УДК 316.35

М.В. Туленков
Tulenkov, M.V.

Організаційна взаємодія як форма соціальної солідарності*

Organizational Cooperation as a Form of Social Solidarity

У статті аналізуються сутність і зміст організаційної взаємодії як форми соціальної солідарності за умов суспільних трансформацій.

Ключові слова: *організація, взаємодія, солідарність, організаційна взаємодія як форма солідарності.*

This article analyzes the nature and content of organizational interaction as a form of social solidarity in terms of social transformation.

Keywords: *organization, cooperation, solidarity, organizational interaction as a form of solidarity.*

З'ясувавши змістові характеристики понять "організаційне" та "взаємодія", важливо розкрити їхні властивості в словосполученні *"організаційна взаємодія"*, щоб наблизитися до визначення сутності, змісту та форм прояву організаційної взаємодії індивідів і соціальних груп в системі соціального управління. Визначення категорії "організаційна взаємодія" можливе, на наш погляд, в широкому і вузькому значеннях, оскільки вона відображає змістову сторону організаційних (в т. ч. й управлінських) відносин і зв'язків між індивідами і соціальними групами незалежно від сфер і видів їхньої життєдіяльності, а також від рівня організації суспільного життя. Виходячи з цього, під **організаційною взаємодією** в найширшому значенні будемо розуміти *вид соціальної взаємодії, яка забезпечує комплексний і взаємоузгоджений організаційний зв'язок елементів соціальної системи та її організаційної структури управління при взаємоузгоджених відносинах із зовнішнім середовищем, в якому функціонує ця соціальна система*. Адже стабільна організаційна взаємодія в межах соціальної організації (мікрорівень), а також між взаємозалежними соціальними організаціями і навколишнім середовищем (макрорівень) забезпечує нормальне функціонування системи соціального управління в цілому.

Туленков Микола Васильович, *доктор соціологічних наук, професор, професор кафедри галузевої соціології Київського національного університету ім. Тараса Шевченка (Київ).*

Tulenkov, Mykola Vasyl'ovych, *Dr. S. (Sociol.), Professor, Professor in the Department of Branch Sociology at Taras Shevchenko National University of Kyiv, (Kyiv).*

© Туленков М.В., 2016
© Tulenkov, M.V., 2016

**Закінчення. Початок див. у №2(2016) журналу.*

У вузькому сенсі *організаційна взаємодія* являє собою взаємовигідні та взаємоузгоджені (за цілями, часом, місцем, ресурсами тощо) дії людей як членів організаційних формувань (контрагентів, учасників, партнерів, співвиконавців тощо), які є суб'єктами господарської та управлінської діяльності, тобто фізичними, юридичними і посадовими особами [13, *с. 57–68*]. Усередині цих формувань або соціальних утворень організаційна взаємодія між її структурними підрозділами (службами) і посадовими особами визначається, як правило, чинними формальними нормативно-правовими актами, які спрямовані на регламентацію та внормування спільної діяльності людей заради реалізації загальної мети. Причому сама система стаціонарних організаційних взаємодій, що здійснюються між індивідами в режимі звичайного функціонування соціальної організації, зумовлена поділом між ними функцій і певною технологією спільного виконання необхідних робіт. Водночас система нестандартних організаційних взаємодій, необхідність яких диктується інноваційним характером виконуваних завдань (зокрема, випуском нової продукції, завоюванням нового сегмента ринку, реконструкцією чи перепрофілюванням виробництва тощо), може потребувати від людей, які беруть участь у спільній діяльності даного соціального утворення, додаткових взаємних зобов'язань стосовно зміни в ньому організаційної структури управління.

Поряд із цим, організаційна взаємодія як форма солідарності в будь-якому соціальному утворенні виникає на основі розподілу функцій і повноважень між структурними підрозділами, рівнями управління, працівниками та їхніх взаємних зобов'язань. Причому форми реалізації організаційної взаємодії як форми солідарності завжди визначаються залежно від становища (статусу) того чи іншого структурного підрозділу (або індивіда), формального чи неформального характеру їхнього існування, а також від характеру інформації, що використовується в

ході взаємодії цих суб'єктів управління (простий обмін інформацією або консультативна, методична чи організаційна інформація тощо). Можливості організаційної взаємодії як форми солідарності в будь-якому соціальному утворенні детерміновані насамперед структурою організаційних зв'язків і відносин, а також розвиненістю організаційних комунікацій. Ця взаємодія формується, як правило, керівниками й менеджерами організацій, тобто суб'єктами управління, котрі відповідають за виконання контрольно-координаційних функцій, або встановлюється в порядку самоорганізації соціальної діяльності на основі вільної домовленості учасників спільних дій [13, *с. 74–82*].

Соціологічні дослідження організаційної взаємодії як форми соціальної солідарності здійснюються на двох рівнях: *на мікрорівні* вивчається взаємодія членів соціальної організації в межах конкретної організаційної структури управління, тобто їхня міжособистісна інтеракція; *на макрорівні* досліджуються зв'язки соціальної організації зі спорідненими організаціями та з більш широким соціальним середовищем, у якому вони функціонують. При цьому поняття *"організаційна взаємодія"* є похідним від таких понять, як "організаційна дія", "організаційний зв'язок", "організаційний контакт". Ця взаємодія проявляється в таких формах, як організаційні відносини, організаційні процеси, організаційні структури управління або в інших організаційних та інституалізованих формах різноманітних соціальних утворень. Соціологічний підхід до аналізу організаційної взаємодії як форми соціальної солідарності вказує на те, що вона являє собою вплив різних соціальних суб'єктів один на одного в процесі спільної діяльності, а також є необхідною передумовою більш повної реалізації функцій будь-якої соціальної системи (організації), що визначає характер функціонування й розвитку даної системи, а також масштаби і темпи соціального прогресу в цілому. Якщо характеризувати організаційну взаємодію в процесуальному аспекті, то вона як цілеспрямований процес включає в себе певні етапи (чи ситуації), а саме: організаційну дію, організаційний зв'язок, організаційний контакт, власне організаційну взаємодію та організаційні (в тому числі й управлінські) відносини.

Що стосується *організаційної дії*, то вона містить такі елементи: а) індивід (або група людей), що діє зі своїми потребами, інтересами і цілями; б) конкретне організаційне середовище, в якому відбувається дія ("ситуація"); в) орієнтація суб'єкта дії на конкретні умови даного середовища (на "ситуацію"), що дозволяє визначити конкретні шляхи досягнення поставленої мети; г) орієнтація суб'єкта дії на інших, тобто на їхню реакцію на його дію, врахування якої є не менш важливою для досягнення обраної ним мети, ніж орієнтація на умови середовища. При цьому організаційна дія, що виражає залежність і сумісність людей (або їхніх груп), виступає як організаційний зв'язок (взаємозв'язок). Він включає такі основні елементи: а) суб'єктів цього зв'язку; б) предмет зв'язку, що характеризує його змістову сторону; в) механізм здійснення зв'язку та його свідоме регулювання.

Отже, поведінка людини залежить не тільки і не стільки від неї самої, скільки від осіб, які спільно діють та чинять взаємний вплив на поведінку одне одного. При цьому з прогресом суспільства така залежність невпинно зростає та посилюється. Організаційний зв'язок може виражатися в різних формах: як у вигляді *організаційного контакту*, коли йдеться про зовнішні, неглибокі, поверхові, найчастіше швидкоплинні зв'язки людей одиничного чи багаторазового характеру, що не чинять істотного впливу на їхню життєдіяльність, так і у вигляді *організаційної взаємодії,* коли йдеться про взаємозумовлені організаційні дії, за яких дії одного суб'єкта управління одночасно є причиною і наслідком зворотних дій інших суб'єктів управління. Тобто вона має місце там і тоді, де і коли люди взаємно і порівняно глибоко, стало і регулярно впливають одне на одного, що в результаті приводить не тільки до відтворення, але зазвичай і до зміни організаційних відносин. *Організаційні відносини* – це одна з форм прояву організаційної взаємодії (поряд з організаційними структурами, інститутами, організаційними процесами, формуваннями тощо), яка відрізняється тривалістю, сталістю і систематичністю організаційних взаємодій, їхньою самовідновлюваністю та широтою змісту організаційних зв'язків. Організаційні відносини (як органічна частина управлінських відносин) відображають взаємозв'язки елементів організаційної структури управління, тобто місце, функції, права і відповідальність кожного працівника (або підрозділу), а також конкретні технологічні, економічні, виробничі й управлінські зв'язки між ними. За характером взаємодії розрізняються організаційні відносини субординації та координації [15, *с. 131*], а за змістом вони надзвичайно різноманітні. Це визначається передусім великим розмаїттям цілей і ціннісних орієнтацій, якими керуються в своїх взаємовідносинах суб'єкти соціального управління (багатство, влада, знання, статус, престиж, справедливість, доброта, дружба тощо).

Організаційна взаємодія – це свідомий і керований процес, який визначається рівнем співвідношення потреб, інтересів і цілей організованих суб'єктів діяльності, тобто членів тієї чи іншої соціальної організації. Управління процесом організаційної взаємодії є невідривним від управління соціальною системою (організацією) як такою, що перебуває в постійному розвитку і передбачає наявність достовірної інформації про цілісне функціонування даної соціальної системи, а також особливості й можливості реалізації інноваційних проектів, спрямованих на постійне вдосконалення її діяльності. Це характеризує організаційну взаємодію як багаторівневу систему з широким спектром розподілу організаційних сил суб'єктів соціального управління, що дає змогу виявляти, уточнювати й формувати спільні цілі, а також упорядковувати організаційні зв'язки та відносини між цими суб'єктами.

Варто зазначити, що розстановка організаційних сил соціальних суб'єктів в будь-якій соціальній системі формується їхньою позицією, мотивами, цілями, інтересами, уподобаннями, ідеологією, системою цінностей, а також програмами спільної діяльності й формами організаційної поведінки. Отже, соціальні суб'єкти, що входять до певної соціальної системи, спільно утворюють організаційні механізми функціонування і змін, єдності дій і поведінки, внаслідок чого, власне, і формується цілісна система організаційної взаємодії, яка постає в повсякден-

ному житті як відповідна форма соціальної солідарності, тобто як соціальна організація або як інституалізована організаційна структура соціального управління. Організаційна взаємодія як форма солідарності суб'єктів соціального управління може проявлятися в різних варіантах, зокрема таких, як обмін інформацією, співробітництво, консенсус, кооперація, спільне планування, спільна діяльність, узгодження спільних дій, гегемонія, панування, керівництво, контроль, нейтралізація, ізоляція, конфлікт, конфронтація, боротьба тощо.

Поряд з цим, у системах соціального управління з розгалуженою ієрархічною організаційною структурою можна визначити такі види організаційної взаємодії: *вертикальна (або субординаційна)*, що виникає між суб'єктом і об'єктом управління різних ієрархічних рівнів системи соціального управління, а також між адміністративними працівниками усередині апарату управління; *горизонтальна (або координаційна)*, що здійснюється на кожному ієрархічному рівні будь-якого соціального утворення між об'єктами управління, тобто між структурними одиницями (ланками, підрозділами, службами) певної соціальної організації; *діагональна (або консультаційна)*, що реалізується у формі методичних консультацій між вищими функціонально спеціалізованими органами (суб'єктами) управління (чи адміністративними підрозділами) і нижчими лінійними органами (суб'єктами) управління (структурними ланками), які для перших не є об'єктами безпосереднього підпорядкування [13, *с. 57–68*].

Організаційна взаємодія як форма солідарності буває також формальною і неформальною; інституціональною і функціональною; прямою і непрямою; епізодичною, систематичною і постійною; односторонньою і двосторонньою; короткостроковою і довгостроковою; безпосередньою і опосередкованою. Організаційна взаємодія як суспільний феномен має об'єктивну і суб'єктивну сторону. Об'єктивними є такі організаційні відносини і зв'язки, що не залежать від окремих керівників і працівників соціальної організації, але опосередковано впливають на зміст і характер їхньої організаційної взаємодії; суб'єктивними – свідомі (міжособистісні) відносини і зв'язки членів соціальної організації (керівників і підлеглих), що складаються в конкретних умовах їхньої спільної діяльності на основі формально визначених організаційних норм, правил і цінностей, а також очікувань відповідної організаційної поведінки [5, *с. 63*].

Виходячи з цього, механізм організаційної взаємодії як форми солідарності охоплює індивідів (як головних елементів соціальної системи), що здійснюють певні організаційні дії; самі ці дії, що спричиняють зміну елементів організаційної структури певної системи соціального управління в зовнішньому оточенні; вплив цих змін на інших індивідів та їхню зворотну реакцію. Отже, щоб зрозуміти зміст організаційної взаємодії як форми солідарності, потрібно насамперед визначити властивості тих організаційних сил (тобто суб'єктів соціального управління), які взаємодіють у рамках організаційних структур управління, а також змістову сторону їхньої взаємодії. Адже кожну людину як суб'єкта діяльності постійно оточують різноманітні організаційні структури управління (родинні, виробничі, суспільно-політичні, соціально-економічні тощо), які є для неї організаційним середовищем. Причому кожна з цих організаційних структур прагне до ефективності при досягненні своїх цілей, вимагаючи від своїх членів виконання загальноприйнятих норм і правил, а також поводження в цілому відповідно до того, що "наказує" їм дана формальна структура, яка обмежує і визначає організаційну поведінку людини в будь-якій соціальній організації. Організаційне оточення, таким чином, впливає на організаційну свідомість людини, спонукаючи її до конкретних солідарних організаційних взаємодій (спрямованих на це ж саме організаційне оточення), що змінюють його стан [16, *с. 38*]. Відбиття організаційних норм і цінностей у свідомості людей (як членів соціальної організації) та їхні реальні організаційні дії на основі осмислення цих норм і цінностей, власне, й визначають спосіб організаційної взаємодії як форми солідарності індивідів з іншими індивідами як усередині соціальної організації, так і з більш широким організаційним оточенням в цілому. Причому сам спосіб організаційної взаємодії людей має, як правило, такі складові: передачу інформації, її одержання, реакцію на неї, а також передачу вже переробленої інформації, її одержання та реакцію на неї.

Примітно, що головною метою організаційної взаємодії індивідів і соціальних груп у демократичній системі соціального управління є їхнє прагнення досягти оптимального співвідношення (гармонії) особливих інтересів різних суб'єктів (організаційних сил), а також групових інтересів певних соціальних утворень і загальносуспільного інтересу в цілому. Саме завдяки організаційній взаємодії індивідів і соціальних груп на основі узгодження цих інтересів шляхом досягнення консенсусу, а також за допомогою кооперації та співробітництва як усередині соціальної організації, так і між нею та зовнішнім оточенням досягається необхідний рівень солідарності, що забезпечує стабільність функціонування й подальшого розвитку суспільної системи в цілому. Більше того, завдяки організаційній взаємодії відбувається постійне перетворення організаційної цілісності (соціальної системи) на нову з притаманним їй синергетичним ефектом, який сприяє досягненню спільного успіху будь-якого соціального утворення та суспільства в цілому.

Висновки.

1. У широкому сенсі організаційна взаємодія – це форма соціальної солідарності, яка забезпечує комплексний і взаємоузгоджений зв'язок елементів соціальної системи (організації) та її організаційної структури управління при взаємоузгоджених відносинах із зовнішнім середовищем. У вузькому сенсі – це взаємовигідні та узгоджені за цілями, часом, місцем і ресурсами солідарні дії учасників організаційних формувань (контрагентів, партнерів, виконавців), якими можуть бути суб'єкти господарської та управлінської діяльності (фізичні, юридичні і посадові особи).

2. У будь-якому соціальному утворенні (підприємство, організація, фірма тощо) організаційна взаємодія виникає на основі розподілу між структурними підрозділами, рівнями управління і співробітниками діяльності, повноважень, функцій і взаємних зобов'язань. Форми реалізації організаційної взаємодії визначаються залеж-

но від статусу структурного підрозділу чи працівника, характеру технологій виконання роботи, розвиненості організаційних комунікацій тощо. Організаційна взаємодія, як правило, формується керівниками і менеджерами, що відповідають за виконання контрольних і координаційних функцій, або встановлюється в порядку самоорганізації на основі вільної домовленості учасників спільної діяльності.

3. Організаційна взаємодія – багаторівнева система з широким спектром розподілу організаційних сил між суб'єктами соціального управління, що дає змогу солідарно виявляти й уточнювати їхні цілі, сукупність формальних і неформальних організаційних зв'язків і відносин між ними. Організаційна взаємодія виявляється в таких формах солідарності, як співробітництво, консенсус, узгодження, гегемонія, контроль, панування, керівництво, ізоляція, нейтралізація, боротьба, суперництво тощо. У складних системах соціального управління з розгалуженою ієрархічною структурою організаційна взаємодія поділяється на вертикальну, горизонтальну і діагональну.

4. Механізм організаційної взаємодії як форми солідарності, що базується на системі організаційних норм, культури і цінностей, охоплює: а) індивідів (членів організації), що здійснюють ті чи інші дії; б) дії, що спричиняють зміни в зовнішньому середовищі; в) вплив цих змін на інших індивідів – членів організаційної системи; г) зворотну реакцію індивідів. При цьому спосіб організаційної взаємодії включає, як правило, шість основних аспектів: 1) передачу інформації; 2) одержання інформації; 3) реакцію на отриману інформацію; 4) перероблену інформацію; 5) одержання переробленої інформації; 6) реакцію на перероблену інформацію.

5. Враховуючи розмаїття організаційних зв'язків, відносин, дій і взаємодій між суб'єктами та об'єктами управління не тільки усередині соціальних утворень, а й між спорідненими соціальними утвореннями (організаціями) і навколишнім середовищем, що відбивають складні організаційно-управлінські явища і процеси, які постійно змінюються під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, видається цілком логічним і правомірним віднести категорію "організаційна взаємодія" до предметної сфери соціологічної науки. Це, на нашу думку, сприятиме не тільки подальшому розвитку таких галузей соціологічного знання, як соціологія організацій та управління, але й створенню істотних передумов для подальших наукових розвідок, спрямованих на вивчення актуальних організаційних проблем сучасного українського суспільства, що трансформується.

Список використаних джерел

1. Философский энциклопедический словарь. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – Т. 20. – М. : Изд-во полит. лит-ры, 1962. – 671 с.
3. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. – М. : Русский язык, 1985. – 797 с.
4. Управление организацией : энцикл. словарь. – М. : ИНФРА, 2001. – 822 с.
5. Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. Г.В. Осипова. – М. : НОРМА–ИНФРА, 1999. – 672 с.
6. Сорокин П.А. Система социологии: в 2-х т. – Т.1. – Сыктывкар: Коми кн. изд-во, 1991. – 118 с.
7. Туленков М.В. Соціальна взаємодія як фундаментальна основа життєдіяльності суспільства // Соціологія. Загальний курс : підруч. / М.П. Лукашевич, М.В. Туленков. – К. : Каравела, 2011. – 456 с.
8. Югай Г.А. Общая теория жизни. – М. : Мысль, 1985. – 256 с.
9. Філософський енциклопедичний словник / За ред. В. Шинкарука. – К. : Абрис, 2002. – 742 с.
10. Словарь иностранных слов. – 18-е изд. – М. : Русский язык, 1989. – 624 с.
11. Управление персоналом: энцикл. словарь / Под ред. Я.Кибанова – М. : ИНФРА, 1998. – 456 с.
12. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций : монография. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
13. Туленков М.В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: монографія. – К. : Каравела, 2009. – 512 с.
14. Богданов А.А. Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2-х т. – Т.1. – М. : Экономика, 1989. – 304 с.
15. Булыгин Ю.Е. Организация социального управления (основные понятия и категории) : словарь-справочник. – М. : Контур, 1999. – 254 с.
16. Бех В.П., Токар О.М. Організаційна свідомість: питання, припущення, гіпотези // Нова парадигма. – К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2014. – Вип. 136. – С. 36–46.

Стаття надійшла 04.04.2016