

УДК 316.422.42

М. В. ТУЛЕНКОВ, Т. О. ВЕРБЕЦЬКА, С. С. БАРАНОВА

САМОВРЯДНІ ЦІННОСТІ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В ОПТИЦІ СОЦІОЛОГІЧНОЇ АНАЛІТИКИ

У статті в межах соціологічного підходу проаналізовано самоврядні цінності соціального управління як важливого суспільного феномена, що забезпечує впорядковану соціальну взаємодію індивідів і соціальних груп у сучасному суспільстві.

Ключові слова: цінності, самоврядування, соціальне управління, система соціального управління, взаємодія суб'єкта й об'єкта соціального управління.

Соціологічний аналіз самоврядних цінностей соціального управління зумовлений, з одного боку, трансформаційними процесами, що відбуваються в сучасному українському соціумі, а з іншого – об'єктивними потребами розвитку соціології управління як однієї з ключових галузей сучасного соціологічного знання. Більше того, на соціальне управління в будь-якому суспільстві покладено вкрай важливу місію не тільки формування адекватної відповіді на глобальні виклики мінливого зовнішнього середовища, а й відповідно до цих часто непередбачуваних викликів здійснювати вироблення та впровадження інноваційних стратегій суспільного розвитку. Водночас в Україні на соціальне управління покладено ще одну відповідальну місію – здійснення динамічних соціальних змін, пов'язаних з розбудовою громадянського суспільства на основі принципів демократії та соціально орієнтованої ринкової економіки.

Запровадження самоврядних цінностей в управління вітчизняним соціумом є не тільки визначальним чинником структурної перебудови української системи соціального управління, а й ключовим трендом налагодження ефективної самоорганізації соціального життя людей у сучасному суспільстві загалом. Виходячи із цього, головною **метою статті** є з'ясування змісту й характеру самоврядних цінностей, принципів і механізмів соціального управління в оптиці соціологічної аналітики для подальших наукових розвідок їх можливого впровадження у вітчизняну систему публічного управління на сучасному етапі суспільних перетворень.

Самоврядні цінності соціального управління, як показують результати соціологічної аналітики, є нині тим інституційним підґрунтям, що забезпечує організацію системної соціальної взаємодії людей у громадянському суспільстві демократичного типу. Більше того, організовані в демократичний спосіб соціальні взаємодії, на думку польського соціолога П. Штомпки, пов'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 воро-

жими, кооперованими чи конкретними, рівно як інтереси або цінності людей можуть або збігатися, або вступати в конфлікт [1, с. 28–29].

Система самоврядних цінностей соціального управління, що базується на принципах самоорганізації та самоконтролю, зберігає свій вплив усюди – від вироблення стратегії, прогнозування чи планування спільних дій або перебудови чи розвитку структур соціальних утворень до використання конкретних стилів управління та оцінювання конкретної діяльності інших людей. Сукупність ціннісних орієнтацій, що вже склалися та відстоялися, утворює своєрідну вісь суспільної свідомості, яка забезпечує не тільки спадковість певного типу соціальної поведінки та діяльності, а й сталість соціального управління в суспільстві. Ці процеси доволі рельєфно простежуються в спрямованості потреб, запитів та інтересів індивідів і соціальних груп щодо самоврядування власної життєдіяльності в сучасному суспільстві.

Унаслідок цього ціннісні орієнтації самоорганізованої спільноти виступають нині чи не найважливішим чинником, який визначає зміст, характер і структуру соціального управління в сучасному суспільстві. Натомість, основний зміст ціннісних орієнтацій самоорганізованої спільноти становлять, насамперед, філософські, естетичні, політичні, правові, моральні й релігійні переконання, глибинні й стійкі схильності, а також непохитні принципи їхньої соціальної поведінки та діяльності. Тому в будь-якому суспільстві ціннісні орієнтації за допомогою самоврядних механізмів соціального управління так чи інакше справляють необхідний цілеспрямований вплив на життєдіяльність індивідів і соціальних груп.

Звідси випливає, що сучасне суспільство як складна самоврядна система соціального управління в ціннісно-структурному плані складається принаймні з двох соціальних підсистем: керованої та керівної [2, с. 65]. Отже, традиційне розуміння суспільства, як свідчить проведений аналіз, свідчить, що соціальне управління як найважливіша самоврядна функціональна підсистема останнього “відповідає” за збереження цілісності, ефективного функціонування та подальший розвиток цього суспільства. Однак проблема полягає не тільки в тому, хто саме входить до складу цієї функціональної, тобто керівної 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, які, виступаючи в ролі суб’єкта соціального управління, наділяються правом вчиняти організуючий вплив на суспільну систему як об’єкт соціального управління [3, с. 80].

Таким чином, усіх осіб у системі соціального управління на основі принципу самоврядування поділяють на суб’єктів і об’єкти соціального управління, що, на наш погляд, має неабиякий ціннісно-пізнавальний сенс. У цьому сенсі такий самоврядний поділ визначає, по-перше, спрямованість управлінського впливу, тобто ким і на кого він вчиняється; а по-друге, здатність осіб до здійснення власне самого управлінського впливу, що вказує на наявність активної соціальної позиції одних щодо інших. Зі зміною спрямованості управлінського впливу на протилежний змінюються й по-

зиції осіб у самоврядній системі соціального управління. При цьому об'єктом соціального управління є зазвичай усі 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 в спільному існуванні [4, с. 118].

Таким чином, суб'єкт і об'єкт соціального управління, що виділяють у 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 суб'єкт соціального управління для виконання певних організаційно-управлінських функцій. А останній, природно, не може існувати, а тим більше функціонувати без об'єкта соціального управління, оскільки необхідність, форма, зміст і характер організаційно-управлінської діяльності виникає та визначається, виходячи з потреб, цінностей та інтересів об'єкта соціального управління. Перебуваючи в постійній організаційній взаємодії з приводу відтворення життєдіяльності суспільної системи шляхом реалізації її цілей завдяки вибору найбільш адекватних способів і засобів, суб'єкт і об'єкт соціального управління на основі самоврядних механізмів власне й утворюють систему соціального управління, яка є функціональною підсистемою суспільної системи загалом [4, с. 119].

Необхідно також зазначити, що в ході самоврядної взаємодії індивідів і соціальних груп у системі соціального управління формуються власні самоврядні цінності, завдяки чому люди вступають у різноманітні організаційно-управлінські зв'язки й відносини, які реалізуються через здійснення 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, с. 246]. Ці відносини виникають між особами там і тоді, де й коли на основі утвердження самоврядних механізмів має місце відповідний ціннісний обмін через організаційно-управлінську діяльність. У вузькому розумінні ці відносини є одночасно і процесом, і результатом самоврядних та взаємозалежних взаємодій індивідів як суб'єктів цих відносин, що виконують взаємозумовлені й ціннісно визначені організаційно-управлінські функції для реалізації загальної мети суспільного розвитку. Водночас суб'єктами цих 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 особи, що виконують функції організації та управління на професійній основі, а й ті, що беруть участь у будь-якій соціальній діяльності, оскільки остання об'єктивно потребує впорядкування, організації, координації, контролю, перерозподілу, стимулювання тощо. Це свідчить 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, с. 64].

Натомість, природна цінність організаційно-управлінських відносин, як самоврядного суспільного феномена, так само, як й інших видів суспільних відносин, має подвійний характер – як об'єктивний, так і суб'єктивний. Ця подвійність, власне, і визначає самоврядну специфіку формування системи соціального управління в суспільстві. Організаційно-управлінські відносини є об'єктивними в тому розумінні, 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, і породжують об'єктивну необхідність виконання відповідних організаційно-управлінських функцій та видів управлінської діяльності, а також упровадження певних самоврядних механізмів і способів упорядкованого ціннісного обміну цією діяльністю [7, с. 25–37]. Отже, ціннісно впорядкована самоврядна взаємодія людей у межах певного соціального утворення (підприємства, установи, організації) об'єктивно потребує виконання конкретних організаційно-управлінських функцій і видів управлінської діяльності, що забезпечують відтворення відповідних суспільних цінностей у межах певного соціального порядку, які, власне, і сприяють досягненню спільної мети.

Поряд із цим іншою важливою цінністю життєдіяльності суспільної системи, що детермінує самоврядний стан організаційно-управлінських відносин, дій та взаємодій між людьми, є відносини власності. Ці відносини 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, є первинною основою суб'єктно-об'єктної структури самоврядної взаємодії в системі соціального управління.

Для соціологічного аналізу самоврядних цінностей соціального управління вкрай важливим є з'ясування об'єктивної сторони організаційно-управлінських відносин, що впливає з внутрішньої природи організації самого процесу соціального управління, його функцій. Адже загалом основною самоврядною цінністю соціального управління є вплив на певні соціальні процеси й об'єкти для приведення суспільної системи в необхідний стан її функціонування, який фактично є вихідним моментом самоорганізації процесу соціального управління. Якщо цілісність суспільства є його здатністю розвивати соціальні якості індивідів, то управлінська мета (або мета суспільного розвитку) є певним способом самоорганізації життєдіяльності людей, що забезпечує формування цієї здатності. Отже, управ-

лінська мета є об'єктивною основою самоорганізації управлінських відносин, дій та взаємодій і зумовлена, насамперед, об'єктивністю самого процесу цілеспрямованої та самоврядної соціальної діяльності індивідів і соціальних груп [8, с. 37–38; 5, с. 36–51].

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

Розглядаючи зв'язок між метою та засобами її досягнення в системі соціального управління, правомірно відзначити, що не тільки засоби є відображенням мети, а й сама мета є 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 й засобів, а з іншого – діалектичний взаємозв'язок управлінської мети та засобів управління передбачають 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 й один щодо одного в перебігу самоврядної соціальної взаємодії, соціальне управління здатне також змінювати сконцентрованість і спрямованість особливих потреб, цінностей, інтересів і дій людей, а також приводити їх у відповідність із загальними потребами, цінностями та інтересами суспільства загалом [4, с. 426].

Виходячи із цього, процес досягнення управлінської мети (тобто мети суспільного розвитку) передбачає не тільки необхідний поділ функцій управління та визначену структуру організаційно-управлінських відносин, а й самоврядний порядок взаємодії людей у 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 цих відносин, насам-

перед, визначається соціальною структурою самого суспільства. Тому з особливостей відтворення та розвитку суспільної системи об'єктивно впливає необхідність виконання її керівною підсистемою (тобто суб'єктом соціального управління) певних організаційно-управлінських функцій, що й зумовлює наявність відповідної самоврядної структури організаційно-управлінських відносин [7, с. 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 в 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 й членами уряду, а також між урядом, органами державної влади на місцях та громадянами країни, причому кожний з них один щодо одного може бути як вищим, так і нижчим. Що стосується *відносин самостійності*, то вони передбачають наявність у керівних 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 механізмах взаємспрямованого управлінського впливу. Такими суб'єктами соціального управління в демократичному суспільстві є, наприклад, президент країни й парламент [4, с. 195–196].

Самоврядний характер соціального управління залежно від стану відносин централізму й самостійності можна подати у вигляді трирівневої 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).

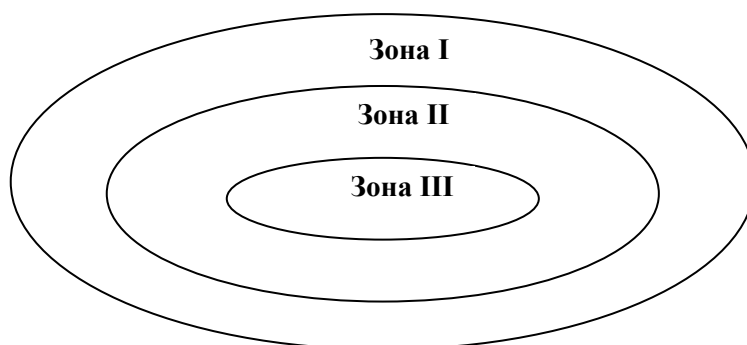


Рис. 1. Трирівнева модель самоврядної суб'єктно-об'єктної взаємодії в системі соціального управління

Перший рівень цієї моделі (зона I) охоплює пріоритетну зону вищого суб'єкта соціального управління, у якій йому відповідно до визначених суспільством самоврядних цінностей і механізмів належить невід'ємне право здійснення одностороннього (односпрямованого) впливу на нижчих суб'єктів соціального управління (які для нього є керованими об'єктами), для чого він наділений відповідними правами й 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 впливу, а також шляхом встановлення ціннісно-моральних і законодавчо встановлених відносин координує діяльність об'єктів соціального управління в різних сферах життєдіяльності суспільства 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 передбачає шляхом упровадження спеціальних самоврядних механізмів рівнозначні права й повноваження суб'єктів соціального управління різних рівнів, тобто під час реалізації своїх особливих інтересів вони взаємодіють між собою як рівні партнери. Зміст і характер управлінських функцій у зоні паритету, як свідчить аналіз, є важливими з погляду реалізації як загальних потреб, цінностей та інтересів (тобто загальної мети), так і особливих потреб, цінностей та інтересів суб'єктів соціального управління, що взаємодіють. Наприклад, самоврядна організаційна взаємодія між урядом і органами місцевого самоврядування, інтереси яких перетинаються в межах зони паритету, здійснюється на основі взаємного 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 вищого, а нижчих суб'єктів соціального управління. Останні тут на основі впроваджених спеціальних самоврядних механізмів повною мірою є самостійними соціальними суб'єктами, тобто незалежними від управлінського впливу вищого суб'єкта соціального управління. Наприклад, у цьому випадку органи місцевого самоврядування звільняються від дріб'язкової опіки вищого суб'єкта соціального управління й набувають здатності самостійного ухвалення управлінських рішень відповідно до специфіки місцевих потреб, цінностей, інтересів і умов, а також відповідно до наявних ресурсів та тих управлінських цілей, які вони самі сформували.

Варто 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 вироблення та встановлення самоврядних механізмів, завдяки чому площа кожної із цих функціональних зон може змінюватися. Наприклад, якщо звужується функціональна зона вищого суб'єкта соціального управління (зона I), а за її ра-

хунок 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 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 іншого, фактично відбувається розпад самоврядної системи соціального управління. Відносини централізму й самостійності, як показує аналіз, реалізуються в межах самоврядної системи соціального управління шляхом запровадження інших організаційно-управлінських відносин: субординації та координації; керівництва й підпорядкування; дисципліни та відповідальності, які вирішальним чином впливають на впорядкування й відтворення самоврядної взаємодії індивідів і соціальних груп у цій 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 загалом. Організаційно-управлінські відносини (як особливий вид соціальних відносин) є ціннісною формою існування організаційно-управлінської діяльності, що визначає ті самоврядні соціальні межі, у яких здійснюються всі види соціальної діяльності, а також відбувається взаємодія індивідів та соціальних груп з приводу реалізації своїх особливих і загальних потреб, цінностей та інтересів. Впливаючи на людей, а також спрямовуючи їхні дії в цільове русло, організаційно-управлінські відносини стають рушійною силою формування, відтворення та підвищення рівня ефективності самоврядної взаємодії людей у системі соціального управління як функціональній підсистемі суспільства загалом.

Ці відносини, як свідчить проведений соціологічний аналіз, виникають на основі різноманітних самоврядних соціальних контактів, зв'язків і взаємодій між людьми, відповідно до їхніх суб'єктивних поглядів, ціннісних орієнтацій, знань, потреб, особливих інтересів, почуттів тощо й несуть на собі їхній відбиток. Унаслідок цього люди здатні, з одного боку, формувати свої відносини відповідно до їх об'єктивної природи, а з іншого – спотворювати їх згідно зі своїми власними (індивідуальними чи груповими) інтересами, надаючи тим самим об'єктивного чи суб'єктивного змісту управлінській меті. Наприклад, політичні діячі (або лідери), що є при владі, можуть суб'єктивно, тобто довільно визначати (і найчастіше визначають) зміст законодавчих актів, виходячи, насамперед, з прагнень зберегти свою владу чи збагатитися. Інша причина суб'єктивності управлінської мети полягає в особливому соціальному становищі (статусі) суб'єкта соціального управління, оскільки він наділений суспільством управлінською функцією впливати на інших людей для реалізації загальних і їх особливих потреб та інтересів. Причому здійснення цієї управлінської функції озна-

чає, з одного боку, обов'язок суб'єкта соціального управління відображати потреби, цінності та інтереси людей, а з іншого – його право (надане йому людьми шляхом установлення самоврядних механізмів) вчиняти вплив на них, визначати їх становище, упорядковувати їхню соціальну дію, поведінку, взаємодію, діяльність тощо. Причому право суб'єкта соціального управління вчиняти вплив на людей (як об'єкт соціального управління), яке надане йому самими людьми на основі впровадження самоврядних принципів і механізмів, є, таким чином, досить потужним засобом реалізації загальних потреб, цінностей та інтересів суспільної системи загалом.

У цьому контексті самоврядний суб'єкт соціального управління є виразником, а самоврядний об'єкт соціального управління стосовно цього керівного суб'єкта – носієм загальних потреб, цінностей та інтересів. При цьому оосби, якими керують (тобто об'єкт управління), й особи, які керують (тобто суб'єкт управління), реалізують свої особливі потреби, цінності та інтереси шляхом здійснення різних видів самоврядної соціальної діяльності. Перші (тобто об'єкт управління) – через безпосередню предметно-перетворювальне соціальну діяльність, а другі (тобто суб'єкт управління) – через визначені самоврядні принципи та механізми формування й здійснення управлінського впливу на інших осіб, котрі є для них засобом реалізації особливих потреб, цінностей та інтересів [4, с. 129].

Отже, самоврядна цінність змісту та спрямованості організаційно-управлінської діяльності, а також характеру управлінської мети (чи загальної мети суспільного розвитку) є результатом самоврядної взаємодії людей у межах системи соціального управління. Причому суб'єктивна управлінська мета, тобто мета суб'єкта соціального управління, може збігатися або не збігатися із загальною об'єктивною управлінською метою, тобто метою об'єкта соціального управління. Причому рівень їхньої відповідності, як показує аналіз, є ключовим чинником упорядкованості самоврядної взаємодії людей у системі соціального управління. Поряд із цим ще одним істотним важелем самоврядної упорядкованості системи соціального управління з погляду цільової самоврядної взаємодії людей є механізм самоконтролю, побудований на самоорганізації зворотному зв'язку, який існує для визначення керівною підсистемою відхилень керованої підсистеми від загальної управлінської мети й вироблення відповідно до цих відхилень оптимальних засобів коригувального впливу на неї з метою приведення останньої до попередньо визначеного режиму функціонування [6, с. 12]. Водночас розуміння самоврядного механізму зворотного зв'язку стосовно суспільної системи загалом має бути, на наш погляд, суттєво розширене, оскільки не тільки керівний соціальний суб'єкт, а й керований соціальний об'єкт у суспільній системі відіграють значно активнішу роль. Зокрема, самоврядний об'єкт соціального управління також здатний визначати загальну управлінську мету й впливати із 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, а й зворотний зв'язок є потужними механізмами самоврядних організаційних взаємодій, завдяки яким, власне, і здійснюється взаємовплив суб'єкта та об'єкта соціального управління один на одного в межах самоврядної системи соціального управління. При цьому зворотний зв'язок розуміють як такий, що реалізує забезпечувальну функцію самоврядної системи соціального управління в суспільстві з приводу результатів життєдіяльності останнього, а з погляду самого суб'єкта соціального управління – стосовно його здатності виробляти та справляти 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, у тому числі системи соціального управління. Натомість, негативний зворотний зв'язок потрібно розглядати як засіб саморозвитку або певного “самонавчання” самоврядної соціальної системи, завдяки якому відбувається пристосування соціально-управлінського порядку цієї системи до мінливого стану внутрішнього й зовнішнього середовища. Підкреслюючи значущість зворотного зв'язку для відтворення самоврядної системи соціального управління, відомий дослідник Р. Абдєєв виділяє, зокрема, два контури цього зворотного зв'язку. Перший контур, на думку вченого, забезпечує процес саморегуляції соціальної взаємодії людей у самій суспільній системі, що приводить до відтворення її цілісності, а другий контур “відповідає” за саморозвиток цієї системи, в основі якого лежать цілеспрямований відбір і нагромадження необхідної інформації, що є вкрай необхідною умовою для здійснення необхідних змін у самоврядній системі соціального управління [9, с. 202–206].

Висновки.

1. Система соціального управління в суспільстві за допомогою організації самоврядної взаємодії та ціннісних орієнтацій охоплює всіх індивідів та їх соціальні групи, що розглядаються в особливому аспекті – з погляду їх залученості до процесів упорядкування спільної життєдіяльності. Ця самоврядна система з'являється в загальному вигляді як певна структура суб'єктно-об'єктних і суб'єктно-суб'єктних організаційно-управлінських відносин між людьми в 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 цієї системи загалом. Тобто сформований порядок самоврядної взаємодії людей визначає здатність системи соціального управління до реалізації об'єктивної управлінської мети (тобто мети розвитку суспільства). Відхилення соціаль-

ного управління від об'єктивної суспільної мети, цикл і розмах коливань цих відхилень зумовлені станом прямих і зворотних самоврядних зв'язків між суб'єктом та об'єктом соціального управління, що є фундаментальною самоврядною цінністю впорядкованості їхнього взаємного впливу в межах цієї системи соціального управління.

3. Відтворення суб'єктно-об'єктної та суб'єктно-суб'єктної самоврядної організаційної взаємодії залежить від структури організаційно-управлінських відносин у системі соціального управління. Усі види організаційно-управлінських відносин у 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 цієї самоврядної взаємодії в системі соціального управління.

4. Система соціального управління з'являється в суспільстві на інституціональному рівні у вигляді сукупності самоврядних організаційних взаємодій громадянського суспільства й держави як ключових елементів цієї системи, а також носіїв та виразників особливих і загальних потреб, цінностей та інтересів. У межах громадянського суспільства (як сукупності самоврядних самодіяльних соціальних форм існування людей) забезпечується безпосереднє самоврядування суспільної системи, механізми якого враховують різноманітні групові та індивідуальні потреби, цінності й інтереси людей. А державі, як спеціальному суб'єкту соціального управління, у цьому процесові відведено роль потужного інструмента формування й реалізації загальних потреб, цінностей та інтересів. Самоврядна організаційна взаємодія громадянського суспільства й держави, таким чином, об'єктивно набуває суперечливого характеру, що властивий самоврядній системі соціального управління та зумовлений подвійністю соціального стану людини (як члена громадянського суспільства й громадянина держави) з погляду їх особливих і загальних потреб, цінностей та інтересів. Натомість, самоврядні способи й механізми розв'язання суперечностей, які виникають між громадянським суспільством і державою, визначаються інституційним порядком поділу між ними управлінських ролей у самоврядній системі соціального управління, що приводить до виникнення її певного типу.

Список використаної літератури

1. Штомпка П. Социология социальных изменений : пер. с англ. / П. Штомпка. – Москва : Аспект-Пресс, 1996. – 368 с.
2. Введение в управление : учеб. пособ. : в 3 ч. / науч. ред. А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, Н. В. Маслова. – Москва : АНСТМСУ, 2002. – 360 с.
3. Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом / В. Г. Афанасьев. – Москва : Политиздат, 1977. – 382 с.
4. Туленков М. В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія / М. В. Туленков. – Київ : Каравела, 2009. – 512 с.

5. Слепенков И. М. Основы теории социального управления / И. М. Слепенков, Ю. П. Аверин. – Москва : Высшая школа, 1990. – 302 с.
6. Булыгин Ю. Е. Организация социального управления (основные понятия и категории) : слов.-справ. / Ю. Е. Булыгин. – Москва : Контур, 1999. – 254 с.
7. Галушка И. Управление экономикой : пер. со словац. / И. Галушка. – Москва : Прогрес, 1985. – 226 с.
8. Суворов Л. Н. Социальное управление. Опыт философского анализа / Л. Н. Суворов, А. Н. Аверин. – Москва : Политиздат, 1984. – 232 с.
9. Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации / Р. Ф. Абдеев. – Москва : Владос, 1994. – 336 с.

Стаття надійшла до редакції 25.07.2016.

Туленков Н. В., Вербетская Т. А., Баранова С. С. Самоорганизационные ценности социального управления в оптике социологической аналитики

В статье с позиций социологического подхода анализируются ценности самоуправления и системный характер социального управления как ключевые факторы упорядочения взаимодействия людей в современном обществе.

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

Tulenkov M., Verbetska T., Baranova S. 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 and the relative position of the last character interactions and their self values determine the essential characteristics of the ordering system. That is the established order of human interaction determines the ability of social management to implement objective management goal. Rejection of social management objective goal, cycle and fluctuation caused by these deviations as forward and backward institutional links between subject and object management, which are fundamental principles of ordering their mutual influence within the system of social management. The social control appears in the society at the institutional level as a set of organizational interactions of civil society and the state as a key element of the system, the media and proponents of special and general interest. As part of civil society (as a combination of amateur social forms of human existence) is provided by direct government social system, a mechanism which allows for a variety of group and individual interests of the people. And the state as a special subject of governance in this process plays the role of a powerful instrument of formation and realization of general interest.

Key words: values, self-management, social management, social management system, the interaction between subject and object of social management.