

2.3. Організаційне мислення суспільства

Гаєвська О.Б.

gaevoxy@gmail.com

доктор філософських наук,
професор, завідувач кафедри соціології
факультету управління персоналом,
соціології та психології

ДВНЗ “Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана”
м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ВПЛИВ У СОЦІАЛЬНО-СИСТЕМНОМУ ВИМІРІ

Цивілізація як друга природа людини є витвором людської енергії помноженої на енергію природного походження, а саме живої та неживої систем. Тобто обмін енергіями цих систем призводить до їх руху та розвитку. Пізнання процесів розвитку систем призвело до розуміння, що в них відбуваються організаційні процеси, організаційний вплив, але принципово по-різному. Самоорганізаційні процеси соціальної системи є тією впорядковуючою енергією, де системність є присутньою (системи) потенціалом.

Як відомо, впорядкування здійснюється за допомогою частин (елементів) цієї системи, які поєднані причинно-наслідковими зв'язками, взаємозалежностями функціонального та структурного порядку. Цей процес є «відповіддю» на процеси дезорганізації, що дозволяє стабілізувати систему, зберегти її якісну визначеність, підтримувати динамічну взаємодію з середовищем, забезпечувати розвиток, тобто досягнення певного, необхідного ефекту. Оскільки функціонування таких систем здійснюється в умовах безперервних змін, обмінів енергіями внутрішнього та зовнішнього середовища, за допомогою організаційного втручання (впливу) забезпечується своєчасна перебудова структури системи у відповідності з притаманними їй закономірностями і тенденціями. Причому механізми організаційної енергії впорядкування розташовані в самій системі, тому й

організаційний вплив виступає як самоорганізація системи, що розділяє її на дві функціональні складові: безпосередньо організаційну та самоорганізаційну.

Організаційний вплив між ними здійснюється на основі системного принципу зворотного зв'язку, що означає обмін інформацією про стан об'єкту та ефекту, досягнутого організаційною дією. Невідповідність фактичного стану системи заданому є тим корелятивним сигналом, який вимагає приведення її (системи) у відповідність із заданим режимом.

Зворотний обмін інформаційною енергією за допомогою різноманітних комунікаційних каналів в середині системи є характеристикою стану об'єкту (системи), який є результатом попередньої дії організаційної енергії та впливає на наступну її дію. Тому наявність максимально розвинутих соціальних комунікацій є законом самокерованої системи, а їх множинність є засобом доцільного функціонування системи, забезпечення досягнення мети або завдань, що перед нею поставлені.

Отже, зворотний зв'язок – це інформаційне забезпечення будь-якого організаційного впливу, що в соціальному варіанті є необхідною умовою його ефективності, який здійснюється за допомогою соціальних комунікацій.

Не маючи інформації, або маючи неповну, або викривлену інформацію, яка передається в процесі соціальної комунікації, про ефект, досягнутий попереднім організаційним впливом, є небезпека підсилити його неспроможність або неправильність, що може руйнівно відобразитись на системі. Інформація в такому контексті є складовою частиною цього процесу комунікації, який має впорядковуючу енергію, що діє на основі безперервної циркуляції інформації як між системою і зовнішнім середовищем, так і між системними частинами, елементами. Саме інформаційна енергія, її обмін та передача за допомогою соціальних комунікацій, детермінує взаємодію елементів системи, на основі якої зберігається її сталість та цілісність.

Для того, щоб соціальні комунікації користувались системною інформацією, вона має мати форму фізичних сигналів, які несуть в собі інформаційну енергію

організаційного змісту. Побачити інформаційну енергію, здатну викликати системне реагування організаційного порядку – неабияке завдання. Тому, важливим тут є, щоб ця інформація була не викривленою, тобто тією, яка несе в собі негативний зміст для системи. Це тим більш необхідно, що система реагує не на будь-який сигнал, а лише на той, якого вона потребує в певному часі і просторі. Таке бачення організаційної енергії через обмін інформації в системі дає можливість його використання для створення певного соціального ефекту. А саме: організаційний вплив в соціально-системному вимірі – це зміна стану соціальних об'єктів, яке призводить до досягнення мети або виконання певного завдання в інтересах самого об'єкту. Проте, з однією необхідною об'єктивною умовою на рівні цивілізаційного розвитку суспільства: приведення суб'єктивної організаційної діяльності (енергії) людей у відповідність з об'єктивною їх природою, потенціалом, розкриваючи певні внутрішні і зовнішні можливості для постійного досить ефективного їх використання в інтересах людей, їх біосоціальної сутності. Зовнішня організаційна енергія може бути визначально впливовою тільки на тому рівні, де та чи інша суспільна система виявляє себе як частина іншого цілого, системного утворення. Або ж тоді, коли сама організаційна (самоорганізаційна) енергія, її вплив недостатньо ефективно себе проявляє за причини своєї слабкості, не розвиненості.

Література:

1. Аверіна О. І. Філософія управління людськими ресурсами: до визначення концептуально-методологічних засад. / Нова парадигма. Вип. 115. – Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. – 207 с.
2. Гаєвська О.Б. Організаційне мислення суспільства. // Гілея: наук. Вісник. – 2012. – Вип.56. – С. 551-556.
3. Гаєвська О.Б., Гаєвський Б.А. Організаційний потенціал України в системі наукового управління суспільством: монографія / О.Б. Гаєвська, Б.А. Гаєвський. – Київ: КНЕУ, 2018. – 255 с.

4. Попов С.М. Зворотний зв'язок у парадигмі саморегуляції соціальних систем: теоретико-методологічний аналіз. – Запоріжжя: Просвіта, 2011 –412 с.

Reference:

1. Avierina O. I. Filosofiia upravlinnia liudskymy resursamy: do vyznachennia kontseptualno-metodolohichnykh zasad. / Nova paradyhma. Vyp. 115. – Kyiv: Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova, 2013. – 207 s.

2. Haievska O.B., Haievskyi B.A. Orhanizatsiinyi potentsial Ukrainy v systemi naukovoho upravlinnia suspilstvom: monohrafiia / O.B. Haievska, B.A. Haievskyi. – Kyiv: KNEU, 2018. – 255 s.

3. Haievska O.B. Orhanizatsiine myslennia suspilstva. //Hileia: nauk. Visnyk. – 2012. – Vyp.56. – S. 551-556.

4. Popov S.M. Zvrotnyi zviazok u paradyhmi samorehuliatsii sotsialnykh system: teoretyko-metodolohichnyi analiz – Zaporizhzhia: Prosvita, 2011. – 412 s.