноваційних стратегій суспільного розвитку. Що стосується України, то на соціальне управління в нашому суспільстві покладається ще одна відповідальна місія, а саме – здійснення динамічних соціальних змін, пов'язаних з розбудовою громадянського суспільства на основі принципів демократії та соціально орієнтованої ринкової економіки.

Запровадження самоврядного потенціалу в управління вітчизняним соціумом є не тільки визначальним аксеологічним чинником структурної перебудови української системи соціального управління, але й ключовим трендом налагодження ефективної

самоорганізації соціального буття людей у сучасному суспільстві в цілому.

Виходячи з цього, *головною метою даної статті* є з'ясування змісту і характеру самоврядного потенціалу (цінностей, принципів і механізмів) соціального управління в оптиці соціологічної аналітики для здійснення подальших наукових розвідок у даному контексті та можливого впровадження їх результатів у вітчизняну систему публічного управління на сучасному етапі суспільних перетворень.

Вклад основного матеріалу дослідження. Самоврядний потенціал соціального управління, як показують результати соціологічної аналітики, виступає нині тим інституційним підґрунтям, що забезпечує ціннісні преференції організації системної соціальної взаємодії людей у громадянському суспільстві демократичного типу. Більше того, організовані в демократичний спосіб соціальні взаємодії, на думку польського соціолога П. Штомпки, зв'язують не стільки людські особистості, скільки їхні ідеї, думки, цінності й вірування, які допомагають їм підтримувати або протистояти одне одному. Ці соціальні взаємодії, вважає вчений, можуть бути дружніми чи ворожими, кооперованими чи конкретними, рівно як інтереси або цінності людей можуть або збігатися, або вступати в конфлікт [1, 28-29].

Система самоврядних потенцій та ціннісних преференцій соціального управління, що базується на принципах самоорганізації та самоконтролю зберігає свій вплив всюди – від вироблення стратегії, прогнозування чи планування спільних соціальних дій, або перебудови чи розвитку організаційних структур управління соціальними утвореннями до використання конкретних стилів управління та оцінювання конкретних видів соціальної діяльності людей. Потенціал сукупності самоврядних ціннісних орієнтацій, що вже склалися та відстоялися, утворюють своєрідну вісь суспільної свідомості, яка забезпечує не стільки спадковість певного типу соціальної поведінки і діяльності, скільки сталість соціального управління в транзитивному суспільстві. Ці процеси доволі рельєфно простежуються у спрямованості потреб, запитів та інтересів індивідів і соціальних груп щодо самоврядування власної життєдіяльності в сучасному суспільстві.

Унаслідок цього, потенціал самоврядних ціннісних орієнтацій організованої спільноти виступають нині чи не найважливішим чинником, який визначає зміст, характер і структуру соціального управління в сучасному суспільстві. Натомість основний зміст самоврядних ціннісних орієнтацій організованої спільноти складають

насамперед філософські, естетичні, політичні, правові, моральні й релігійні переконання, глибинні й стійкі схильності, а також неухитні принципи їхньої соціальної поведінки та діяльності. Тому у будь-якому суспільстві потенційні ціннісні орієнтації за допомогою самоврядних механізмів соціального управління в той чи інший спосіб вчиняють необхідний цілеспрямований вплив на життєдіяльність індивідів і соціальних груп.

Звідси випливає, що сучасне суспільство як складна самоврядна система соціального управління у потенційному ціннісно-структурному плані складається принаймні з двох соціальних підсистем: керованої та керуючої [2, 65]. Отже, традиційне розуміння суспільства, як свідчать результати соціологічного аналізу, вказує на те, що соціальне управління як найважливіша самоврядна функціональна підсистема останнього «відповідає» за збереження цілісності, ефективне функціонування та подальший розвиток даного суспільства. Однак проблема полягає не тільки в тому, хто саме входить до складу цієї функціональної, тобто керуючої підсистеми, а головним чином у тому, які саме цінності він сповідує. При цьому ряд дослідників вважає, що до цієї підсистеми на основі принципу самоврядування входить значна частина людей, яка виступаючи в ролі суб'єктів соціального управління, наділяється визначальним правом вчиняти цілеспрямований, організуючий та регулюючий вплив на суспільну систему як об'єкт соціального управління [3, 80].

Таким чином, усі люди в потенційній системі соціального управління на основі принципу самоврядування поділяються на суб'єкти і об'єкти соціального управління, що, на наш погляд, має неабиякий ціннісно-пізнавальний сенс. У даному контексті такий самоврядний поділ визначає, по-перше, цілеспрямованість управлінського впливу, тобто ким і на кого він вчиняється, а по-друге, потенційну здатність людей до здійснення самого управлінського впливу, що вказує на преференційну наявність активної соціальної позиції одних людей стосовно інших. Зі зміною спрямованості управлінського впливу на протилежний змінюються й позиції людей в самоврядній системі соціального управління. При цьому об'єктом соціального управління є, як правило, всі ті індивіди й соціальні групи, на яких спрямований управлінський вплив суб'єкта соціального управління, що не є зовнішнім стосовно них і виникає як самоврядне відображення їхньої потреби у спільному існуванні [4, 118].

Таким чином, суб'єкт і об'єкт соціального управління, що виділяються в суспільстві на основі самоврядних цінностей становлять органічну структурно-функціональну єдність, оскільки сам феномен

соціального управління є об'єктивною потребою існування й розвитку будь-якої суспільної системи, котра всередині себе виділяє потенційного суб'єкта соціального управління для виконання певних організаційно-управлінських функцій. А останній природно не може існувати, а тим більше функціонувати без об'єкта соціального управління, оскільки потенційна необхідність, форма, зміст і характер організаційно-управлінської діяльності виникає та визначається виходячи із потреб, цінностей та інтересів об'єкта соціального управління. Перебуваючи в постійній організаційній взаємодії з приводу відтворення життєдіяльності суспільної системи шляхом реалізації її цілей за рахунок вибору найбільш адекватних способів і засобів, суб'єкт і об'єкт соціального управління на основі самоврядного потенціалу власне й утворюють систему соціального управління, яка є функціональною підсистемою суспільної системи в цілому [4, 119].

У процесі самоврядної взаємодії індивідів і соціальних груп в системі соціального управління формується власний самоврядний потенціал, завдяки чому люди вступають у різноманітні організаційно-управлінські зв'язки і відносини, які реалізуються через здійснення ними різних видів організаційно-управлінської діяльності. Ці відносини фактично неможливо відокремити одне від одного, оскільки вони утворюють єдиний загальний процес, у якому управління передбачає неодмінні організаційні зусилля, а організація взагалі не має ніякого сенсу без управління як такого [2, 246]. Ці відносини виникають між людьми там і тоді, де і коли на основі утвердження самоврядного потенціалу відбувається відповідний обмін ціннісними перевагами через організаційно-управлінську діяльність. У вузькому сенсі ці відносини є одночасно і процесом, і результатом самоврядного потенціалу взаємозалежних взаємодій індивідів як суб'єктів цих організаційно-управлінських відносин, що виконують взаємозумовлені та визначені організаційно-управлінські функції для реалізації загальної мети суспільного розвитку. Водночас суб'єктами даних відносин реально стають усі носії будь-якої соціальної діяльності, тобто всі індивіди та соціальні групи незалежно від їхнього стану (становища) у системі соціального управління. У ці відносини, таким чином, вступають не тільки ті люди, що виконують функції організації та управління на професійній основі, але й ті, що беруть участь у будь-якій самоврядній соціальній діяльності, оскільки остання об'єктивно потребує впорядкування, організації, координації, контролю, перерозподілу, стимулювання тощо. Це говорить про те, що організаційно-управлінські відносини (як ключовий самоврядний

феномен і важлива суспільна цінність) пронизують усі види суспільних відносин, тобто соціальні, економічні, політичні, духовні тощо [2, 64].

Натомість природна цінність організаційно-управлінських відносин, як самоврядного суспільного потенціалу, так само як й інших видів суспільних відносин, має подвійний характер – як об'єктивний, так і суб'єктивний. Ця подвійність власне й визначає самоврядний потенціал формування системи соціального управління в суспільстві. Організаційно-управлінські відносини, є об'єктивними в тому сенсі, що їхній стан є незалежний від свідомості й волі окремих учасників самоврядного управлінського процесу. Як і будь-яка соціальна форма ціннісно-орієнтованої та цілеспрямованої взаємодії людей, організаційно-управлінські відносини передують цій взаємодії та певною мірою існують нібито автономно. Вони відображають існуючі цінності та конкретно-історичні форми самоорганізації спільної життєдіяльності індивідів і соціальних груп, які власне й породжують об'єктивну необхідність виконання відповідних організаційно-управлінських функцій та видів управлінської діяльності, а також упровадження певних самоврядних механізмів і способів упорядкованого ціннісного обміну даною діяльністю [7, 25-37].

Отже, ціннісно-впорядкована самоврядна взаємодія людей в межах певного соціального утворення (підприємства, установи, організації) об'єктивно потребує виконання конкретних організаційно-управлінських функцій і видів управлінської діяльності, що забезпечують відтворення наявного потенціалу відповідних суспільних цінностей в межах певного соціального порядку, які власне й сприяють досягненню спільної мети суспільного розвитку.

Поряд із цим, іншою важливою цінністю життєдіяльності суспільної системи, що детермінує самоврядний потенціал організаційно-управлінських відносин, дій та взаємодій між людьми є відносини власності. Ці відносини потенційно створюють у суспільстві цілком визначену структуру соціально-економічного становища людей, оскільки саме з відносин власності випливає здатність останніх до реалізації економічних інтересів один одного. Адже основною цінністю становища людини як власника є насамперед становище суб'єкта соціального впливу, тобто суб'єкта соціального управління, і навпаки. Відносини власності таким чином слугують первинною основою суб'єктно-об'єктної структури самоврядної взаємодії в системі соціального управління.

Для соціологічної аналітики самоврядного потенціалу соціального управління вкрай важливим є з'ясування об'єктивної сторони організаційно-управлінських відносин, що впливає з внутрішньої природи можливостей організації самого процесу соціального управління, його механізмів і функцій. Адже основу самоврядного потенціалу соціального управління становить цілеспрямований, організуючий та регулюючий вплив людей на власну життєдіяльність, тобто на певні соціальні процеси, явища і об'єкти з метою приведення суспільної системи до необхідного стану її функціонування, який фактично виступає вихідним моментом самоорганізації процесу соціального управління. Якщо самоврядна цілісність суспільства є його здатністю розвивати необхідні соціальні якості індивідів, то загальна управлінська мета (або мета суспільного розвитку) є певним способом самоорганізації життєдіяльності людей, що забезпечує потенційне формування цієї здатності. Таким чином, загальна управлінська мета виступає об'єктивною основою самоврядного потенціалу управлінських відносин, дій та взаємодій і зумовлена насамперед об'єктивністю самого процесу цілеспрямованої та самоврядної соціальної діяльності індивідів і соціальних груп [8, 37-38; 5, 36-51].

Як бачимо, основною метою самоврядної системи соціального управління (як функціональної підсистеми суспільства) є бажаний стан реалізації особливих і загального інтересів людей в суспільстві. Однак сама по собі ця мета, будучи необхідною передумовою певних змін у суспільній системі, не спроможна забезпечити реалізацію даних інтересів. Потрібне не тільки усвідомлення з боку індивідів і соціальних груп своїх дій для здійснення визначених соціальних змін, але й відповідних механізмів і засобів їх реалізації в перебігу самоврядної взаємодії у рамках загального управлінського процесу. Адже загальна управлінська мета, як бажаний стан розвитку суспільної системи, так само як і самоврядні взаємодії (відносини) людей формуються та відображаються їхніми потребами, цінностями та інтересами. Це означає, що індивіди й соціальні групи, обмінюючись у процесі самоврядної взаємодії результатами своєї діяльності, обмінюються одночасно і своїми потребами, цінностями та особливими інтересами.

Розглядаючи зв'язок між загальною управлінською метою та засобами її досягнення в системі соціального управління правомірно відмітити, що не тільки засоби є відображенням мети, але й сама мета виступає відображенням відповідних їй засобів. Причому конкретні засоби соціального управління слугують, як правило, для реалізації

цілком конкретної управлінської мети, незалежно від міри усвідомлення зв'язку між ними. І навпаки, конкретна управлінська мета може бути реалізована тільки за допомогою цілком конкретних і адекватних засобів управління.

Отже, з одного боку, спостерігається певна знеособленість управлінської мети і засобів її досягнення, а з другого боку, діалектичний взаємозв'язок загальної управлінської мети і засобів її реалізації припускають необхідність існування окремих самоврядних механізмів їхнього усвідомлення та взаємодії для перетворення управлінської мети на адекватні засоби управління. Останні, як показує аналіз, фактично й зумовлюють характер і зміст управлінського впливу, що є кінцевим результатом процесу досягнення управлінської мети. Змінюючи становище індивідів стосовно управлінської мети і стосовно одне одного у перебігу самоврядної взаємодії, соціальне управління, за рахунок власного самоврядного потенціалу, здатне змінювати сконцентрованість і спрямованість особливих потреб, цінностей та інтересів і дій людей, а також приводити їх у відповідність із загальними потребами, цінностями та інтересами суспільства в цілому [4, 426].

Виходячи з цього, процес досягнення загальної управлінської мети (тобто мети суспільного розвитку) передбачає не тільки самоврядний поділ функцій управління та визначену структуру організаційно-управлінських відносин, але й самоврядний порядок взаємодії людей в системі соціального управління. Власне кажучи, структура організаційно-управлінських відносин є способом організації самоврядних зв'язків або способом формування самоврядної взаємодії між людьми для здійснення ними необхідних дій у перебігу вироблення й реалізації об'єктивної управлінської мети. Структура потенціалу цих самоврядних відносин визначається насамперед соціальною структурою самого суспільства. Тому з особливостей відтворення та розвитку суспільної системи об'єктивно впливає необхідність виконання її керуючою підсистемою (тобто суб'єктом соціального управління) певних організаційно-управлінських функцій, що й зумовлює наявність відповідної самоврядної структури організаційно-управлінських відносин [7, 18-20], головними з яких є відносини централізму й самостійності, що співіснують між собою в суперечливій діалектичній єдності.

Необхідно зазначити, що відносини централізму – це особлива форма взаємозв'язку у самоврядній системі соціального управління стосовно реалізації визначених організаційно-управлінських функцій, за якого один суб'єкт соціального управління (вищий) наділяється

правами й повноваженнями визначати зміст, спрямованість і характер діяльності іншого суб'єкта соціального управління (нижчого) відповідно до загальної управлінської мети, тобто відповідно до загальних потреб, цінностей та інтересів. Наприклад, відносини централізму існують між главою і членами уряду, а також між урядом, органами державної влади на місцях та громадянами країни, причому залежно від ситуацій кожний з них стосовно один одного може бути як вищим, так і нижчим. Що стосується відносин самостійності, то вони припускають наявність у керуючих соціальних суб'єктів певних прав, повноважень і обов'язків, які дають їм можливість у межах самоврядних цінностей самим визначати зміст і спрямованість організаційно-управлінської діяльності. Якщо за відносин централізму вищий суб'єкт соціального управління є монопольним, управлінський вплив якого має переважно односпрямований характер, то за відносин самостійності всі суб'єкти соціального управління є рівноправними, а їхня самоврядна взаємодія будується на основі механізмів взаємспрямованого управлінського впливу. Такими суб'єктами соціального управління в демократичному суспільстві є, наприклад, президент країни і парламент [4, 195-196].

Самоврядний потенціал соціального управління, що формується залежно від стану відносин централізму й самостійності, можна подати у вигляді трьохрівневої моделі пріоритетно-паритетних зон, які за своїми змістом відбивають сукупність організаційно-управлінських функцій, що визначають зміст, характер і спрямованість самоврядної взаємодії людей у системі соціального управління суспільства (рис. 1).

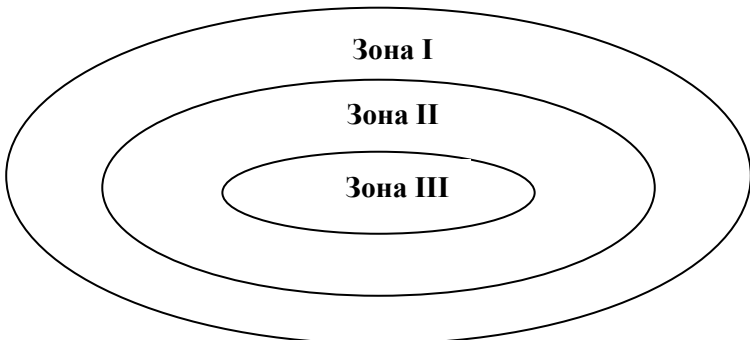


Рис. 1. Трьохрівнева модель самоврядної суб'єктно-об'єктної взаємодії в системі соціального управління

Перший рівень цієї моделі (зона I) охоплює пріоритетну зону вищого суб'єкта соціального управління, згідно з якою йому відповідно до визначених суспільством самоврядних цінностей (потреб, інтересів, механізмів) належить невід'ємне право здійснення однобічного (односпрямованого) управлінського впливу на нижчих суб'єктів соціального управління (які для нього є керованими об'єктами), для чого він наділяється відповідними правами та повноваженнями. Таким вищим суб'єктом управління є, наприклад, уряд країни (як центральний орган державної виконавчої влади) стосовно територіальних або місцевих органів державної влади. Цей вищий суб'єкт соціального управління за допомогою здійснення управлінського впливу, а також шляхом установлення ціннісно-моральних і законодавчо-внормованих відносин координує діяльність об'єктів соціального управління в різних сферах суспільного буття для досягнення мети суспільного розвитку, тобто для реалізації загальних потреб, цінностей та інтересів індивідів і соціальних груп.

Другий рівень цієї моделі (зона II) є зоною паритету, що припускає шляхом запровадження спеціальних самоврядних механізмів рівнозначні права й повноваження суб'єктів соціального управління різних рівнів, тобто при реалізації своїх особливих інтересів вони взаємодіють між собою як рівноправні партнери. Зміст і характер управлінських функцій у зоні паритету, як свідчить аналіз, є важливим з погляду реалізації як загальних потреб, цінностей та інтересів (тобто загальної мети), так і особливих потреб, цінностей та інтересів взаємодіючих суб'єктів соціального управління. Наприклад, самоврядна організаційна взаємодія між урядом і органами місцевого самоврядування, інтереси яких перетинаються в межах зони паритету, здійснюється на основі взаємного конвенційного узгодження їхніх особливих потреб, цінностей та інтересів.

Третій рівень моделі (зона III), що охоплює переважно внутрішню зону відповідальності суб'єктів соціального управління, є зоною пріоритету, але вже не вищих, а нижчих суб'єктів соціального управління. Останні на основі впровадження спеціальних самоврядних механізмів повною мірою стають самостійними соціальними суб'єктами, тобто незалежними від управлінського впливу вищих суб'єктів соціального управління. Наприклад, органи місцевого самоврядування у даному випадку звільняються від дріб'язкової опіки вищих суб'єктів соціального управління і набувають здатності самостійного ухвалення ключових управлінських рішень відповідно до специфіки місцевих потреб, цінностей, інтересів і умов, а також

відповідно до наявних ресурсів та тих місцевих управлінських цілей, сформованих ними на основі конвенційних угод з місцевими громадами.

Слід підкреслити, що в соціально-управлінській практиці кількість функціональних зон взаємодії суб'єктів і об'єктів соціального управління не зводиться тільки до визначених нами трьох, а може охоплювати різні варіанти співвідношення пріоритету й паритету в процесі формування та запровадження самоврядних механізмів соціального управління, завдяки чому площа кожної з цих функціональних зон може істотно змінюватись. Наприклад, якщо звужується функціональна зона вищого суб'єкта соціального управління (зона I), а за її рахунок розширюється зона пріоритету нижчого суб'єкта соціального управління (зона III), то вищий суб'єкт управління не тільки втрачає своє самостійне значення, а й здатність впливати на нижчих суб'єктів управління щодо реалізації загальної управлінської мети, тобто мети соціального розвитку. Більше того, за умови максимального розширення зони незалежності самоврядних суб'єктів соціального управління (зона III), з одного боку, та за відсутності інших функціональних зон – з другого, фактично відбувається розпад самоврядної системи соціального управління. Відносини централізму й самостійності, як показує аналіз, реалізуються в межах самоврядної системи соціального управління через запровадження інших організаційно-управлінських відносин: субординації та координації; керівництва та підпорядкування; дисципліни та відповідальності, які вирішальним чином впливають на впорядкування та відтворення самоврядної взаємодії індивідів і соціальних груп у даній системі соціального управління.

Таким чином, здатність людей до самоврядної реалізації загальної управлінської мети (або мети суспільного розвитку) є своєрідним критерієм ефективності не тільки організаційно-управлінських відносин, а отже, й ефективності функціонування самоврядної системи соціального управління в цілому. Організаційно-управлінські відносини (як особливий вид соціальних відносин) є ціннісною формою існування організаційно-управлінської діяльності, що визначає ті самоврядні соціальні рамки, в яких здійснюються всі види соціальної діяльності, а також відбувається взаємодія індивідів і соціальних груп з приводу реалізації своїх особливих і загальних потреб, цінностей та інтересів. Впливаючи на людей, а також спрямовуючи їхні дії в цільове русло, самоврядні організаційно-управлінські відносини стають рушійною силою формування, відтворення та підвищення рівня ефективності самоврядної взаємодії

людей у системі соціального управління, як функціональній підсистемі суспільства в цілому.

Ці відносини, як свідчать результати соціологічного аналізу, виникають на основі різноманітних самоврядних соціальних контактів, зв'язків і взаємодій між людьми, відповідно до їхніх суб'єктивних поглядів, ціннісних преференцій та орієнтацій, знань, потреб, особливих інтересів, почуттів тощо, і несуть у собі їхній відбиток. Унаслідок цього люди здатні, з одного боку, формувати свої самоврядні відносини відповідно до їх об'єктивної природи, а з другого – спотворювати їх згідно зі своїми власними (індивідуальними чи груповими) інтересами, надаючи тим самим об'єктивного чи суб'єктивного змісту загальній управлінській меті або меті суспільного розвитку. Наприклад, політичні діячі (або лідери), що є при владі, можуть суб'єктивно, тобто довільно визначати (і найчастіше визначають) зміст законодавчих актів, виходячи в першу чергу з прагнень зберегти свою владу чи збагатитися. Інша причина суб'єктивності управлінської мети полягає в особливому соціальному становищі (статусі) суб'єктів соціального управління, оскільки вони наділяються суспільством управлінською функцією впливати на інших людей для реалізації загальних та їх особливих потреб та інтересів. Причому здійснення цієї управлінської функції означає, з одного боку, обов'язок суб'єктів соціального управління відображати потреби, цінності та інтереси людей, а з другого боку, право останніх (надане їм суспільством шляхом упровадження самоврядних механізмів) вчиняти вплив на людей, визначати їхнє соціальне становище, впорядковувати їхню соціальну дію, поведінку, взаємодію, діяльність тощо. Причому право суб'єктів соціального управління вчиняти вплив на людей (як об'єкт соціального управління), яке надане їм самими людьми на основі реалізації самоврядного потенціалу суспільства за допомогою запровадження відповідних принципів і механізмів, є вкрай потужним засобом реалізації загальних потреб, цінностей та інтересів суспільної системи в цілому.

У цьому контексті самоврядний суб'єкт соціального управління виступає виникником, а самоврядний об'єкт соціального управління стосовно цього керуючого суб'єкта – носієм загальних потреб, цінностей та інтересів. При цьому люди, якими керують (тобто об'єкт управління), і люди, які керують (тобто суб'єкт управління), реалізують свої особливі потреби, цінності та інтереси через здійснення конвенційної самоврядної взаємодії та різних видів соціальної діяльності. Перші (тобто об'єкт управління) – через безпосередню предметно-перетворювальну соціальну діяльність, а

другі (тобто суб'єкт управління) – через визначені самоврядні принципи та механізми формування та здійснення управлінського впливу на інших людей, котрі виступають для них засобом реалізації особливих потреб, цінностей та інтересів [4, 129]. Отже, самоврядний потенціал змісту і спрямованості організаційно-управлінської діяльності, а також характеру загальної управлінської мети (мети суспільного розвитку) є результатом самоврядної взаємодії людей у рамках системи соціального управління. Причому суб'єктивна управлінська мета, тобто мета суб'єкта соціального управління може збігатися або не збігатися з загальною об'єктивною управлінською метою, тобто метою об'єкта соціального управління. Причому ступінь їхньої відповідності, як показує аналіз, є ключовим чинником упорядкованості самоврядної взаємодії людей у системі соціального управління.

Поряд із цим, ще одним істотним важелем раціональної самоврядної впорядкованості системи соціального управління з погляду цільової самоврядної взаємодії людей є механізми самоконтролю (побудовані на принципах самоорганізації зворотних зв'язків), які існують для визначення керуючою підсистемою відхилень керованої підсистеми від загальної управлінської мети, а також для вироблення відповідно до цих відхилень оптимальних засобів коригувального впливу з метою приведення останньої до попередньо визначеного режиму функціонування [6, 12].

Водночас саме розуміння самоврядного механізму зворотного зв'язку стосовно суспільної системи в цілому має бути, на наш погляд, суттєво розширене, оскільки не тільки керуючий соціальний суб'єкт, але й керований соціальний об'єкт в суспільній системі демократичного типу відіграють більш важливу та значно активнішу роль. Приміром, самоврядний об'єкт соціального управління не тільки здатний визначати загальну управлінську мету, але й впливати з цього приводу на самоврядного суб'єкта соціального управління, міняючись з ним ролями, що фактично й відбувається, наприклад, під час референдумів, виборів, маніфестацій, суспільних обговорень тощо. Таким чином, не тільки прямий, але й зворотний зв'язок є потужним механізмом самоврядних організаційних взаємодій, завдяки яким, власне й здійснюється взаємовплив суб'єкта і об'єкта соціального управління один на одного в рамках самоврядної системи соціального управління. При цьому зворотний зв'язок у даному контексті реалізує забезпечувальну функцію самоврядної системи соціального управління в суспільстві з приводу результатів життєдіяльності останнього, а з точки зору самого суб'єкта соціального управління він

забезпечує його здатність виробляти та вчиняти управлінський вплив, адекватний загальній управлінській меті суспільного розвитку.

Отже, позитивний зворотний зв'язок у сучасному соціологічному розумінні є необхідним самоврядним механізмом (елементом) функціонування й розвитку будь-якої самоврядної соціальної системи, в тому числі й системи соціального управління. Натомість негативний зворотний зв'язок слід розглядати як засіб саморозвитку або певного «самонавчання» самоврядної соціальної системи, завдяки якому відбувається пристосування соціально-управлінського порядку даної системи до мінливого стану внутрішнього та зовнішнього середовища. Підкреслюючи значимість зворотного зв'язку для відтворення самоврядної системи соціального управління, відомий дослідник Р. Абдєєв виділяє два контури цього зворотного зв'язку. Перший контур, на думку вченого, забезпечує процес саморегуляції соціальної взаємодії людей в самій суспільній системі, що призводить до відтворення її цілісності, а другий контур «відповідає» за саморозвиток даної системи на основі цілеспрямованого відбору, накопичення та використання соціальної інформації, що є необхідною умовою прогнозування та вчинення необхідних змін у самоврядній системі соціального управління [9, 202-206].

Висновки даного дослідження.

1. Система соціального управління в суспільстві за допомогою формування самоврядних ціннісних орієнтацій та організації самоврядної взаємодії індивідів і соціальних груп забезпечує їх залучення до процесів упорядкування спільної життєдіяльності. Ця самоврядна система за рахунок накопичення самоврядного потенціалу з'являється в загальному вигляді, як певна структура суб'єктно-об'єктних і суб'єктно-суб'єктних організаційно-управлінських відносин між людьми у процесі вироблення й реалізації загальної управлінської мети суспільного розвитку.

2. Організаційно-управлінські відносини в самоврядній системі соціального управління базуються на системі сталих самоврядних взаємодій між людьми, а взаємне становище останніх і характер взаємодії їхніх самоврядних цінностей визначають сутнісні характеристики впорядкованості даної системи в цілому. Тобто сформований порядок самоврядної взаємодії людей визначає здатність системи соціального управління до реалізації об'єктивної управлінської мети (тобто мети розвитку суспільства). А відхилення соціального управління від об'єктивної суспільної мети, цикл і розмах цих відхилень зумовлені станом прямих і зворотних самоврядних зв'язків між суб'єктом і об'єктом соціального управління, що є

фундаментальною самоврядною цінністю впорядкованості їхнього взаємного впливу у рамках системи соціального управління.

3. Відтворення потенціалу суб'єктно-об'єктної та суб'єктно-суб'єктної самоврядної взаємодії залежить від структури організаційно-управлінських відносин у системі соціального управління. Усі види організаційно-управлінських відносин в системі соціального управління перебувають у нерозривній і суперечливій єдності. Залежно від масштабів функціональних зон, що «належать» суб'єктам цих відносин, виникає той чи інший спосіб їхньої самоврядної взаємодії, зокрема, взаємного чи одностороннього придушення або узгодження їхніх особливих потреб, цінностей чи інтересів, що відповідає певному типу опосередкованості даної самоврядної взаємодії в системі соціального управління.

4. Самоврядний потенціал системи соціального управління з'являється у суспільстві на інституціональному рівні у вигляді сукупності самоврядних організаційних взаємодій громадянського суспільства і держави, як ключових елементів даної системи та носіїв і виразників особливих і загальних потреб, цінностей та інтересів. У рамках громадянського суспільства (як сукупності самоврядних самодіяльних соціальних форм існування людей) забезпечується безпосереднє самоврядування суспільної системи, механізми якого враховують різноманітні групові та індивідуальні потреби, цінності та інтереси людей. Що стосується держави (як спеціального суб'єкта соціального управління), то в цьому процесі їй відводиться роль потужного інструмента формування й реалізації загальних потреб, цінностей та інтересів.

5. Самоврядна організаційна взаємодія громадянського суспільства і держави, таким чином, об'єктивно набуває суперечливого характеру, що властивий самоврядній системі соціального управління і зумовлений подвійністю соціального стану людини (як члена громадянського суспільства і громадянина держави) з погляду їх особливих і загальних потреб, цінностей та інтересів. Самоврядні способи і механізми розв'язання суперечностей (які виникають між громадянським суспільством і державою) визначаються інституційним самоврядним порядком розподілу між ними ключових управлінських ролей (суб'єкта управління, об'єкта управління або суб'єкта самоврядування) в системі соціального управління, що призводить до виникнення в суспільстві певного типу даної системи.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Штомпка П.* Социология социальных изменений : пер. с англ. – М. : Аспект-Пресс, 1996. – 368 с.
2. Введение в управление : учеб. пособие в 3 ч. / науч. ред. А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, Н.В. Маслова. – М. : АНСТМСУ, 2002. – 360 с.
3. *Афанасьев В. Г.* Человек в управлении обществом. – М. : Политиздат, 1977. – 382 с.
4. *Туленков М. В.* Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : моногр. – К. : Каравела, 2009. – 512 с.
5. *Слепенков И. М.* Основы теории социального управления / И.М. Слепенков, Ю.П. Аверин. – М. : Высшая школа, 1990. – 302 с.
6. *Булыгин Ю. Е.* Организация социального управления (основные понятия и категории) : слов.-справ. – М. : Контур, 1999. – 254 с.
7. *Галушка И.* Управление экономикой : пер. со словац. – М. : Прогрес, 1985. – 226 с.
8. *Суворов Л. Н.* Социальное управление. Опыт философского анализа / Л.Н. Суворов, А.Н. Аверин. – М. : Политиздат, 1984. – 232 с.
9. *Абдеев Р. Ф.* Философия информационной цивилизации. – М. : Владос, 1994. – 336 с.

Туленков Н. Самоорганизационный потенциал социального управления в оптике социологической аналитики.

В статье с позиций социологического подхода анализируется самоорганизационный потенциал социального управления как ключевой фактор взаимодействия людей в современном обществе.

Ключевые слова: потенциал, самоорганизация, самоуправление, социальное управление, система социального управления, взаимодействие субъекта и объекта социального управления.

Tulenkov M. The self-organization values of social management in optics sociological analysis.

The article from the standpoint of a sociological approach analyzes the value of self-management and the systemic nature of social management as key factors to streamline the interaction of people in modern society. The social control in society by means of interaction and values include all individuals and their social group, considered a special aspect – in terms of their involvement in the process of organizing joint activity. This system appears in general as a certain structure of subject-object and subject-subject organizational and administrative relations between people in the process of implementation and overall management goals. Organizational and management relations in the social management system based on the sustainable interaction between people