

— послідовну реалізацію запланованих змін; впровадження незначних змін має більші шанси на успіх, ніж зміни крупного характеру;

— заохочення підвищення рівня інформованості співробітників, що дозволить їм оцінити свою причетність до змін, що призведе до підсилення їх відповідальності.

Література

1. *Мильнер Б. З.* Теория организации: Учебник / 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 648 с.

2. *Райченко А. В.* Прикладная организация. — СПб.: Питер, 2003. — 304 с. (серия «Теория и практика менеджмента»).

3. *Старовойтов М. К., Фомин П. А.* Практический инструментарий организации управления промышленным предприятием. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 240 с.

4. *Татарников Е. А.* Стратегическое управление предприятием. — М.: Альфа-Пресс, 2006. — 240 с.

5. *Greiner L.* Evolution and Revolution as Organizations Grow // Harvard Business Review / 1972/ July — August, p. 37—46.

6. *Mintzberg H.* The Structuring of Organizations. — Prentice Hall, 1979.

УДК 005.35;316.3

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

СОЦІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ: ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ

АНОТАЦІЯ. Запропоновано інноваційний погляд на еволюцію соціального управління як такого наукового знання, яке, на думку автора, дає можливість створення на сьогоднішній день найбільш адекватної системи управління Україною, яка саме через власну соціально-системну самоорганізацію прямує до сучасного рівня розвитку цивілізації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: еволюція соціального управління, інноваційні підходи в соціальному управлінні, загальноцивілізаційні засади соціального управління, організація, кооперація, управління під-

лом праці, організаційна еволюція, управлінська цивілізація, професійна демократія.

АННОТАЦИЯ: В статье предлагается инновационный взгляд на эволюцию социального управления как такого научного знания, которое, с точки зрения автора, даёт возможность создания на сегодняшний день наиболее адекватной системы управления Украиной, которая путём собственной социально-системной самоорганизации достигает современного уровня развития цивилизации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: эволюция социального управления, инновационные подходы в социальном управлении, общецивилизационные основы социального управления, организация, эволюция, управление разделением труда, организационная эволюция, управленческая цивилизация, профессиональная демократия.

ANNOTATION: The author offers an innovative view on the evolution of social governance as a scientific notion. In the author's point of view it gives an opportunity to create the most adequate governance system of Ukraine, which, through its own socially systematic self-organization, is aimed at the modern level of civilization development.

KEY WORDS: social governance evolution, innovative approaches to social governance, civilization fundamentals of social governance, organization, cooperation, labour allocation management, organizational evolution, governance civilization, professional democracy.

Актуальність. Теоретичне осмислення наукового доробку вчених, які в тій чи тій мірі розкривають основні поняття (категорії) науки соціального управління, надає нам найширшу можливість для встановлення реального потенціалу цієї галузі наукового знання. Але не менш важливим є те, що вони значною мірою підготували певний ґрунт для виходу в науку соціального управління з набором інноваційних понять, що свідчить про розвиток сучасного соціально-управлінського знання в цій надзвичайно важливій для України (та й інших країн) сфері суспільних відносин. Цей розвиток має бути, принаймні, адекватним органічним потребам України, яка прямує до рівня сучасної цивілізації через суспільну самоорганізацію.

У найлаконічнішій формі інтерпретація інноваційного погляду на розвиток науки соціального управління, зокрема, проблеми загальноцивілізаційних засад соціального управління відтворена В.П. Андрущенко у роботі «Організоване суспільство», яка виокремлює методологічний сенс поняття, про яке йдеться, у науково достовірному і суттєво важливому для запропонованої статті положенні, а саме: «Загальноцивілізаційний поворот не має альтернатив, але має ряд проблем, на першому місці серед яких є проблема теоретичного обґрунтування тих домінуючих засад со-

ціального життя, до яких треба повернутися, щоб знову знайти втрачений соціально-світоглядний сенс» [1].

Наукові дослідження, що присвячені проблемам глобалізації соціального управління теж вбачають у сьогоdnішньому стані самоорганізації соціальної системи певні впорядковуючі і дезорганізуючі тенденції сучасного глобального світу. Так, у книзі М.А. Шепелева «Глобалізація управління як мегатенденція сучасного світового розвитку», автор пише: «Серед основних тенденцій, що формують нову соціально-політичну структуру світу...» є «розвиток процесів глобалізації й універсалізації світу, з одного боку, і відокремлення різних частин і областей, збільшення кількості діючих осіб на світовій арені...» [2]. У продовження цієї теми О. Г. Білорус у своєму творі «Глобалізація та національна стратегія України» розглядає глобальні процеси, що сьогodні переживає світова спільнота як, з одного боку, природний, об'єктивний процес і глобалізацію як силовий, насильницький процес в інтересах «глобарилізаторів». Він пише: «Саме цей другий вимір, який сьогodні виходить на перший план, ставить у центр уваги проблему політичного вибору та політичного управління глобальними процесами, покликаною відвернути глобальну цивілізаційну катастрофу» [3].

Стан, про який ідеться, вимагає і нових підходів до управління, політичного, зокрема і особливо. Цей підхід у першу чергу стосується рівня професійної підготовки управлінців будь-якого рівня і сфер діяльності. Це підтверджує російський учений в книзі «Основы общей теории социального управления»: «Все чіткіше стали усвідомлюватись недоліки системи підготовки управлінських кадрів, які орієнтуються на давно застарілий класичний менеджмент, і необхідність створення сучасної вітчизняної науки про управління, що відображає існуючі реалії» [4].

Тому **метою** пропонованої статті є встановлення типовості, універсальності інноваційних підходів, тобто винайдення тих незалежних (або залежних лише на певних етапах розвитку) чинників суспільного руху, а відповідно і управління ними, що дали можливість дійти певного методологічного висновку, який вийшов у науці соціального управління на рівень понятійних новацій.

«Загальноцивілізаційні засади соціального управління» як поняття з'явилося унаслідок вилучення їх як структурного підрозділу цивілізації, еволюції її організаційного потенціалу, насамперед, його діяльнісного змісту, який і є власне соціальне управління, незалежно від форми його організації.

У вказаному відношенні є типові, принаймні для сучасного людства, форми соціального управління, які породжені не певними досягненнями певної країни, нації, а саме розвитком організаційного потенціалу людства, його здатності до самоорганізації, насамперед через управління.

Його структуру складають переведення *організації* з функції соціального управління в його сутність, яка в такий спосіб може виявляти себе в соціальному управлінні у вигляді певних явищ, кількість і якість яких залежать саме від того, наскільки управління відкриває достатній простір для виявлення організаційної сутності об'єкта і водночас постійно «підгодовуючи» його власним управлінським потенціалом.

Отже, поняття *«загальноцивілізаційні засади соціального управління»* є теоретичним відтворенням організаційної сутності безлічі соціальних явищ (об'єктів), які за вирішальною діяльною участю людини можуть виявити свій організаційний потенціал, здатність до існування через самоорганізацію за допомогою управління.

Структурно цей потенціал відтворюється у понятійній формі найбільш вагомо у таких характеристиках:

1) встановлена залежність рівня цивілізаційного розвитку певного соціуму від власної організаційної енергії, досягнення визначальної якості самокерованої системи — організаційної впорядкованості, яка в життєвій практиці знаходить своє більш-менш повне відображення в інституціональній формі, в системі управлінської діяльності певних сил, яка спирається на можливість такої впорядкованості, надає їй простір для подальшого розвитку власним управлінським професіоналізмом;

2) також встановлена найбільш органічна і найбільш адекватна сутності соціальної самоорганізації форма її діяльної енергії — кооперативне існування праці, її пряма залежність від управління як на рівні системи, так і будь-якого її елементу. Різноманітність кооперативного існування праці, її ефективності дозволяють понятійно визначити її загальноцивілізаційний сенс, який дедалі більш залежить від управлінського втручання людини.

Тому в структурі понятійного апарату науки соціального управління, управління виробництвом (як матеріальним і духовним) є загальноцивілізаційним явищем, яке історично найбільш ефективно себе виявляє саме у зв'язку з кооперативною організацією суспільства (в широкому плані) в активній особистісній формі — *підприємницькому управлінні*, а людина, в таких умовах,

стає все більш містким носієм соціальних відносин, зокрема, сутності соціального управління.

Тобто, саме в понятійному плані *кооперація* представлена як явище, яке має власний організаційний потенціал, як співробітництво іноді зовні незалежних працівників (що має глибоке історичне коріння) і другий бік питання — це кооперація як взаємозалежність, яка відверто сьогодні вийшла на рівень управлінської глобалізації. Синергетичний погляд на це загальноцивілізаційне явище пропонують автори книги «Синергетическая философия истории» В. П. Бранський і С. Д. Пожарський, характеризуючи її як співробітництво елементів, які сприяють один одному у конкурентній боротьбі, суперництві і називаючи цей стан кооперації суперечливою єдністю [5].

Відомо, що кооперація та її визначальне джерело — поділ праці, є безпосереднім наслідком організаційної потреби самої праці, яке дедалі стає все складнішою в міру розвитку цивілізації, зокрема технологічної досконалості виробництва як матеріального, так і духовного продукту. Тому кооперацію саме в понятійному сенсі слід вважати зворотною стороною такого соціального явища, як людська праця.

Управління звідси існує у двох вимірах: як організація самої праці, обробки предмету праці і як організація обміну механізмами залежності, які власне і є об'єктом соціального управління. Але управління поділом праці як глибинним системоутворюючим фактором у будь-якому соціальному організмі, у безпосередньому управлінському визначенні не існує, тобто немає сьогодні тієї академічно-структурної характеристики, необхідної для організації як сенсу управління. Саме тут має існувати якомога більш повне і точне визначення структурного стану праці, тих механізмів залежності, що мають бути представлені, насамперед, у загальноцивілізаційному контексті у понятійному вигляді.

Підкреслимо, що саме в науці соціального управління представлені ті опори поділу праці, які є об'єктом управління, але акцент, причому методологічний, у тому, що зрештою всі види людської діяльності є абсолютним опорним значенням того чи іншого рівня розвитку соціального управління, більш того — опорним значенням рівня розвитку цивілізації, принаймні, управлінської, оскільки це та впорядковуюча сила, яка є основним джерелом організаційних можливостей соціальної системи, тобто це найскладніший механізм відносин, який, як правило, не безпосередньо виявляє себе, а живить будь-які соціальні стосунки, зокрема, політичні. Не кажучи вже про те, що по досконалості

рівня управління поділом праці можна судити про ефективність самоорганізації суспільства в цілому. Динамічна націоналізація і глобалізація зусиль суспільства по управлінню саме поділом праці — свідчення того, що цей процес стає дедалі важливішим для розвитку цивілізації взагалі.

Сказане дає можливість певного академічного лаконічного (в межах статі) визначення у понятійній формі, хоча зрозуміло, що це може бути той варіант поняття, на який можна спиратися при дослідженні саме загальноцивілізаційних засад соціального управління. Тому його редакція може бути такою.

Управління поділом праці — це спосіб впливу на професійну спеціалізацію, яка має бути саме в соціальному управлінні оцінена не по наслідку, принаймні, не лише по наслідку, а по процесу, що зумовлює запобігання основній трагічній ваді соціального управління, оскільки саме воно не має право на помилку, особливо в тих випадках, коли її виправлення неможливе, або надто дорого обходиться суспільству. Тому соціальне управління поділом праці повинне створювати соціально впорядковану систему, яка абсолютно враховує потреби об'єкту управління, організовує використання його діяльнісного потенціалу у найефективнішому вимірі.

Спорідненими, безпосередньо між собою пов'язаними, власне як дві сторони однієї медалі, є такі поняття, як «**організаційна еволюція**» та «**управлінська цивілізація**». Перше має певну самодостатність і власним потенціалом забезпечує рівень розвитку управлінської цивілізації як такої.

Використовуючи власну академічну характеристику організації як сенсу соціального управління, представляючи її як сутність управління, а управлінську цивілізацію як явище, що відтворює у певних рамках цю сутність, можна зробити спробу дати їм понятійне визначення як окремим об'єктам аналітичного втручання.

Підкреслимо, що як загальноцивілізаційне явище в понятійному вигляді це не лише еволюція організаційного потенціалу людства, а насамперед, його найвище цивілізаційне досягнення — здатність соціальної системи до самоорганізації. Ця здатність зрештою є саме в соціально-управлінському плані тим станом соціальної системи, який створює, як вже було зазначено вище, загальнолюдські засади цивілізаційного існування та розвитку суспільства як цілісної системи скрізь призму інтересів людини та самоцінності гуманістичних пріоритетів, через співвідношення основних чинників життєдіяльності людей в історичному просторі і часі.

Зрозуміло, що йдеться саме про соціальне управління як витвір організаційної еволюції людства. Інші чинники суспільного розвитку в даному понятті не названі.

Отже, в понятійній формі, організаційна еволюція як сутнісний фактор і саме управлінська цивілізація як його явищний витвір можуть бути академічно представлені в такий спосіб.

Організаційна еволюція як поняття має достатній теоретичний фундамент, створений у процесі формування і розвитку науки управління.

І в широкому, і у вузькому аспектах, соціальна організація структурно має такий набір елементів, який сам по собі свідчить про його здатність до розвитку як джерела елементарного існування, що знаходить свій найопукліший вираз у цивілізації як вищій ланці цього розвитку. Тобто, сама соціальна організація має певний еволюційний потенціал, що в академічній інтерпретації дає можливість вийти на поняття організаційної еволюції як будь-якого елементу соціальної організації, так і її системного існування.

Таким чином, зазначене методологічне підґрунтя дає можливість запропонувати таке поняття організаційної еволюції:

Організаційна еволюція по відношенню до суспільства — це здатність будь-якого соціуму до створення і забезпечення певного власного існування через постійну опору і розрахунок власного матеріального і духовного потенціалу, зокрема, рівня розвитку особистості, перетворення їх у все ефективніший засіб цього розвитку. Прогресуюча поступовість до досягнення загальноцивілізаційних можливостей сучасного йому людства — визначальне свідчення природного руху певного соціуму. І чим вища ця здатність, тим ближче вона знаходиться до того стану людства, будь-якої соціальної системи, коли домінуючим фактором суспільного прогресу буде рівень розвитку управлінської цивілізації.

Тому поняття **«управлінська цивілізація»** в даному контексті набуває особливого значення.

Як поняття **«управлінська цивілізація»** має очевидний, органічний зв'язок з поняттями **«організація»**, **«організаційна еволюція»**. Але, оскільки наукова думка і управлінська практика часто-густо ці поняття застосовують як синоніми, а ми своє ставлення до цього застосування висловили вище, то тут слід зразу ж підкреслити: організація та її рух — організаційна еволюція — це сутність управління, саме ж соціальне управління виступає як явище, що найбільш органічно відтворює цю сутність і з'явилося воно саме в процесі розвитку, набувши як елемент соціального

життя загальноцивілізаційних якостей.

Тому логічно вважати управлінську цивілізацію як похідне від організаційного розвитку людства, представляючи її як вищий вияв інтелектуальних можливостей людини.

Отже, на базі наведених положень пропонується таке понятійне визначення управлінської цивілізації.

Управлінська цивілізація — це історично-еволюційний спосіб самоорганізації людства через різні форми, насамперед, державної організації, вищим рівнем якої є демократія як органічне поєднання об'єкту і суб'єкту управління, ефективність якого має розраховуватись у межах структури потреб людини як відтворення, зокрема, організаційного потенціалу певної соціальної структури. Постійне приведення до розрахованої адекватності об'єкту і суб'єкту управління — вище призначення управлінської цивілізації.

Як прогностичне бачення доцільно в понятійній формі запропонувати думку про те, що розрахована ефективність як процес має вийти на рівень абсолютного панування науки управління у позаполітичному просторі, який дедалі справлятиме все менший вплив на відносини між об'єктом і суб'єктом управління. Найбільший потенціал цих відносин буде мати гармонізація соціальних відносин, зняття тих протиріч, які викликають їх постійну політизацію і, таким чином, переведення організаційної енергії об'єкту управління в управлінський сенс як найвищий вияв соціальної організації взагалі. Ця якість означатиме необхідність у професіоналізації управління, зокрема, на всіх рівнях сучасної державної організації.

Першим виявом такого стану може бути запропонована характеристика демократичного управління у вигляді професійної демократії. Тобто як поняття **«професійна демократія»** може бути сформульована як потреба і здатність об'єкту управління безпосередньо використовувати, особливо в соціальному управлінні, наукове знання, власне кажучи, науку управління для організації життєдіяльності суспільства, а це означає можливість підготовки управлінців всіх рівнів і сфер діяльності, які на конкурсній, демократичній основі мають займатися цим видом діяльності. Тому, гармонізація інтересів усіх громадян суспільства через наукове осмислення і реальні можливості їх реалізації мають бути основним у діяльності управлінців всіх рівнів. Політизація управлінців у таких умовах має зникнути як управлінське явище.

Висновок. Таке бачення еволюції соціального управління не означає якусь його програмну заданість: процес іде, він має

історичне, загальноцивілізаційне коріння, але управлінські відносини у будь-які часи ще не мали такого абсолютного показника, в якому б наука управління стала безпосереднім виявом рівня самоорганізації суспільства як гарантована наукова інформація, що забезпечує максимальну ефективність управлінської діяльності взагалі, а в органіці — як найефективніший засіб організаційної самореалізації суспільства, людини як її фокусуємого чинника.

Література

1. *Андрущенко В.* Організоване суспільство / Інститут вищої освіти АПН України. — К.: Вид-во Ін-ту вищої освіти, 2006. — 520 с.
2. *Шепслев М.А.* Глобалізація управління як мегатенденція сучасного світового розвитку. — К.: Генеза, 2004. — 465 с.
3. *Білорус О.Г.* Глобалізація та національна стратегія України. — К.: ВО «Батьківщина», 2001. — 300 с.
4. *Франчук В.Н.* Основы общей теории социального управления / Ин-т организационных систем. — М., 2000. — 498 с.
5. *Бранский В.П., Пожарский С.Д.* Синергетическая философия истории. — СПб., 2009. — 311 с.

УДК 658.562

*О. В. Галкін, здобувач,
Сумський національний аграрний університет*

ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ВИБІР СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА ДЛЯ ЗОВНІШНЬОГО ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮВАННЯ У ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто основні фактори впливу на вибір сільськогосподарського підприємства для зовнішнього державного контролювання; на основі власних досліджень автора визначено ступень ризику сільськогосподарських підприємств, що спеціалізуються у галузі рослинництва, Полтавської області для вибору об'єктів зовнішнього державного контролю у 2011 році.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: контролювання, контроль, зовнішній державний контроль, сільськогосподарське підприємство, об'єкт контролю, ступень ризику.