

## Сутність і співвідношення понять „організація“, „самоорганізація“ і „управління“

**Микола Туленков,**  
кандидат соціологічних наук,  
проректор Інституту підготовки кадрів  
державної служби зайнятості України

*Необхідність пришвидшення соціально-економічних і політичних перетворень в українському суспільстві, забезпечення ефективнішого використання людського й господарського потенціалу, підвищення дієвості організаційних чинників управління, а також недостатня розробленість вітчизняною соціологічною наукою фундаментальних основ організації соціального управління, що суттєво впливає на економічні результати діяльності організаційних формувань різних сфер діяльності та форм власності, й зумовлює актуальність проблеми дослідження понятійно-категоріального апарату соціологічної теорії організації та управління для вивчення природи організаційних відносин і механізмів їх реалізації в системах соціального управління транзитного суспільства.*

Кожна людина так чи інакше пов'язана з певними організаціями. В межах організаційних утворень повсюдно здійснюється цілеспрямована людська діяльність, адже не існує організацій без людей, так само, як і немає людей, яким не доводиться мати справу з організаціями. Організація – складний соціальний організм, у якому перетинаються та уживаються різні інтереси особистостей і груп, стимули та обмеження, жорстка технологія і інновації, безумовна дисципліна і вільна творчість, нормативні вимоги та неформальні ініціативи. У кожній організації є своя система цінностей і норм, а також певна модель самоорганізації та управління. Вони динамічно розвиваються, коли мають обґрунтовану стратегію, чітко визначену структуру та ефективно використовують наявні ресурси. Вони перебудовуються, коли перестають відповідати обраним цілям. І розпадаються, коли стають неспроможними виконувати свої функції.

Одне слово, без вивчення закономірностей і механізмів функціонування

та розвитку організацій неможливо й ефективно управляти ними, використовувати їх на благо людей, а тим більше впроваджувати в їх діяльність сучасні управлінські технології. Важко переоцінити в цьому зв'язку роль наукового обґрунтування всіх аспектів формування і ефективного функціонування організаційних утворень для сучасних умов України, у якій відбуваються складні процеси зміни соціально-економічної і політичної систем. Нові вимоги до проектування, побудови та поведінки організаційних формувань, як засвідчує аналіз, пред'являють ринкові відносини, перехід до різних форм власності, підприємницька активність людей, а також методи державного регулювання й управління, що постійно змінюються в умовах глобального ринкового середовища. Перехід до ефективних моделей організації соціального управління, побудованих на сучасних наукових принципах, стає для нашої країни чи не найголовнішою передумовою активізації та успішного здійснення соціально-економічних і політичних реформ.

#### **Вихідні передумови**

Проблема організації, самоорганізації та управління як складних суспільних явищ здавна була предметом розгляду наукового знання, однак при цьому не в повній мірі усвідомлювалася самостійна роль організуючих засад. І лише наприкінці XIX - початку XX століття науковими дослідженнями з біології [5, с. 74 - 76], психології [14, с. 234 - 240] і соціології [14, с. 149 - 158] було доведено, що об'єкти, які істотно розрізняються між собою за своїм складом, можуть одночасно мати й схожі властивості завдяки спільності способів їх організації.

Широке розмаїття форм і процесів організації та самоорганізації в природі і суспільстві об'єктивно зумовило необхідність побудови узагальнюючої організаційної теорії. Однією з перших комплексних організаційних концепцій, що мала універсальний характер, була тектологія (загальна організаційна наука), яку 1913 року запропонував російський вчений О. Богданов [5], здійснивши загальний опис різноманітних процесів виникнення, існування і розпаду організаційних утворень. Згодом узагальнений підхід до проблем організації і самоорганізації знайшов відображення в розробці концепцій кібернетики і загальної теорії систем [6; 7; 8; 12]. І хоча цей підхід не призвів до побудови універсальної і продуктивної організаційної теорії, однак він відіграв важливу роль у вивченні організаційних аспектів конкретних об'єктів, включаючи й ті, що мають суспільну та соціально-економічну природу [16].

Спочатку дослідження в галузі соціально-економічної організації носили винятково прикладний характер і мали на меті раціоналізацію організаційної та управлінської діяльності [14, с. 16 - 21], що дозволило згодом детально виробити низку оригінальних концепцій організації виробництва й управління, а також дало поштовх для формування

**Сутність і співвідношення понять  
"організація", "самоорганізація" і "управління"**

**Микола Туленков**

наукових шкіл теорії сучасного менеджменту [9; 17], який спеціалізується на дослідженні організаційних проблем вузького спрямування. У цих дослідженнях увага акцентувалася переважно на формальній стороні організації управління, яка трактувалася як сукупність індивідів з виокремленням певної кількості їх підоб'єднань [14, с. 170 - 174; с. 95 - 102]. Та коли було доведено вплив неформальних, тобто особистісних відносин і стосунків у соціальних групах на результати їх діяльності [14, с. 210 - 214], включаючи продуктивність і ефективність праці, стало об'єктивно необхідним спрямувати науковий пошук на виявлення неформальних організаційних взаємин, що й сприяло появі доктрини людських відносин в організації.

Нині коло проблем, які вивчаються дослідниками проблем організації, самоорганізації та управління, постійно розширюється. Так, окремими напрямками дослідження стали організація інформаційних потоків у системах соціального управління; організація механізму визначення, прийняття і зміни цілей, а також розбіжності між дійсними й декларованими цілями; організація мотивації праці управлінського персоналу й стимулювання організаційних відносин.

Особливим колом проблем стали дослідження питань самоорганізації та самоуправління, організаційного проектування і організаційної культури, а також впливу наслідків впровадження досягнень науково-технічного прогресу, включаючи вплив новітніх технологій на організаційні зміни тощо. Однак у якому б напрямі не велися теоретичні розвідки, а також реалізувалися їх результати на практиці, первісним і незмінним об'єктом наукового вивчення є організація, самоорганізація і управління в контексті сучасного бачення механізмів організаційної взаємодії в теорії і практиці соціального управління.

**Постановка завдання**

Об'єктивна необхідність вироблення концептуальних засад організаційної взаємодії в системах соціального управління на сучасному етапі суспільних перетворень потребує, насамперед, не тільки дослідження природи і сутності таких ключових категорій, як організація, самоорганізація та управління, але й визначення контурів їх співвідношення і взаємозв'язку, а також характерних ознак і розбіжностей.

Отже, головною **метою статті** є з'ясування сутнісних властивостей і співвідношення таких ключових понять, як „організація”, „самоорганізація” і „управління” з точки зору сучасних наукових підходів, що набули останнім часом значного поширення в соціологічних теоріях організації і управління.

**Основні результати дослідження**

Якісний системний аналіз понятійно-категоріального апарату соціологічної науки для з'ясування природи і сутності організаційної взаємодії в соціальному управлінні передбачає, насамперед, розгляд сутнісних ознак і співвідношення таких фундаментальних категорій, як „організація”, „самоорганізація” і „управління”. Наше дослідження показує, що ці категорії у своїх визначеннях мають загальну основу – упорядкування.

В традиційному соціологічному розумінні поняття „організація” розкривається у двох основних значеннях. У першому, статичному розумінні, вона визначається як внутрішня упорядкованість, або узгодженість взаємодії частин структури цілого. Друге значення „організації” виявляється в її динамічному розумінні – як сукупність узгоджуваних процесів чи дій. При цьому стан упорядкованості (або рух до цього стану) може бути результатом як спонтанних (стохастичних) процесів, так і наслідком цілеспрямованих і свідомих дій людини чи групи людей. Отже, у першому випадку маємо справу з самоорганізацією, а в другому – за традиціоналістським уявленням – з організацією.

Водночас сучасна наукова думка термін „організація” (від французької – *organization* та пізньолатинської – *organiz*, що означає: упорядковує, влаштовує, повідомляє, надає стрункого вигляду тощо) розглядає більш розширено і, як правило, у таких основних значеннях [13; 15; 17]: 1) як внутрішня упорядкованість, узгодженість взаємодії більш-менш диференційованих частин єдиного цілого, що обумовлена його будовою (організація як стан); 2) як сукупність індивідів (людей), що спільно реалізують певну програму (або задану мету) і діють на підставі певних процедур чи правил (організація як система); 3) як сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення й удосконалення взаємозв'язків між частинами єдиного цілого (організація як процес); 4) як цілеспрямований вплив, тобто як спосіб зміни сформованих станів систем чи процесів їх функціонування (організація як метод).

Сучасний соціологічний підхід дозволяє дослідити не тільки багатоаспектний змістовий бік поняття організації, але й говорить про складність її природи, яка, незалежно від форм існування, виявляється в об'єктивній дії закону синергізму [5, с. 142 - 188], згідно з яким сумарний ефект єдиного цілого завжди більший суми ефектів його складових. Це твердження справедливе не тільки для визначення сутності організації як стану, системи чи процесу, але й для розуміння сутності організації як методу цілеспрямованого впливу.

Поняття „управління” також має багато визначень. Однак усі вони зводяться до того, що дія чи поведінка одного об'єкта обумовлюється впливом на нього іншого об'єкта, який в теорії соціального управління називається фактором (керуючим параметром), або суб'єктом управління.

**Сутність і співвідношення понять  
"організація", "самоорганізація" і "управління"**

**Микола Туленков**

В спеціальній науковій літературі зустрічається й розширене трактування поняття „управління” як результату взаємодії будь-яких об’єктів – починаючи від інертних до біологічних (включаючи організм людини), технічних і соціальних систем [1, с. 34 - 37]. На цій основі використовується й таке поняття, як стихійне управління [2, с. 214]. Проте таке розширене тлумачення категорії „управління” призвело, на нашу думку, до того, що воно стало ототожнюватися з самоорганізацією, саморегулюванням і навіть з природним впливом матеріальних утворень. За такого широкого підходу усі відносини в природі можна віднести до управлінських, а управління, таким чином, вважати єдиним функціональним атрибутом матерії.

Очевидно, що за такого розуміння суті управління неминуче потрапляємо в глухий методологічний кут. Тому для визначення сутності управління з безлічі уявлень про нього необхідно, на нашу думку, окремо розглядати процеси, що виникають об’єктивно (тобто без участі свідомості людини), й ті, що виробляються (відтворюються) людиною у зв’язку із завданнями, які вона вирішує. З цих позицій можна визнати, що управління є продуктом „другої”, тобто людської природи, і погодитися з точкою зору Г. Атаманчука, який вважає, що „управління... в буквальному сенсі даного поняття починається тоді, коли в будь-яких взаємозв’язках, відношеннях, явищах чи процесах присутні свідомі починання (початки), інтереси, знання, цілі, воля, енергія і дії людини” [3, с. 23].

Відповідно до мети нашого дослідження візьмемо за основу розуміння управління як цілеспрямованого і свідомого впливу людини (чи утворених нею організаційних структур управління) на будь-які об’єкти, процеси чи явища для реалізації приватних або загальних інтересів.

Розгляд питання стосовно співвідношення понять „організація”, „самоорганізація” і „управління” в соціальних процесах, виходячи з наведених тут визначень, здавалося б, не викликає особливих ускладнень. Адже, як свідчить аналіз, самоорганізація є суперечливою у своїх проявах щодо індивідів та їх спільнот, оскільки іманентно включає в себе як організацію, так і дезорганізацію. Самоорганізація соціальної системи пов’язана із виведенням ентропії в оточуюче середовище, тобто з її розпорядкуванням. Виходить, що за порядок і подальший розвиток одних соціальних систем (організацій) інші „розплачуються” втратою соціального порядку і деградацією. Ціна такого процесу як для зовнішніх сил (тобто по відношенню до системи, що самоорганізується), так і для внутрішніх сил (тобто по відношенню до індивідів, що утворюють систему) може бути надто високою, включаючи появу різних видів соціальної патології, криз чи катастроф. Крім того, і самій соціальній системі властиві внутрішні деструкції та пов’язані з ними різні функціональні відхилення. Отже, суб’єкт соціального управління, зацікавлений в загальному соціальному порядку стосовно зони своїх потреб та інтересів, в цій ситуації

намагатиметься вирівняти зазначені відхилення.

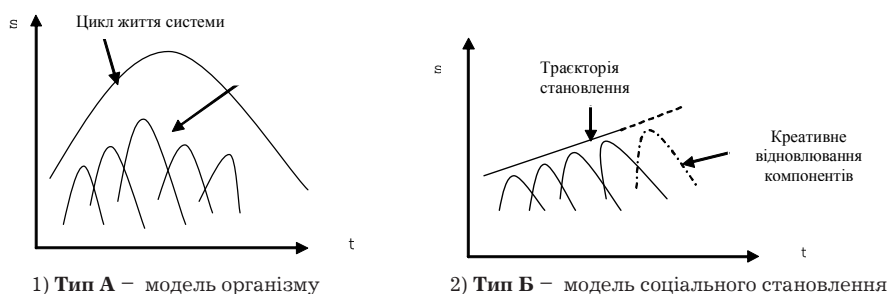
Таким чином, організація і управління стають фактично спрямованими на забезпечення соціального порядку в соціальній системі, оскільки запровадження певних рамок поведінки і діяльності „закривають” цю систему, що можна пояснити стримуванням або призупиненням процесів самоорганізації. Таке уявлення стосовно співвідношень організації, самоорганізації і управління, як свідчить якісний аналіз, є продуктом класичної соціолого-управлінської парадигми.

Тим часом, в контексті постнеокласичної соціологічної парадигми, яка розглядає людину і соціальні системи з позиції їх відкритості (стосовно зовнішнього середовища) і динамічної організованості (самоорганізація, організація і управління) співвідносяться між собою значно складніше, ніж подано вище. Ця складність обумовлена, перш за все, участю самої людини в усіх соціальних процесах. Адже самоорганізація в соціумі не є вільною від суб'єктивного фактора, що включає в неї процеси як організації, так і управління. З іншого боку, як організаційні, так і управлінські відносини самі є похідними від самоорганізації і перебувають у формальних структурах (організаціях) під впливом неформальних відносин, що самоорганізуються [4, с. 5 - 23]. Більше того, сама організація включена в процес управління як функція управлінського циклу. Очевидно, що за такого взаємопроникнення спонтанних і довільних соціальних процесів співвідношення організації, самоорганізації і управління не може розглядатися тільки з позицій їх однозначності за всіх станів функціонування соціальних систем (організацій).

Для дослідження характеру і динаміки співвідношення організації, самоорганізації і управління здійснено порівняльний аналіз [13, с. 15 - 24] їх прояву в процесах різних фаз життєдіяльності соціальних систем (див. **графік**) з використанням двох типів моделей – **А** і **Б**.

**Графік**

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



Сутність і співвідношення понять  
"організація", "самоорганізація" і "управління"

Микола Туленков

**Тип А** – це модель соціального організму, що демонструє послідовно змінювальні процесуальні фази життєдіяльності будь-якого соціального утворення, яке має границі свого становлення і функціонування в масштабах реального часу (назвемо її фінальною моделлю соціальної системи).

**Тип Б** – це модель соціального становлення, відкрита для руху в майбутнє, тобто соціальна система за рахунок зміни своєї організації і оновлення компонентів (що входять до її складу) розмикає цикл свого розвитку (переборюючи фази деградації та системної кризи) і, таким чином, стає відкритою для подальшого становлення і розвитку.

Спонтанне зародження в соціальній системі як першого (**тип А**), так і другого (**тип Б**) типів соціальних процесів відбувається однаково – в хаосі різних соціальних рухів індивідів, детермінованих власним інтересом. При цьому „острівці соціального порядку”, що перебувають в такому хаосі, обумовлюються соціальними факторами, що довго живуть і діють (архетипи, традиції, цінності, норми, вірування тощо). Кооперація індивідів розпочинається в момент критичного напруження („системної нерівноваги”), створеного невизначеністю, що зростає, стосовно задоволення у своїй життєпорядкованості. Вектор їх узгодженого (когерентного) руху формується в точках біфуркації в результаті виникнення атрактора – нестійких моделей, що залучають розрізнені елементи соціальної системи до загального потоку. Організація і управління в цьому процесі включені до самоорганізації як приватні (або часткові) випадки, які виявляються в момент вибору, що здійснюється індивідом (чи індивідами).

Що стосується становлення і розвитку соціальної системи, то процес формування її базисної якісної характеристики, який визначає її специфічність і граничність стосовно інших систем (організацій), відбувається в обох моделях також схожим чином. У цьому процесі утворюються комунікативні канали руху компонентів соціальної системи і постійно діючі параметри соціального порядку, які, власне, і є організаційним початком соціальної системи та основою її підсистеми управління, що формується. З просуванням процесу становлення цієї системи до фази зрілості відбувається зростання ролі й значення процесів організації та управління. Соціальна система досягає зрілості тоді, коли закінчується формування її організаційної структури (організації), котра включає в себе й керуючу підсистему або підсистему управління. Основу останньої утворює другий контур зворотного зв'язку, що складається з **органу пам'яті** (де фіксується і акумулюється корисна для соціальної системи інформація), органу прийняття рішень, а також з провідних шляхів комунікативних каналів руху інформації.

Однак далі спрямованість соціальних процесів у моделях, що досліджуються, починають розходитись. У першій моделі (**модель А**) їх

конфігурація набуває закритого характеру, а в другій (модель Б) продовжується рух у вихідному напрямі. І тут постає питання: „Які ж тут діють механізми, що відповідають за зазначені відмінності?” Сформована соціальна система (модель першого типу) характеризується, таким чином, граничністю стосовно інших систем, жорсткою детермінованістю міжкомпонентних структурних зв'язків, визначеністю відносин лінійного розвитку процесів, а також їх оберненістю. Організація (система), що склалася, підтримує своє функціонування за допомогою сформованої нею підсистеми управління, предметом регулювання якої стають відхилення (від зафіксованих в структурі параметрів соціального порядку) та дисфункції, що виникають і визначаються як патологія системи і загроза її цілісності. З позицій класичного підходу в теорії соціального управління, ця фаза життєвого циклу функціонування соціальної системи визнається оптимальною, і основним завданням суб'єкта управління (або підсистеми управління) стає збереження соціальної системи (організації).

Така постановка питання виводить організацію і управління в ранг домінуючих в соціальній системі процесів, протиставляючи їх процесам самоорганізації, оскільки саме вони є продуцентом відхилень від рамочних параметрів соціального порядку, що забезпечуються підсистемою управління. Реальна соціальна практика, як показує аналіз, спростовує таке співвідношення, оскільки процес самоорганізації неможливо не сприймати, а тим більше – призупинити. В ситуації закритості або замкненості соціальної системи самоорганізація виявляється як внутрішній фактор максимізації ентропії.

При цьому флуктуації, які виникають усередині соціальної системи, „розхитують” консервативні складові організації та її підсистеми управління, а також заважають процесам трансформації системи. Якщо консервативність організації соціальної системи усталено підтримується підсистемою управління, то процеси самоорганізації виявляють себе її дезорганізацією. Соціальна система, яка втрачає управління, переходить у фазу функціонування в режимі деградації. Якщо у цій фазі продовжуються спроби суб'єкта управління зберегти параметри соціального порядку, що вже віджили, то така система переживає передкризову ситуацію. Відновленням попереднього соціального порядку таку ситуацію не можна розв'язати, оскільки попередні гомеостати виявили свою повну неспроможність, внаслідок чого соціальна система набула стану суттєвої нерівноваги, або суттєвої незбалансованості. Сильна ж флуктуація в соціальній системі завершується, як правило, її кризою.

У другій моделі, що розглядається, діалектика співвідношення самоорганізації, організації і управління має зовсім інший вигляд. Метою підсистеми управління тут є підтримка не статичного порядку (який склався в процесі формування і функціонування соціальної системи), а самоорганізації, що виявляється в процесі її становлення і розвитку, тобто



**Сутність і співвідношення понять  
"організація", "самоорганізація" і "управління"**

**Микола Туленков**

підтримка динамічної організованості соціальної системи. Нагадаємо, що, згідно з антропосоціальним принципом, головним ресурсом вихідного розвитку соціальної системи в духовно-пізнавальному й діяльнісному розумінні є людина. Якщо в першій моделі свобода людини зв'язана жорсткими рамками організаційної структури управління, то в другій підсистема управління спрямована на розширення життєстверджуючої свободи людини за рахунок запобіжної реструктуризації, тобто відмови від надміру стабілізуючих (або таких, що утворюють інформаційний шум) параметрів соціального порядку, а також за рахунок подолання девіацій з боку індивідів і їх соціальних груп (асоціацій), які заважають вільній самоорганізації соціально-активних і творчих особистостей.

Отже, обидві моделі демонструють діалектичний взаємозв'язок між категоріями самоорганізації, організації і управління, які є основою процесів організаційної взаємодії, спрямованої на виникнення, становлення, функціонування і розвиток динамічних соціальних систем. Організація виявляє себе як приватний (або частковий) випадок самоорганізації, як момент фіксації становлення соціальної системи (організації), що означає досягнення нею нових якісних властивостей. Управління, у свою чергу, є інструментом, що підтримує динамічну організованість соціальної системи. Якщо ж управління є довільним (таким, що волею суб'єкта управління спрямовується на закріплення організації на одному з досягнутих рівнів становлення соціальної системи), то самоорганізація сприяє подоланню консерватизму такої організації шляхом її дезорганізації, і соціальна система (або її компоненти) знову (нерідко через подолання кризових станів) включається в процес свого становлення і подальшого розвитку.

Слід зазначити, що розглянута модель соціального становлення відноситься до розвитку соціальних систем (організаційних формувань) на макросоціальному рівні. На мікросоціальному ж рівні процеси життєдіяльності організацій більше відповідають характеристикам фінальної моделі (**модель А**) соціальних систем. Однак фінальність їх обумовлена жорсткістю їх організації не тільки завдяки довільній генезі, але й залежністю їх ресурсного потенціалу від генетичної програми, соціального статусу, способу і технологій діяльності тощо. Тому головною метою суб'єкта управління цими соціальними системами, що живуть порівняно недовго, є, перш за все, забезпечення свободи організаційної взаємодії для їх ефективного становлення, функціонування і розвитку, а також запровадження максимально можливого інноваційного внеску в розвиток соціального ресурсу макросоціальної системи, в тому числі й суспільства в цілому.

**Висновки**

Наш аналіз засвідчує, що проблеми організації, самоорганізації і

управління здавна були предметом розгляду наукового знання, але при цьому не усвідомлювалася самостійна роль організуючих засад в упорядкуванні природних і суспільних процесів. І лише наприкінці XIX – початку XX століття дослідженнями в галузі біології, психології і соціології було доведено, що об'єкти, які розрізняються за своїм складом, можуть одночасно мати схожі властивості завдяки способам їх організації і самоорганізації.

При цьому широка розмаїтість форм і процесів організації і самоорганізації в природі і суспільстві об'єктивно сприяла появі узагальнюючої організаційної теорії – тектології (загальної організаційної науки), у якій було здійснено опис найрізноманітніших процесів виникнення, існування, розвитку і розпаду організаційних утворень. Пізніше цей узагальнений підхід до проблем організаційної взаємодії розроблявся в межах кібернетики і загальної теорії системи. І хоча він не призвів до побудови універсальної теорії організації, однак посприяв підвищенню ролі соціологічної науки у вивченні різних організаційних аспектів конкретних об'єктів, включаючи й ті, що мають соціально-економічну природу.

Отже, дослідження природи і сутності таких ключових категорій, як організація, самоорганізація і управління, дозволяє використовувати їх можливості для обґрунтування концептуальних засад організаційної взаємодії в соціальному управлінні на сучасному етапі суспільних перетворень, що підтверджується наступними висновками.

1. Можливість класичних та посткласичних наукових шкіл і концепцій соціологічної теорії організації і управління дозволяють, з точки зору формальної логіки, розглядати організацію у трьох площинах: як систему, як процес і як стан. Під організацією як системою розуміємо безпосередній тип соціальної (соціально-економічної) системи, обумовлений її устроєм, що визначає вихідні позиції для формування соціологічної теорії організації. Організація як стан припускає наявність певного порядку, певного рівня (ступеня) упорядкованості. І, нарешті, організація як процес реалізується як одна з основних функцій процесу управління при утворенні соціальної системи та вдосконаленні її діяльності. При цьому поняття організації як стану і як процесу в суспільстві власне й становлять предмет дослідження соціологічної теорії управління.

2. Визначено, що головним у понятті „організація”, незалежно від специфіки його конкретного тлумачення, є впорядкованість, реалізація суті якої ототожнюється з однією з головних функцій управління, призначення якої полягає в реалізації принципу самоорганізації соціальних систем. У цьому сенсі організація зливається з усіма функціями соціального управління і пронизує увесь його процес, завдяки чому, власне, і здійснюється безпосередній вплив на всю систему в цілому. Тоді управління як спосіб цілеспрямованого впливу на об'єкти, процеси і

**Сутність і співвідношення понять  
"організація", "самоорганізація" і "управління"**

**Микола Туленков**

предмети виступає в якості організаційного механізму, що забезпечує організаційну взаємодію між керуючою і керованою підсистемами як усередині соціально-економічної системи, так і в її взаємодії з навколишнім середовищем. Звідси й випливає важливе методологічне положення: управління організується, а організація управляється (керується).

3. Співвідношення понять організації і самоорганізації в соціальних системах, як засвідчив аналіз, має у своїх визначеннях загальний діалектичний чинник – упорядкування. Якщо під організацією розуміти внутрішню упорядкованість, узгодженість частин структури цілого, то тут ми маємо справу з самоорганізацією соціальної системи. А якщо організація розглядається у її динамічному вимірі – як сукупність узгоджуваних процесів і дій, то маємо справу з організацією соціальної системи. При цьому стан упорядкованості або рух до цього стану може бути як результатом спонтанних (стохастичних) процесів, так і наслідком цілеспрямованих свідомих дій людей, коли маємо справу з управлінням соціальною системою. Тому управління завжди є продуктом людської природи і виникає там і тоді, де і коли існують свідомий початок, інтереси, знання, цілі, воля, енергія і дії людей. Відповідно, основою управління є цілеспрямований і свідомий вплив людей або створених ними організаційних структур управління на будь-які об'єкти, процеси і явища для реалізації часткових чи загальних інтересів.

4. В контексті постнеокласичного соціологічного підходу, що розглядає людину і соціальні системи з позицій їх динамічної організованості і відкритості, діалектика співвідношення понять „самоорганізація”, „організація” і „управління” має значно складніший вигляд, що обумовлюється, насамперед, участю і роллю людини в усіх соціальних процесах. Наприклад, самоорганізація в соціумі не є вільною від суб'єктивного фактора, що включає до неї процеси як організації, так і управління. З іншого боку, організаційні й управлінські відносини самі є похідними від самоорганізації і перебувають у формальних організаціях під впливом неформальних відносин, що самоорганізуються.

Організація (у діалектичному співвідношенні цих трьох понять) виявляє себе як приватний (частковий) випадок самоорганізації, тобто як момент фіксації параметрів соціального порядку на проміжних етапах становлення і розвитку соціальних систем (організаційних формувань), що означає досягнення ними нових якісних властивостей. А управління в цьому співвідношенні виступає як інструмент підтримки динамічної організованості соціальної системи. Якщо ж управління довільне (бюрократичне, неякісне, неефективне), то самоорганізація переборює консерватизм організації шляхом дезорганізації, і система або її складові елементи через конфлікти і кризи перебудовується і включається в процес свого оновлення і подальшого розвитку.

Отже, результати проведеного якісного аналізу співвідношення понять

„організація”, „самоорганізація” і „управління” можуть стати важливою теоретико-методологічною базою для подальшого дослідження організаційної взаємодії в системах соціального управління транзитного суспільства, а також для визначення механізму і критеріїв ефективності організаційних відносин на сучасному етапі функціонування соціальних утворень (організаційних формувань) та їх систем управління.

### *Література:*

1. **Абдеев Р. Ф.** Философия информационной цивилизации. – М.: Владос, 1994.
2. **Афанасьев В. Г.** Научное управление обществом: Опыт системного исследования. – М.: Политиздат, 1973.
3. **Атаманчук Г. В.** Теория государственного управления: Курс лекций. – М.: Юридическая литература, 1997.
4. **Аверин Ю. П.** Люди управляют людьми: модель социологического анализа. – М.: Изд-во МГУ, 1996.
5. **Богданов А. А.** Тектология. Всеобщая организационная наука. Книга 1: Экономика, 1989.
6. **Берг А. И.** Кибернетика – наука об оптимальном управлении. – М.: Энергия, 1964.
7. **Берталанфи Л.** Общая теория систем: критический обзор // Исследования об общей теории систем. – М.: Прогресс, 1969.
8. **Бир С.** Кибернетика и управление производством: Пер. с англ. – М.: Физматиздат, 1963.
9. **Гвишиани Д. М.** Организация и управление. – 3-е изд. – М.: Изд-во МВТУ им. Н. Э. Баумана, 1998.
10. Информационные системы в управлении производством: Пер. с англ. / Под ред. Ю. П. Васильева. – М.: Прогресс, 1973.
11. Методы структурной постройки систем управления производством. / Под ред. И. М. Сыроежкина. – М.: Статистика, 1976.
12. **Стар М. К.** Управление производством: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1968.
13. **Туленков М. В.** Організаційна взаємодія в системах соціального управління (соціологічний аналіз): Монографія. – К.: ІПК ДСЗУ, 2005.
14. **Туленков М. В.** Концептуальні засади організації сучасного менеджменту: Монографія. – Київ - Ніжин: Аспект-Поліграф, 2006.
15. Управление социалистическим производством: Организация и экономика. Словарь / Под ред. О. В. Козловой. – М.: Экономика, 1983.
16. **Черняк Ю. И.** Системный анализ в управлении экономикой. – М.: Экономика, 1975.
17. **Щербина В. В.** Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА-М., 2000.