

4. Соціально-економічний розвиток України: за січень—лютий 2011 р. — К.: Державний комітет статистики України, 2011. — 29 с.

5. *Сидоренко О.* Успішний вихід аграрних компаній на міжнародні ринки: теорія та практика // *Agroexpert*. — № 6. — 2011. — С. 108—111.

6. Статистичний щорічник України за 2009 рік // Державний комітет статистики України, 2010. — 561 с.

7. Инвестиционный климат // Ведение аграрного бизнеса в Украине. — 2011. — С. 15—16.

Стаття подана до редакції 03.10.2011

УДК 005.35;316.3(47)

О. Б. Гасвська, д-р філософ. наук,
проф. кафедри політології і соціології,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СИНЕРГИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

АНОТАЦІЯ. У статті пропонуються сутнісні характеристики синергетичних процесів у соціальних системах, які полягають у діалектичному зіткненні організації і дезорганізації як об'єктивному стані соціальних об'єктів, що породжує управління як спосіб досягнення гармонізації відносин людина — суспільство — природа.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: синергетичні процеси у соціальних системах, організація та дезорганізація, гармонізація відносин людина — суспільство — природа.

АННОТАЦИЯ: В статье предлагаются существенные характеристики синергетических процессов в социальных системах, которые заключаются в столкновении организации и дезорганизации как объективном состоянии социальных объектов, что порождает управление как способ достижения гармонизации отношений человек — общество — природа.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: синергетические процессы в социальных системах, организация и дезорганизация, гармонизация отношений человек — общество — природа.

ANNOTATION: The article looks over essential characteristics of synergetic processes in social systems, which lie in dialectical collision of organization and disorganization as objective state of social objects, which views governance as a means of achieving harmonization in human being — society — nature relationships.

KEY WORDS: synergetic processes in social systems, organization and disorganization, harmonization in human being — society — nature relationships.

Актуальність. Прагнення людства, його кооперативних форм діяльності організувати природу для себе породжує нескінченну кількість соціальних впливів. Але вони, навіть сьогодні, ще недостатньо взаємно згармонізовані, що породжує дезорганізацію, створюючи певні антиподні механізми в самому організаційному процесі, хоча і перші, і другі мають виступати в ролі лише об'єктивного фактора управління, його діалектичного джерела розвитку. Подібний стан безпосередньо накладається і на природу: в певному розумінні людина як елемент природи виступає в такому контексті, як її організаційне утворення, причому й за своєю внутрішньою будовою, яка також має певний набір взаємопов'язаних елементів, оскільки організація цієї «взаємодії» є функцією людського мозку. Тобто соціальна організація породжує управління через такий природний «штаб», як людський мозок так само, як і біологічна організація через спадкову інформацію управляє рухом живих організмів. «Якщо суспільство, класи, групи руйнівно стикаються, дезорганізуючи один одного, то саме тому, що кожний такий колектив прагне організувати світ и людство для себе, по-своєму. Це — результат окремоті, відокремленості організуючих сил, результат того, що не досягнута ще їх єдність, їх загальна, злагоджена організація. Це — боротьба організаційних форм», як вчить нас богданівська «тектологія».[4]

Досить переконливо синергетична картина розвитку соціального управління представлена у монографії Л. Д. Бевзенко «Соціальна самоорганізація: Синергетическая парадигма» [3] На думку автора, «Концепція самоорганізації чи синергетика на теперішній час оформлюється в особливу науку, предметом якої є самоорганізаційні механізми виникнення порядку в системах найрізноманітнішої природи. Йдеться про механізми самовладного, спонтанного макроскопічного упорядкування, виникаючого від самої сутності системи, самостійного структурування, виникаючого в таких системах при певних умовах». Л. Д. Бевзенко прямо пише, що синергетика досить органічно слугує соціальному управлінню, яке, на думку автора, покликане «враховувати не тільки власні цілі, а й зустрічну активність власне управлінського середовища, яке потребує як інших принципів вироблення управлінської стратегії, так й якісно інших тактичних кроків по здійсненню такої стратегії. Принципи ненасилля, високої відповідальності, колегіальності виявляються не просто побажаннями, а необхідними умовами вироблення управлінських рішень, які враховували б нелінійні ефекти середовища». Стосовно ж кооперативних засад соціального управління, то бачення Бевзенко Л. Д.

таке: «Виникаючі кооперативні структури не виникають на основі зовні заданих цільових конструкцій, а являються імманентною властивістю самого середовища, імпліцитно вміщеній у ньому можливості, яка реалізується при певних умовах».

Природні основи людської діяльності, їхня адекватність породжують те сліпе копіювання, яке слід вітати, оскільки йдеться про відтворення організаційної структури природи в організаційній структурі методів її соціального пізнання. Саме тому людська психіка і фізика виступають в ролі елементів природи, яким притаманне організаційне розчленовування і тому вони потребують управлінського об'єднання. Відтак, постійна «діяльність» щодо гармонізації «відносин» між ними входить в управління як його органічна основа. Перенесення ж такого управління на всі види діяльності слід вважати методологічно виправданим. Тому неможна не погодитись з думкою з цього методологічного для науки соціального управління питання з авторами книги «Філософія управління»: «Недостатня усвідомленість сутності управління і неналежна узгодженість з об'єктивними механізмами самоорганізації, особливо з природними законами, в тому числі й відсутність розуміння необхідності цього узгодження, стають причинами частих, інколи надзвичайно глибоких і тривалих кризових ситуацій». Управління, управлінська діяльність виступає, за словом авторів книги «Філософія управління», фактором соціального розвитку. Дійсно, одним з основних завдань управління, як відмічають В. Кремень, С. Пазиніч та О. Пономарьов, «є своєчасне виявлення суспільних суперечностей, визначення їхньої природи, належне їх розв'язання та усунення з метою зняття напруженості, конфліктності, подолання кризових ситуацій у відповідній соціальній системі. Внаслідок цього створюються умови, сприятливі для ефективного функціонування і розвитку системи» [6].

Проте організація на рівні людини, її психофізичної структури в соціальному плані тривалий час не знаходила достатніх можливостей для свого прояву. Найпотужнішою «соціальною акцією» в історії соціальної організації як відтворення природи був поділ праці, її спеціалізація. Як про це пише видатний учений О. О. Богданов: «Розподіл праці став основою перетворення соціального життя людей в цілому та мислення, зокрема» [4]. Саме спеціалізація, створюючи власні методи самоорганізації, посилила роль управління, яке солідаризує методи, знаходить у них дещо таке, що відображає загальне та особливе в будь-якому об'єкті спеціалізації. І в цьому розумінні управління є координатором природи, оскільки воно організовує відносини спеціалізації з природною

структурою, постійно працює над тим, щоб спеціалізація, зокрема, трудової діяльності, не суперечила спеціалізації в іншому виді діяльності, що і є в найзагальнішому вигляді управлінням, себто упорядкуванням, організацією взаємодії елементів. Цю думку методологічно підтверджує В. Г. Афанасьєв у своєму творі «Общество: системность, познание, управление»: «З виникненням людини сформувалось суспільство, система якісно нового порядку, ніж жива система, система, в основі функціонування і розвитку якої лежить найміцніший антиентропійний фактор — праця, здібність до обміну з природою» [2]. І в цьому розумінні, розвиваючи думку В. Г. Афанасьєва, наукове знання як і знання взагалі виступає в ролі організуючої енергії основних відносин, що існують у світі: відносин між людиною та природою, а в організаційному контексті — між частиною (людиною) і цілим (природою). Фундаментальна основа тут присутня зі всією очевидністю, що дозволяє зробити висновок про те, що цивілізація як відтворення людської діяльності є в управлінському сенсі засобом організації відносин людина-природа, оскільки не володіючи такою властивістю, вона вивела б людину на рівень розумного руйнівника основи власного існування. В цьому сенсі слід вважати організуюче начало в природі у формі управління її елементами, в тому числі й людиною, проявом вищого розуму, тієї основи, яка є гарантією розвитку всесвіту взагалі.

Тому спеціалізація елементів організації людської діяльності у формі поділу праці є природним відображенням природних потреб, законів природи, а взаємодія спеціалізацій — організаційною сутністю управління.

Кооперація в запропонованій теоретичній конструкції є формою єдності організаційних спеціалізацій, в якій управління виступає в ролі енергії їх єднання. Саме таку точку зору про кооперативні засади спільноти висловлює російський теоретик соціального управління А. Г. Гладишев у своїй книзі «Социальное управление: теория и методология», виділяючи одну з чотирьох основних ознак спільноти: «Соціальна взаємодія (сусідські відносини, загальні правила і норми поведінки, спільний уряд, суспільні послуги, організаційний взаємозв'язок у виробничій діяльності тощо» [5]. І в цьому ж розумінні можна говорити про будь-який механізм як певний набір елементів, який має свою синергетичну енергію, функціонування саме як кооперативного утворення яких можливе тільки завдяки управлінню. При цьому не так важливо, в якому вигляді виступає це управління: у вигляді енергії руху чи усвідомленої організаційної необхідності. І в тому, і в

іншому разі елементна організація — джерело управлінської організації.

Мета. Отже, синергетична сутність управління функціонально виявляє себе в упорядкуванні спільної діяльності людей, вищою формою якої в історії цивілізації є кооперативна організація. Саме необхідність та актуальність визначення ролі синергії в управлінні кооперативною діяльністю, її змісту, тенденцій розвитку, тієї ролі, яку вона відіграє в управлінні, диктується практикою управління, тими завданнями, які перед управлінням ставить сучасний розвиток самої кооперації, що й визначило мету пропонованої статті.

Організаційна будова кооперації як спільність спеціалізацій у міру свого розвитку постійно породжує енергію неорганізованості, яка характеризується передовсім порушенням рівноваги елементів. Соціальні катаклізми як дезорганізаційні процеси потребують вищої енергії управління: як відтворення організаційної сутності будь-якого об'єкта воно покликане створювати його інтегральні засади. Людська біда в тому, що зняття цих катаклізмів має власні часові фактори. Розуміння цієї невідповідності й повинно лежати в основі ідеї соціальної організації, яка може відбитися в науковому знанні про кооперативний потенціал людства, який є умовою його існування. Поява такого наукового знання також викликана об'єктивною організаційністю суспільного прогресу, хоча така поява може відбутися в часі зі значним відставанням. Цей дисбаланс між знанням та об'єктом пізнання також свідчить про організаційне джерело управлінської необхідності, тим більше, що тут необхідний певний організаційний досвід, не кажучи вже про те, що сама соціальна організація викликає необхідність інтеграції як умови виживання соціуму. При цьому не слід вважати, що в організаційному розвитку людства, а відтак і в управлінні, обов'язково має бути присутній момент апогею, наприклад, у вигляді військового зіткнення. Науковий розрахунок потенціалу організаційного руху в часі і просторі як реальна потреба став основою теоретичного осмислення цього руху, перетворення його в знання, зокрема, в науку управління як таку організаційну науку, яка покликана постійно послаблювати або навіть знімати самі джерела появи або розвитку такого типу протиріч.

У цьому сенсі як розрахунок потенціалу організаційного руху управління виступає як організація організації, і тому воно повинно визначити способи організації, узагальнити і систематизувати їх, запропонувати певні схеми можливих організаційних форм. При-

чому найвищим призначенням у цьому контексті є подання будь-якої спеціалізації в сукупності спеціалізацій, і робити це необхідно через певну індуктивну форму, основою якої має бути розуміння явища організації-дезорганізації. А позаяк саме в організаційному аспекті представлений світ живої та неживої природи, науки, що вивчають його, можна вважати організаційними науками. Хоча без управління організація позбавлена сенсу, вона просто не може існувати. Тож можна говорити, що організація породжує управління.

Цей висновок підтверджується далі не менш переконливими характеристиками, головними з яких, на наш погляд, є такі.

У своїй глибинній, навіть біологічній, основі людина є частиною природи і тому з організаційного погляду на своєму видовому рівні відтворює її структуру. Оскільки це відтворення структурне, то й діяльність людини із самозбереження та саморозвитку можна подати як структурне утворення. У найпростішому зображенні людська діяльність спрямована на два основні процеси: об'єднання та роз'єднання певних елементів. Перше та друге навіть у технологічному розумінні є організаційною основою створення будь-якого продукту з тією неодмінною умовою, що роз'єднання та об'єднання потребують суб'єкта вторгнення, який, таким чином, перетворюється на організаційне джерело, тобто на управління. У складнішому варіанті ці два акти в реальній діяльності мають неоднаковий зміст по відношенню до результату, що викликає необхідність точного розрахунку їх впливу на їхній продукт, а це і є управлінська діяльність. Здійснюється, таким чином, розумова операція, яка і є змістом діяльності управління. Упорядкування, яке розглядається в кібернетиці як вищий сенс управління, і є в найзагальнішому вигляді попереднє зіставлення елементів, які належить об'єднати чи роз'єднати. Повніше це зіставлення подано в теорії алгоритмів, яка спрямована на розумове відтворення організаційних структур предметів діяльності та самої діяльності, але розумову можливість такого їх розрахунку, який дасть можливість показати природну організацію в кінцевому продукті діяльності людини. Тому теорія алгоритмів — це розумове відтворення природної організації, яку повинен збагнути управлінець для того, щоб створити за допомогою власної діяльності продукт, який не суперечить законам природи, інакше він перетвориться на її руйнівне начало. Але це буде те роз'єднання елементів, яке в часі розтягне його настільки, що перетворить сам процес роз'єднання в трагічне для людини явище, на чому, власне, і побудована вся історія людства.

Зрештою, об'єднання чи роз'єднання елементів за допомогою управління створює певну систему, в якій перше та друге вирішує долю її існування залежно від того, як відбуваються ці процеси та функціонує система.

В цьому сенсі управління доленосне по відношенню до системи, оскільки саме воно знаходить у різноманітності елементів, часто-густо протилежних, такі властивості, які можуть жити цю систему, в певному розумінні містити її. Цей процес постійного відбору входить до управлінської діяльності як її змістовий елемент, що позначено в кібернетиці зовні невибагливим терміном «упорядкування». В певному сенсі найвищий сенс організації, управління і полягає в тому, щоб знайти в об'єкті якнайбільшу кількість споріднених елементів, об'єднати їх на основі цієї спорідненості і під час системного їх існування роз'єднувати їх та знову об'єднувати у відповідності з цільовою гармонією, з енергією, яку вони створюють під час спільної діяльності. Розрахунок цієї енергії — ще одне смислове навантаження організації як детермінанта управління. Причому йдеться не про абсолютну схожість (таких елементів практично не існує), а про можливість органічного входження до системи, що й визначається організаційним сенсом управління.

Тому управління виступає як ланка системи та її частина, яка «зайнята» її елементами і таким чином від міри досконалості саме цієї частини як об'єднуючого начала залежить у кінцевому підсумку використання розуму в соціальній організації. В глобальному сенсі це і є формула розвитку людства.

Проте, для організаційного впорядкування елементів знаходження подібного як системно скріплюючого матеріалу може бути недостатнім. Виникає необхідність здобуття із загальної системної енергії тієї температури, яка може мати достатні власні підстави для такого об'єднання. Це відома головна ланка, що подана в науці управління як умова ланцюгової реакції, як зосередження загального в особливому, а часом і в одиничному, що й робить його «скріплюючим» фактором. Саме в цьому організаційному явищі виникає управління як каталізатор руху, як зосереджена в суб'єкті управління енергія впорядкованості системи, яка постійно живить усі елементи системи. Управління тут виступає як організуюча основа, як той «натхненник і організатор», який у соціальному плані зображується як лідер або доктрина. Головною умовою ефективності та доцільності самого існування такого організаційного феномену є якнайглибше входження до системи елементів і якнайадекватніше відтворення їхньої енергії

у власному організмі. В цьому розумінні потенціалом організації, управління слід вважати не наявність надприродної, часто містичної основи в лідері, в управлінні, а якнайглибше проникнення в об'єкт управління, якнайточніший розрахунок його можливостей та потреб, його організаційного потенціалу. Цей потенціал у розрахунковому розумінні повинен бути представлений першою та останньою ланками, між якими він розташований. Причому це не той мінімум та максимум, який кількісно визначає якісний потенціал об'єкта, а встановлення можливої ефективності в постійній динаміці росту, в тій нескінченності, в яку слід покласти зовні нереальні часові та просторові фактори. Саме це слід подавати як вищу управлінську математику, як вищий професіоналізм керуючого незалежно від того, чи йдеться про елемент системи або про всю систему, чи про роз'єднавчу або об'єднавчу дію.

Завдання управління полягає в тому, щоб перетворити ціле, на базі якого має виникнути його нова потужніша якість, що можна охарактеризувати як творчість в управлінні. Організація повинна протистояти дезорганізації, тобто такому стану, коли ціле є носієм не тільки більш високої потужності, а, навпаки, «опускається» нижче навіть її простої суми частин. Організація не повинна допускати того, щоб певна її частина перетворювалася на основу іншої її частини. В протилежному разі енергія навіть цілого зменшується, в чому й слід вбачати помилковість управлінської поведінки. Зберегти баланс частин, постійно створювати простір для додавання їхньої енергії в напрямку зміцнення не тільки цілого, але й системи як органіки їхньої взаємодії і є в загальному вигляді зіткнення організації та дезорганізації. Керуючий як частина організаційної системи не повинен допускати виходу будь-якого елемента за її межі, бо це означає розрив зв'язку, агресію енергії іншої системи чи середовища власної системи. Причому ця агресія, як правило, здійснюється в тих елементах системи, які не володіють достатньою енергією для опору, що, звичайно, призводить до проникнення в неї негативної енергії середовища її функціонування. Якщо б ця енергія була позитивною, вона була б частиною енергії системи, яка в ній обертається, на чому, власне, й побудоване світове співтовариство як єдність енергетичної різноманітності. Інтегративність у ньому проявляється як тенденція, що знімає знак мінус у різноманітності енергій, хоча і на більш високому рівні входить до системи людини як носія природної гармонії. Завдання управління, у цьому зв'язку, полягає в тому, щоб виходячи з можливості нейтралізувати зіткнення енергій або, в кращому разі, використати їх для зміцнення системи, від-

повідним чином організаційно перерозподіляючи принаймні точки їх зіткнення. Це має робити управління як елемент системи, який призначений надавати дезорганізації здорове суперечливе спрямування.

Особливо це стосується елементів організації (системи), коли вона не володіє достатньою силою для підтримання рівноваги елементів, що призводить до розриву зв'язків між ними навіть на рівні цілого. Слід вважати такий стан певним негативним явищем, яке свідчить про послаблення системного впливу на свій елемент. Головним джерелом такого стану є умови взаємозв'язку елементів, які з'явилися в результаті управлінської недостатності, оскільки саме ціле, яке не вийшло на рівень системи, не породжує такого елемента як управління. За законами розвитку частин і цілого їхня взаємодія має вийти на системний рівень, причому тільки за допомогою управління. І в цьому розумінні управління — не тільки наслідок організації, але й, за певних умов, енергія створення самої організації в системному вигляді. Тому вираз «розум править світом» і слід розглядати як об'єктивну можливість будь-якого цілого через енергію власної організації і за допомогою управління виходити на рівень системи, що дуже важливо для людства, яке в своєму історичному розвитку прямує від стану недосить впорядкованого цілого до «природного» системного стану. Ілюстративно сучасне світове співтовариство знаходиться в стані вказаного переходу, і тому прийняті в науці та політиці кваліфікації людства як системи держав не є з погляду науки управління достатньо точними, про що, зокрема, свідчить енергетична нерівність діяльності головного міжнародного управлінського інституту — Організації Об'єднаних Націй.

Але навіть поява особливого та одиничного в організаційному відношенні є в управлінському сенсі не просто звичайним розривом зв'язків, а певним показником системної кризи, яка на рівні цілого, принаймні, з достатнім ступенем чіткості не проявляється, оскільки їх існування наповнено енергією системи, і тому вони шукають інші зв'язки, інші можливості ввійти до системи, що дає їм право частини цілого. Цей процес призводить до створення практично нових одиничних утворень, які згодом перетворюються на елементні ланки, що потребують нового середовища існування. Це класичний розрив зв'язку між особистістю та суспільством, що для управління означає можливе визрівання нових системних властивостей, і тому воно повинно врахувати необхідність (якщо це об'єктивно) знаходження нових зв'язків, зв'язків іншого порядку, які він має виявити в організації даної системи

або вийти за її межі. Останнє, як правило, не використовується в управлінні, бо воно організаційно не зміцнює систему, хоча може мати іншу енергію впливу на неї. В першому ж варіанті завдання управління полягає в тому, щоб воно як проміжна ланка сприяло зміцненню основної тенденції — розвитку колективних засад у праці, який можливий тільки на основі зміцнення зв'язків між людьми та середовищем їхньої життєдіяльності, а також між елементами цього середовища. Причому цей процес повинен відбуватися безперервно, що обумовлює постійне відтворення організаційних зв'язків, а відтак і роль управління як вияву потенціалу цих зв'язків.

З погляду філософії управління ці зв'язки існують на основному глибинному явищі, яке виступає в ролі об'єктивного регулятора будь-яких управлінських відносин, механізмів. Це відома формула закономірного збереження та відмирання, того діалектичного закону існування протиріч, розвиток яких визначає рух як форму існування матерії.

В управлінському ж плані об'єкти, які піддаються впливу через організаційний вплив, причому сам характер та межі впливу закладені в самому об'єкті, представляється як його організаційний потенціал. До механізму впливу включається й суб'єкт управління, який може справляти на нього творчий або руйнівний вплив, хоча не менш переконливим слід вважати, що сама можливість руйнування чи збереження закладена у вказаному потенціалі, що дозволяє стверджувати, на наш погляд, таке аксіоматичне бачення: руйнування об'єкта — це дія закладених у ньому організаційних механізмів, які й породжують відповідну управлінську систему. Протилежний підхід, здається нам, має суб'єктивістський сенс, оскільки підносить одиначне на рівень загального, а в управлінні — це пріоритет частини перед цілим.

Інша річ, що в кожному об'єкті, що управляється, існують конструктивні властивості, які чинять часто вирішальний вплив на збереження або руйнування об'єкта, але за однієї неодмінної умови: вони мають бути органічною складовою об'єкта, його організаційних механізмів. Тому енергія постійного збереження механізмів саморегуляції об'єкта зображується як завдання управління, бо воно на суб'єктній основі повинно підтримувати себе саме таким чином. Слід при цьому наголосити на головній думці: саморегуляція — це не самоуправління, оскільки вона може виявити свій вплив на об'єкт лише через управління, принаймні, коли йдеться про соціальні

об'єкти. Управління в даному разі виступає як відображення організаційного потенціалу об'єкта і в той же час є фактором його розвитку на суб'єктному рівні.

Особливе навантаження з погляду організаційної сутності управління несе кількісна та структурна збалансованість об'єкта, сила якого, в кінцевому підсумку, полягає в тому, наскільки в ньому структурно достатній простір для нарощування кількісних характеристик. Більш того, збалансованість має являти собою діалектичну рівновагу, що існує і навіть відтворюється в дії протилежних тенденцій. Протилежне в організаційному сенсі означає появу нової енергії в результаті розвитку значної частини чи навіть одного елемента системи, тому вирішальним може бути, саме в організаційному відношенні, спосіб поєднання елементів, їх організаційний зв'язок.

Висновок. В загальноцивілізаційному контексті сутнісні властивості організації є витвором самоорганізаційного потенціалу суспільства, найбільш могутнім чинником якого є кооперативне існування праці та її джерело — суспільний поділ праці.

Ключовою методологічною засадою проблеми співвідношення організації—дезорганізації є теза про те, що за умов сучасної цивілізації джерелом розвитку суспільства є й самі організаційно-управлінські відносини.

Тому управлінське упорядкування як зіткнення відносин організації—дезорганізації виникає на основі притаманного кооперації самоуправління, наповнення управління як виду діяльності і як суспільного відношення самоуправлінськими якостями. Тобто, говорячи про вищий організаційний сенс соціального управління, слід наголосити, що в його основі лежить певний рівень організації суспільства та його управлінської діяльності. Саме таке бачення переходу від тоталітаризму до демократії пропонує у своїй монографії «Організоване суспільство» професор Андрущенко В.П. [1], де організація є основною, вирішальною моделлю демократичної організації та самоорганізації українського суспільства, що свідчить про універсальні можливості зазначеної організаційної сутності управління.

У зв'язку з цим набуває вищого сенсу реальне місце суб'єкта організації у наданні суспільству або певним соціальним об'єктам необхідного простору для волевиявлення його членів. Завдання в таких умовах полягає в тому, щоб створити систему реальної демократії, яка б відкривала необхідний простір для прояву організаційного потенціалу певного соціального об'єкту або суспільства в цілому.

Література

1. *Андрущенко В. П.* Організоване суспільство. — К.: Інститут вищої освіти АПН України, 2006. — 520 с.
2. *Афанасьев В. Г.* Общество: системность, познание, управление. М.: ЮНИТИ, 2005. — 168 с.
3. *Бевзенко Л. Д.* Социальная самоорганизация: синергетическая парадигма; возможности социальных интерпретаций. — К.: ИС НАНУ, 2002. — 436 с.
4. *Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука. (Тектология). — В 3-х ч. — М.: Финансы, 1925—1929.
5. *Гладышев А. Г.* Социальное управление: теория и методология. — Ч. 1. — М.: Муниципальный мир, 2003. — 320 с.
6. *Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С.* Філософія управління. — К.: Знання України, 2007. — 360 с.

Стаття подана до редакції 17.10.2011

УДК 338.241.2

О. М. Паливода, канд. екон. наук,
доц. кафедри менеджменту сфери послуг,
Київський національний університет
технологій та дизайну

ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДОВІРИ В РЕГІОНАЛЬНИХ ПАРТНЕРСТВАХ ОРГАНІЗАЦІЙ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено особливості довіри як економічної категорії та проведено класифікацію чинників, що визначають довіру між стратегічними партнерами.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: економічна довіра, стратегічне партнерство, чинники економічної довіри.

АННОТАЦИЯ. В статье исследуются особенности доверия как экономической категории и осуществляется классификация факторов, которые определяют доверие между стратегическими партнерами.

КЛЮЧОВЫЕ СЛОВА: экономическое доверие, стратегическое партнерство, факторы экономического доверия.

ANNOTATION. This article explores the features of trust as an economic category and classified the factors that define trust between strategic partners.

KEY WORDS: features of trust, strategic partners, factors of trust.