

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

О. Б. ГАЄВСЬКА

Управління як соціальний феномен

МОНОГРАФІЯ

Київ 2000

ББК 65.050

Г 13

Рецензенти:

Рибкало В. А., *д-р філос. наук, проф.*

(Укр. акад. держ. упр. при Президентові України)

Передерій В. Т., *д-р філос. наук, проф.*

(Укр. трансп. ун-т)

Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ

Протокол № 6 від 12.03.99 р.

Гаєвська О. Б.

Г 13 **Управління як соціальний феномен : монографія. — К.: КНЕУ, 2000. — 168 с.**

ISBN 966–574–123–3

У пропонованому виданні аналізується управління як соціальний феномен, його організаційна сутність. Автор уводить до структури цього феномену управління виробничою організацією, самоуправління духовної культури, політичні відносини як об'єкт управління, управління «світовим кооперативом», що промовистіше свідчить про загальноцивілізаційність цього феномену.

Розрахована на управлінців усіх рівнів і сфер діяльності, студентів, а також тих, хто цікавиться соціальним управлінням.

В предлагаемом издании анализируется управление как социальный феномен, его организационная сущность. Автор вводит в структуру этого феномена управление производственной организацией, самоуправление духовной культуры, политические отношения как объект управления, управление «мировым кооперативом», что более всего свидетельствует об общецивилизованности этого феномена.

Рассчитана на управленцев всех уровней и сфер деятельности, студентов, а также тех, кто интересуется социальным управлением.

ББК 65.050

Наукове видання

ГАЄВСЬКА Оксана Борисівна

УПРАВЛІННЯ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ФЕНОМЕН

МОНОГРАФІЯ

Редактор *Ю. Пригорницький*
Художник обкладинки *Т. Зяблицева*
Технічний редактор *И. Карнаухова*
Коректор *А. Бородавко*
Комп'ютерна верстка *Н. Коломісць*

Підписано до друку 24.01.2000. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.

Гарнітура Таймс. Друк офсетний. Умовн. друк. арк. 9,77.

Умовн. фарбовідб. 10,21. Обл.-вид. арк. 11,11. Наклад 500 прим. Зам. № 9-1775

Видавництво КНЕУ

03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Тел. (044) 458-00-66; тел/факс (044) 446-64-58

E-mail: publish@kneu.kiev.ua

ISBN 966–574–123–3

© О. Б. Гаєвська, 2000

© КНЕУ, 2000

ВСТУП

Сучасне людство дедалі досконаліше організується за допомогою власних управлінських можливостей, які постійно поглиблюються і розширюються за рахунок досягнень цивілізації у сферах економіки, культури і політики. Відтак постає проблема вивчення цього явища як соціального феномену, що має здатність органічно впливати на розвиток сучасного суспільства, сподіватися на нього як на один з вирішальних чинників організаційного процесу.

Світове співтовариство вийшло на сучасний рівень розвитку зокрема завдяки тому, що воно уявило себе як певну систему, що має практично безмежну здатність до розумної організації за допомогою самоуправління. Системне самоуправління людства, в свою чергу, знайшло в управлінні свій основний організаційний елемент, що живить систему людських відносин, упорядковує їх, надає їм певного спрямування. А це означає, що самоуправління та його основний організаційний інструмент — управління — набувають у такому співвідношенні властивостей закону, на якому будується управління як соціальний феномен. Управління є певним організаційним безмежжям, яке супроводжує історію людства і потреба в якому є нескінченною.

Отже, соціальне управління як феномен відтворює організаційний потенціал людства, його здатність до самоорганізації за допомогою принципової особливості людини: наявності на рівні окремого індивіда «штабу управління» — людського мозку. Ця властивість і породжує впевненість людства в наявності світового розуму, який, зрештою, є його порятунком, основною надією на вічність існування.

З огляду на сказане слід вважати доцільним знання людиною організаційної сутності управління, таких основних його явищних проявів, як управління виробничою організацією

та самоуправління духовної культури у певній організаційній автономності.

Окремо слід сказати про управління політичними відносинами як об'єкт управління, оскільки воно часто виступає у вигляді механізмів управління, що є прерогативою політики, яка відтворює ці відносини і водночас організує їх упорядкування і гармонізацію.

І нарешті, в структуру управління як соціального феномену, в системно-самоуправлінському контексті в якості його найповнішого і найорганічнішого вияву, входить управління «світовим кооперативом». Саме тут, на цьому рівні маємо найпромовистіше свідчення загальноцивілізаційності управління, загальної здатності людства й людини до впорядкування власних взаємовідносин.

У, сказати б, практичному аспекті (хоча теорія є осмисленою практикою) знання людиною механізмів вселюдського та індивідуального самоуправління, управління як виду діяльності створює досить потужні можливості для розвитку цивілізації, позбавлення трагічних джерел порушення соціальної гармонії, яка є єдиним порятунком існування людства як біосоціального виду.

Оскільки теоретико-методологічна література, видана в колишньому СРСР, має суттєві, саме методологічні, вади, спричинені відомими історичними обставинами, пропонується книга спрямована на створення знання, яке б мало загальноцивілізаційний сенс і в такий спосіб допомагало українському управлінському корпусу здійснювати свою історичну місію — організацію в Україні сучасної, високорозвиненої соціальної системи, гідної великої нації і здобутків людської цивілізації.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ

Як відомо, термін “організація” вживається принаймні в чотирьох значеннях. По-перше, як стан упорядкованості, як структура, внутрішня форма системи; по-друге, як система, що має складну внутрішню структуру; по-третє, як діяльність, спрямована на створення цілісної системи, як організаційна праця; по-четверте, як об’єднання, соціальний інститут. У теорії наукового управління суспільством відсутня єдина думка про місце організації в управлінні, як і єдина думка про її зміст. Одні автори розглядають організацію як головну ознаку управління, інші — як структуру, в якій відбуваються процеси управління, треті — як одну з чотирьох функцій управління, або ж другу стадію управлінського циклу.

У пропонованому дослідженні автор доводить, що найповніше організація наведена в тій системі поглядів, яка зводиться до розуміння організації як основної, сутнісної ознаки соціального управління, хоча розробленої у всіх своїх опосередкуваннях організаційної парадигми в науці управління досі немає.

Тому видається слушним розглянути її загальну методологічну характеристику, що виступає в даному дослідженні в ролі фундаментальної основи вивчення соціального управління як загальноцивілізаційного явища.

Організація як сутність управління є його об’єктивною характеристикою. Саме в цьому сенсі слід розглядати управління як організуючу діяльність, оскільки воно відтворює будь-яке явище (об’єкт) як певну організаційну структуру. Ця структура по відношенню до соціальних утворень характеризується насамперед організацією як доцільною єдністю, яка полягає в тому, щоб налагодити певні відносини людини з природою, тобто піддати природну організацію впливу соціальної організації, вищим проявом якої є праця. В такому контексті людина виступає як визначена організаційна структура, яка складається не лише з безпосередньо трудових зусиль, але й особистісного самоуправління, процес якого починається з мислення та його основного результату — пізнання.

Тим часом прагнення організувати природу для себе породжує нескінченну кількість соціальних впливів. Вони, в свою чергу, взаємно не згармонізовані, що породжує певну дезорганізацію, створюючи, таким чином, антиподні механізми в самому органі-

заційному процесі. Тож перше та друге виступає в ролі джерела об'єктивного управління, не кажучи вже про те, що зіткнення організації та дезорганізації виступає як діалектичне джерело 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 взаємодіючих елементів. Як відомо, організація цієї взаємодії є функцією 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.

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, фізика виступають в ролі елементів природи, що їм 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.

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. 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 слугою природи, оскільки воно організовує відносини спеціалізації з природною структурою, постійно працює над тим, аби спеціалізація, зокрема, трудової діяльності, не суперечила спеціалізації в іншому виді діяльності, що і є в найзагальнішому вигляді управлінням, себто впорядкуванням, організацією взаємодії елементів. І в цьому розумінні будь-яке наукове знання, як і знання взагалі, виступає в ролі організуючої основи 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 у природі в формі управління її елементами, в тому числі й людиною, проявом вищого розуму, тієї основи, яка є гарантією розвитку всесвіту взагалі.

Тому спеціалізація методів організації людської діяльності в 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, у якій управління виступає в ролі енергії їх єднання. І в цьому ж розумінні можна говорити про будь-який механізм як певний набір елементів, функціонування якого 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.

Організаційна будова кооперації як спільність спеціалізацій в 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 отже й в управлінні, обов'язково має бути присутній момент апогея, наприклад, у вигляді військового зіткнення. Науковий розрахунок потенціалу організаційного руху в часі і просторі як реальна потреба став основою теоретичного осмислення цього руху, пере-

творення його в науку, зокрема, в науку управління як організаційну науку.

В 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. 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.

В 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 з самозбереження та саморозвитку можна подати як структурне утворення. В 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 управителя. 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 управителя. 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 по-

винен збагнути управитель 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 в залежності від того, як відбуваються ці процеси та функціонує система.

У 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 геній організації, управителя й 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. При цьому йдеться вже не про абсолютну схожість (таких елементів практично не існує), а про можливість органічного входження до системи, що й визначається організаційним генієм управителя.

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 в остаточному підсумку використання розуму в соціальній організації. В глобальному сенсі це і є формула спасіння 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 зображається 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 генієм організації, генієм управління слід вважати не наявність надприродної, часто містичної основи в лідері, в управлінці, 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 яких він розташований. Але 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 нереальні часові та просторові фактори. Саме це слід подавати як вищу управлінську математику, як вищий професіоналізм управителя незалежно від того, чи йде мова про елемент системи або про всю систему, чи про роз’єднану або об’єднану дію.

Завдання управління полягає в тому, щоб перетворити ціле не просто на суму частин, а створити потужнішу 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 убачати помилковість управлінської поведінки. Зберегти баланс частин, постійно створювати простір для додавання їхньої енергії в напрямі зміцнення не тільки цілого, але й системи як органіки їхньої взаємодії, і є в загальному вигляді зіткнення організації та дезорганізації. Управитель 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. 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. Коли 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, таким чином, полягає в тому, щоб по можливості нейтралізувати зіткнення енергій або, в ліпшому разі, використати їх для зміцнення системи, відповідним чином організаційно перерозподіляючи принаймні точки їх зіткнення. Це до снаги управлінню як елементу системи, який призначений надавати дезорганізації здорове суперечливе спрямування¹.

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 їх 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 надто важливо для людства, яке в своєму історичному розвитку прямує до переходу від стану цілого до 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 існу-

вання. Це класичний розрив зв'язку між особистістю та суспільством, що для управління означає можливе визрівання нових системних властивостей, і тому воно має 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. Цей процес повинен відбуватися безперервно, що зумовлює постійне відтворення організаційних зв'язків, а відтак і роль управління як каталізатора цих зв'язків.

З погляду філософії ці зв'язки існують в 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.

У управлінському плані слід уявляти об'єкти, які піддаються впливу через організаційний вплив, причому сам характер та межі впливу закладені в його об'єкті, який слід представляти як 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, має суб'єктивістський сенс, оскільки підносить одиничне на рівень загального, а в управлінні — це пріоритет частини перед цілим.

Інша річ, що в кожному об'єкті, що управляється, існують конструктивніші властивості, які чинять часто вирішальний вплив на збереження або руйнування об'єкта, але за однієї неодмінної умови: вони мають бути органічною складовою об'єкта, надто його організаційних механізмів. Тому енергія постійного збереження механізмів саморегуляції об'єкта зображається 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 остаточному підсумку, полягає в тому, наскільки в ньому структурно достатній простір для нарощування кількісних характеристик. Ба більше, 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. Незмінність структури, недостатність енергії елементів, що її пов'язують, навіть за постійного накопичення так званого *позитивного* матеріалу, може призвести до негативних результатів, що й породжує необхідність управлінського вторгнення в такий тип розвитку, і це буде не звичайний перерозподіл накопиченого, а доцільне його розміщення у відповідності з вивченими закономірностями розвитку об'єкта з боку управителя. На цій основі і виникає ідея організаційної енергії, тобто збалансованості накопичення та витрат; будь-яке піднесення одного з цих елементів призводить до послаблення регулюючих механізмів та, зрештою, втрати самоврядності об'єкта. Гарантією тут виступає певний мінімум, розрахований з точністю до гарантії рівноваги, тобто слабка ланка в об'єкті, що управляється, — це не вразлива його частина, як є звичним вважати, а це розрахунковий енергетичний мінімум, зменшення енергії якого нижче розрахункового і є традиційно слабка ланка.

В теорії організації наведений ряд положень, у якому охоплено сутність організації, її фундаментальне положення по відношенню до управління.

Проте сама організація в такому теоретичному відтворенні має суворо окреслені межі саме як системне утворення, і тому складається враження певної об'єктивованої пасивності, що повинна знайти свій, умовно кажучи, діючий варіант, принаймні по відношенню до управління, і тут, на наш погляд, вельми доречно і багато в чому інноваційно постає діалектика як вчення про розвиток, яке можна подати як саморозвиток організації за допомогою управління.

Справді, основні категорії та закони діалектики вельми дієво відтворюють живу тканину організації, її можливості (навіть функціонального порядку) впливати на управління².

У цьому зв'язку слід вважати достатньо “працездатною” діалектичну формулу “сутність та явище”. По відношенню до організації можна стверджувати, що вона є сутнісним відтворенням потенціалу об'єкта, тією його здатністю саморозвиватися, яка, зрештою, визначає її життєздатність. Організація як сутність — це не тільки наявність органіки взаємодії елементів, що входять до її складу, а й рівень взаємовпливу між ними, що з необхідністю породжує ті якості організації, які не може подати жоден її елемент. У цьому розумінні організація виступає як спосіб існування матерії, як певна система, що розвивається сама по собі, яка входить до нескінченності матеріального та духовного буття і тому вона може проявляти себе, виявляти свої можливості тільки як рух, як зміна форм самовираження, що надає їй природне право бути детермінантом будь-якого управлінського процесу. Тому організація як сутність управління виступає і як статична, і як динамічна сутність, сила якої може бути представлена лише тією різноманітністю явищ, на яку вони здатні в даний час і в даних умовах. Управління тут виступає головним провідником сутнісної енергії організації. Воно принципово є найважливішим виявленим проявом організації, тим її провідником в реальному часі та просторі, який перетворює сутність на дійову основу, на активний детермінант будь-якого управлінського процесу.

У свою чергу управління як явище по відношенню до сутності як організації має справу з мірою та механізмами взаємодії якості та кількості в стані об'єкта і відтак встановлює головне в його розвитку — закономірність, тенденцію. А це означає, що управління знаходить в організації його внутрішні та зовнішні можливості, одиничне, особливе та загальне в об'єкті, що управляється. Останнє необхідне управлінню для того, щоб знати, в якому напрямі розвивається організація, на який рівень розвитку вона виходить відповідно до взаємодії її елементів: чи ця взаємодія створює енергію тільки для підтримання власного змісту, чи виходить вона на рівень забезпечення собі подібних об'єктів, або ж набуває характеру загальносистемного явища, яке потребує перебудови управлінських структур.

У цьому зв'язку такий саморозвиток організації слід розглядати з погляду необхідності чи випадковості появи нової енергії. Спорадичність організаційного розвитку, спонтанність нових організаційних форм не становлять для управління достатньо на-

дійного матеріалу для прийняття рішень, а тим паче власної реорганізації. Управлінець піддає такий організаційний розвиток діалектичному аналізу можливості, дійсності та вірогідності. Можливість тут виступає як організаційний рух, дійсність — як його міра в даних умовах і в даний час і вірогідність — як організація плюс управління. Останнє необхідне як розрахункова одиниця, як розрахункове встановлення співвідношення між статикою організації та динамікою управління. Внутрішня вірогідність тут переходить у зовнішню за допомогою управління, що дає підставу ще раз підкреслити, що організація виступає як внутрішня енергія вірогідності, а управління — як її розрахунок.

Співвідношення організації та управління залежить від впливу частини на ціле і цілого на частину. В остаточному підсумку цілим слід вважати саму організацію, а частиною — управління. Але ця характеристика не діалектична настільки, наскільки це необхідно для виявлення в частині та цілому відносин упорядкованості. Тому управління не можна вважати частиною по відношенню до цілого, оскільки воно є формою його відтворення. Проте, якщо по відношенню до організації можна говорити про її саморозвиток, самовідтворення як властивості цілого, то по відношенню до управління така кваліфікація буде неточною, бо управління — властивість цілого і як його частина не має тієї міри автономності, яка притаманна організації. В організації вона по суті абсолютна, в управлінні ж вона відносна, тому що організація — це власна цілісність, а управління — це залежна цілісність.

Тож частина й ціле — це не співвідношення організації та управління, а спосіб існування організації як системи; а управління тим ефективніше, чим органічніше воно реагує і на частину, і на ціле.

Більш достовірним видається співвідношення організації та управління в таких категоріях як “зміст” та “форма”. Тут виразнішою постає організація як зміст об’єкта, а управління — як форма існування цієї організації. І справді, будь-який об’єкт є структурним настільки, щоб бути достатнім для встановлення рівня розвиненості цієї структури, визначення її параметрів, енергії, яку породжує взаємодія її частин тощо. Причому організація — це не кістяк об’єкта, це не його підпори (хоча і це має місце), а саме енергія взаємодії, і тому змістове визначення організації як певної самодостатності видається логічним. Форма ж — це конструкції, які визрівають, у які вливається організація і якими повинен оволодіти управитель для достатньо ефективного впливу на об’єкт. До того ж, управління може виступати в різноманітних

формах, причому ця різноманітність може бути не рухом організації, а рухом управління, яке вбирає в себе дедалі більшу енергію організації, принаймні осягає цю енергію, тобто організацію. І в цьому сенсі управитель тим професійніше діє, чим він ліпше розуміє своє місце в системі організації і не посягає на її основи, а, навпаки, прагне своєю діяльністю розкривати все нові простори для її прояву, і це означає, що управління як форма активне по відношенню до організації як до змісту. Звичайно ж, в управлінському вжитку існують такі терміни, як “зміст управління”, навіть “зміст організаційної діяльності”. Перше та друге не коректні: зміст управління ми вже позначили, що ж до організаційної діяльності, то йдеться про організацію як функцію, що заведено в науці управління вважати виправданим.

Для того, щоб організація мала змогу виявити себе з необхідною для неї мірою впливу на управління, вона має володіти в управлінському сприйнятті тими якісними та кількісними характеристиками, що надають їй статусу фундаментальної засади. Це вирішальний фактор певного співвідношення між організацією та управлінням. Якість організації включає в себе весь набір властивостей, який може існувати тільки у визначеному управлінському режимі. Саме цей режим для організації розглядається як вищий її прояв. І чим він у соціальному аспекті доцільніший, тим він і доцільніший з погляду управління. Тут необхідна повна адекватність. Саме в цьому розумінні слід говорити про об’єктивованість цілей організації, оскільки вона не привноситься ззовні, а породжується цим режимом, взаємодією частин цього режиму, які знаходять для себе достатній простір тільки в такій режимній організації. Тому управлінська доцільність як якість організації закладена в самій організації, і що повніше вона представлена в управлінні, то вона ефективніша. Отже, якість організації в науково-прикладному вигляді — це органіка першого та другого, це рівень як самої організації, так і міра проникнення управителя в його режим.

У запропонованому контексті слід розглядати і категорію “кількість”. Організація дозволяє собі ту кількість елементів, яка не порушує її системних властивостей. Накопичення кількісних характеристик в організаційному розумінні — це міра припустимого, тієї межі, за якою починається системний дисбаланс, оскільки енергії режиму бракує для живлення нової кількості, якщо вона — не суть породження самого режиму, нової енергії, яка з’являється в результаті взаємодії його частин. Тому для управління важливе встановлення природності кількісного руху орга-

нізації, навіть сприяння прискоренню цього руху, але аж ніяк не привнесення в організацію управлінської кількості. Зрозуміло, що йдеться про таке привнесення, яке не сприймається організацією, не заповнює енергію, якої їй бракує через непередбачені зовнішні впливи на неї, в чому, власне, і повинна полягати вища управлінська мудрість, вищий управлінський професіоналізм. Тому кількість в управлінському використанні якоюсь мірою суперечить діалектичному уявленню про нього як про формалізовану якість. Ба більше, управління дозволяє собі визначати по відношенню до організації енергію кількісних результатів організації і таким чином сприяти прискоренню процесу переходу кількісних характеристик у якісні. Причому діалектичні структурні підрозділи переходу кількості в якість (т. зв. безперервність та переривчастість) знаходять у співвідношенні організації та управління свій варіант застосування, позаяк безперервність виступає як постійний зв'язок між організацією та управлінням, незважаючи на статичність першої та динамізм другого, а переривчастість для цього співвідношення — звичайний період накопичення інформації про рух організації, яку обслуговує управитель. Тому діалектичний стрибок як перехід кількісних змін у якісні тут має вигляд накопичення інформації, звичайно ж, на основі загального процесу (закону) переходу кількісних змін у якісні.

Взаємозв'язок організації та управління як відношення між сутністю та явищем здійснюється у вигляді процесу, якому властиві, як і будь-якому процесу взагалі, свої суперечності. І в даному разі суперечності виступають у ролі джерела руху, розвитку.

Як єдність суперечностей організацію та управління можна позначити ось якими характеристиками. Організація вимушена як самосутність звертатися до управління в зв'язку з неможливістю іншого способу існування, оскільки упорядкування її елементів, їхня автономність викликає потребу в управлінському впливі, за всього неприйняття посягань з боку управління на їхній “суверенітет”. Об'єктивність потреб свідчить про те, що співвідношення організації та управління як протилежність є умовою нормального тривання процесу зв'язку, який тільки за умови визначеного рівня єдності не розриває цей зв'язок, робить його конструктивним. Причому саме в організації та управлінні це не боротьба протилежностей, а тип суперечностей, які гармонізують відношення між організацією як сутністю та управлінням як явищем. Інакше вони не могли б існувати як сутність та явище взагалі, бо явище — це різноманітність сутності. Конфлікт у да-

ному разі як прояв протиріччя являє собою накопичення нової кількості та якості в організації як сутності, яким не відповідає управління як явище, що з неминучістю призводить до необхідності змін в управлінні. Приблизно в такому ж розумінні слід розглядати й відчуження як порушення органічного зв'язку між організацією та управлінням, з тією різницею, що відчуження призводить до конфліктного стану в певному часовому відтинку, який, як правило, не відчувається з такою мірою болісності, як конфлікт, хоча вірогідність перетворення присутня постійно.

У цьому зв'язку слід наголосити, що і протилежність, і конфлікт, і відчуження як прояв суперечностей, незважаючи на їхній об'єктивний динамізм, саме у відносинах організації та управління виступають у ролі об'єкта гармонізації, причому про цю гармонізацію повинні “думати” як організація, так і управління. Ця повинність — закон розвитку управління, інакше воно просто не відбудеться не тільки як об'єктивне явище, але і як суб'єктивна діяльність³.

Проте гармонізація у відносинах організації та управління як суперечність зустрічається на своєму шляху і з законом заперечення. В найпростішому виразі це відома формула заперечення старого та ствердження нового. У відносинах же між організацією як сутністю управління та самим управлінням як явищем відчуження переважно пов'язане з витратами в автономному існуванні управління і значно рідше в суверенітеті організації. Це викликано тим, що організація — це не об'єкт управління: тут не придатна формула об'єкт-суб'єкт управління. Мова йде про організацію як про сутність управління, і тому заперечення в управлінні вирішальною мірою є запереченням і в організації, хоча можливі варіанти, коли заперечення управління виступає “в чистому вигляді”, тобто тоді, коли це стосується власної структури, суб'єктивної недосконалості, невідповідності організації та управління, організації управління як системи заходів, методів впливу його функціональному призначенню. А функція тут виступає як прояв сутності організації, змістового навантаження управління, каналу зв'язку між управлінням як явищем та організацією як його сутністю. Тому заперечення функціональним бути не може, якщо функції об'єктивно відображають управління як організаційну сутність.

Сказане має ще глибші фундаментальні засади в зв'язку з аналізом організації як сутності управління. До них відносяться загальний зв'язок та взаємодія в управлінні, причинність, об'єктивна доцільність та системність.

Загальний зв'язок як матеріальна єдність світу в досліджуваному явищі представлений як загальна організація самої матерії, яка самоуправляється за допомогою інформаційних процесів. Інформація в даному разі може бути, хоча вельми умовно, зведена до управління як до організації, тому що такий підхід не буде достатньо плідним по відношенню до організації самого управління в його соціальному варіанті, хоча як закон таке твердження здається достатньо логічним. І все-таки загальний зв'язок як показник матеріальної єдності світу до організації сутності управління має пряме відношення, оскільки будь-який зв'язок — це, зрештою, спосіб існування організації, і тому управління тут навіть в інформаційному вигляді не може не бути властивістю організаційної органіки. Не випадково в соціальному управлінні більш потужним та професійно досконалим є управління, яке виходить на глибинні зв'язки, не помітні управлінськи не організованому оку. Тому самий розвиток як спосіб існування матерії входить до організаційної сутності управління як його фундаментальна основа.

Цей же розвиток створює між організацією та управлінням певну причинність, яка має існувати саме в управлінні як об'єктивна доцільність. В організації як сутності управління, зрозуміло, слід шукати постійне джерело причинності, якщо це пов'язано із системністю їх існування. Навіть суб'єктивізм в управлінні слід розглядати в такому розумінні, що необхідно для того, щоб знімати певні недоліки в управлінні за допомогою виявлення причин, що їх породжують саме в організації, у рівні впорядкованості об'єкта, збалансованості елементів, системно здоровому розвитку. Тут організаційна сутність управління виявляє себе особливо відверто, бо людському здоровому глуздові притаманно шукати причину, а не причинність, що закладена у фундаментальних засадах організації. Організація як сутність управління містить причинність як об'єктивну доцільність, але вона, зрештою, існує в рамках об'єктивної доцільності, а не в оперативному відтворенні. Тому настільки широкий ряд типів причин, які в управлінні часто-густо виконують у ролі аргумента негативну дію. Тому професійне управління має чітко відокремлювати обставинну причину від фундаментальної причинності.

По відношенню до об'єктивної доцільності організація як сутність управління відображає її найбільш надійно, бо ж вона — сутність об'єкта, поданого в елементному вигляді. Упорядковане призначення управління можна також вважати об'єктивною доцільністю. Звідси робимо висновок про те, що доцільність закла-

дена в об'єкті і тому мета також закладена в ньому. Задача суб'єкта управління полягає в тому, щоб виявити цю мету, усвідомити її та повернути об'єкту у вигляді адекватних функціональних зусиль з відтворення потенціалу його організації. Тільки та ціль, яка має таке походження, може мати достатньо ефективний потенціал для руху об'єкта. Тут категорія природності цілком доречна. Вона протистоїть штучному вторгненню в об'єкт, тим неприродним для нього цілям, які є для нього результатом суб'єктивістського підходу до управління. Це і є об'єктивною доцільністю. І, нарешті, в організації як сутності управління є відомий історизм, той перелив традицій і тенденцій, який створює історію їх взаємозв'язку.

В соціальному управлінні цей історизм не є проблемою. Він достатньо повно описаний у наукових та публіцистичних розробках щодо історії управління та управлінських відносин. Тут же доцільно звернути увагу на таке.

У літературі саме у зв'язку з аналізом історичного досвіду управління представлене в різних модифікаціях: як функціональна діяльність, організаційна діяльність, як властивість соціальної системи, як кібернетичне явище тощо. Це викликано тим, що воно справді ближче або далі розташоване по відношенню до діяльності, що, зрештою, для історичного аналізу є головним. Проте не менш головним слід уважати проникнення наукової думки в глибинні процеси існування матерії і духу, які не лежать на поверхні по відношенню до безпосереднього людського сприйняття, але більш сильно впливає на життєдіяльність людей якості фундаментальних детермінантів. Зробити ці детермінанти прикладними — завдання науки та практики. А в даному дослідженні історична практика підтверджує, що організація як сутність управління має розглядатися як союз між фундаментальним та прикладним знанням, оскільки термін “сутність” у наведеному баченні має як глибинні, так і оперативні характеристики. Це і детермінант управління, і його функціональне забезпечення, оскільки організація із сутності перетворюється на функцію досить видимо, хоча б тому, що впорядкування поведінки об'єкта, зокрема, персоналу, безпосередньо входить до професійних обов'язків будь-якого керівника, причому у відповідності з цілями, задачами потенціалу об'єкта (персоналу), і визначаються вони не апіорі, а на основі аналізу об'єкта, що управляється.

Тож організаційна сутність управління функціонально виявляє себе в упорядкуванні спільної діяльності людей, вищою формою

якої в історії цивілізації є кооперативна організація. Тому звернення до кооперації, передусім до виробничої, є логічним.

Виробнича кооперація включає в себе визначений, саме кооперативний, тип організації, на якому відбувається управління як вид продуктивної діяльності в сфері матеріального виробництва.

У той же час необхідність та актуальність визначення місця організації в управлінні кооперативною діяльністю, її змісту та тенденцій розвитку, тієї ролі, яку організація відіграє в управлінні, диктується самою практикою управління, тими завданнями, які перед управлінням ставить розвиток самої кооперації.

Спираючись на це положення, слід встановити, по-перше, місце організації в управлінні кооперацією працівників, по-друге, — визначити зміст організації та основні вимоги до її реалізації.

Запропоновані вище характеристики організації як сутності управління об'єктивно впливають із системної природи кооперації. В свою чергу, вона сама спрямована на приведення системи у відповідність з притаманними їй закономірностями розвитку.

Річ у тому, що питання про те, як із дій людей складається кооперативний процес і як, навпаки, цей процес розчленовується на дії людей, не має алгоритмічного рішення. Втім, кооперативні процеси носять не хаотичний, довільний характер, а певним чином упорядкований. Цю впорядкованість кооперації спочатку створює мета діяльності, яка подібно до закону визначає спосіб та характер свідомої людської діяльності, має принципово важливе значення для розуміння іманентно притаманної цій діяльності діалектики суб'єктивного та об'єктивного. В зв'язку з управлінням кооперацією ми таке саме відношення знаходимо в механізмах управління, які тут виступають як зв'язок між об'єктивними закономірностями даної кооперативної системи та її ж управлінням, і, навпаки, зв'язок між об'єктивними закономірностями та управлінням виступає як механізм прояву цих же закономірностей — як механізм впливу закономірностей на діяльність людей і, отже, на розвиток кооперації. В цьому розумінні механізми управління об'єктивні, бо виникають на основі власних кооперації закономірностей розвитку. Зворотний зв'язок, зв'язок управління із закономірностями кооперативної системи виступає, в найзагальнішому вигляді, як спільна діяльність людей, як взаємодія людей, що відповідає їхнім інтересам та потребам, — суб'єктивно. Тож механізми управління кооперацією виступають як конкретний суб'єктно-об'єктний зв'язок, за допомогою якого кооперація впливає на себе як організаційне ціле⁴.

Управлінню кооперацією притаманні як стихійні, так і свідомі властивості. Суб'єктивний бік механізмів управління кооперацією зводиться насправді тільки до того, що вона існує в людській діяльності, в підприємницьких відносинах як об'єктивне явище. Оскільки самі закономірності цього явища не пізнані, діють як стихійна, не пізнана сила, що управляє кооперацією "ззовні", то самі механізми управління фетишизуються з погляду організації як сутності управління як щось ірраціональне. Такою основною силою, головним механізмом управління в суспільстві є ринок, що стихійно росте вшир та вглиб. Саме цій силі й підпорядковане управління цивілізованою підприємницькою діяльністю, її функціонування та розвиток. У той же час товарне виробництво, породжене ринковими відносинами, є певною мірою джерелом стихійного управління, яке постійно обмежується також певною плановістю, яка закономірно виникає у зв'язку з певним станом кооперації.

Незважаючи на наявність сполучного ринку кооперації в масштабах всього суспільства, основи його організації індивідуальні, пов'язані між собою ринковою організацією. Тому управління в кооперації часто може тільки враховувати тенденції розвитку ринку, рух попиту, що й відбувається в рамках ринку, який, зрештою, визначає підприємницьку діяльність.

При будь-якій кооперативній формі свідоме використання механізмів прояву закономірностей власного розвитку і створення відповідних організаційних умов для їх повного прояву є об'єктивною необхідністю.

Але врахувати абсолютно всю складність кооперативних закономірностей та їхніх взаємозв'язків, врахувати абсолютно точно у всіх відношеннях досягнутий рівень розвитку кооперації практично неможливо. Тим більше, що вона знаходиться в постійному розвитку, виникають нові явища і тенденції, непередбачені інтенсивність та форми її прояву. А це не може не позначитися як на прийнятих завданнях розвитку кооперації, які, таким чином, постійно виявляються відносно невідповідними об'єктивному ходові розвитку середовища, так і на організації їх виконання, яка скеровує діяльність членів кооперації.

І справді, організацію як сутність управління можна виявити на будь-якій стадії управлінського процесу. Проте стадії процесу управління нерозривно пов'язані не тільки в своїй відносній самостійності, яка визначається їхньою закономірною черговістю, але й насамперед як функції управління, притаманні будь-якій з

цих стадій. Тому слід розрізняти організацію як сутність та функціональне відображення організації.

Діяльність суб'єкта управління не може не визначатися об'єктом управління, тобто, в найширшому розумінні, виробничими, політичними, соціальними, духовними та всіма іншими відносинами. Адже врешті-решт і сам суб'єкт управління визначається цими відносинами. Але таке ж саме відношення ми знаходимо і в зв'язку з процесом управління. Тільки об'єкт в його найбезпосереднішому вигляді тут інший. Ним є сам процес управління. А подібно до того, як кооперацією не управляє ніхто “ззовні”, так і суб'єкт управління управляє сам собою відповідно до тієї стадії процесу управління, на якій він знаходиться. Сама стадія управлінського процесу своїм конкретним змістом виступає для суб'єкта управління як мета, що визначає спосіб та характер його діяльності. А якщо проаналізувати діяльність суб'єкта управління на будь-якій стадії циклу управління, то ми побачимо, що вона носить саме такий характер, як і управління в цілому — виступає єдністю прийняття завдання, організації, регулювання, пов'язана з інформаційними процесами. При цьому зміст та мета окремої стадії процесу управління визначається не сумою вказаних моментів управління, а тим місцем, яке вона займає в процесі управління.

Тут ми маємо справу з двома аспектами одного й того самого управління. Стадії процесу управління — це об'єктивні функції управління як свідомої діяльності. Але стадії процесу управління для суб'єкта управління виступають як завдання, для вирішення яких він повинен використовувати всі функції управління. Цим, власне кажучи, і характеризується управління як діяльність суб'єкта. А це означає, що управління як діяльність суб'єкта управління не можна характеризувати однією лише організацією як функцією. Діалектика управлінської діяльності саме така, що оскільки управління існує як процес свідомої діяльності з належними йому стадіями, які є функціями управління в цілому, то в діяльності суб'єкта управління функції управління здійснюються на всіх стадіях управлінського процесу як організаційного явища. В той же час на тому ж рівні — на рівні управління кооперацією в цілому — стадії процесу управління є проявом його організаційної сутності, оскільки вони є такими для суб'єкта управління.

Спроба визначити організацію як сутність управління означає, в загальноприйнятому розумінні, наявність таких моментів свідомого управління, як аналіз досягнутого рівня розвитку кооперації як організації за допомогою управління і розробка завдання її по-

дальшого розвитку. А втім, і цьому розвитку також притаманна певна організація — саме вона є передумовою, основою для організації як функції управління. З цього погляду неправомірним є протиставлення організації та управління. Якщо навіть умовно погодитися з тим, що в управління організація не входить, то виникає питання про те, що власне входить в управління. Управління як процес виконання прийнятого завдання внаслідок обов'язкової наявності деяких моментів стихійності потребує постійних виправлень, виступає як регулювання виконання завдання, яке також є властивістю організації.

Об'єктивно управління впливає з системної природи кооперації та має за мету підтримати цю систему, розвинути її у відповідності з притаманними їй закономірностями, а суб'єктивно цей процес постає саме як надання цьому розвитку відповідних організаційних умов. І справді, діяльність людей, з якої, власне кажучи, і складається процес розвитку кооперації, відбувається у певних суспільно-організаційних умовах. У той же час завданням управління є спрямовування цієї діяльності на підтримання відповідності розвитку кооперації з притаманними їй закономірностями. А це відбувається саме шляхом створення певних суспільно-організаційних умов, у даному разі для прояву (додання) управління до кооперації.

Проте свідоме управління кооперацією — це процес, розчленований на визначені відносно самостійні стадії. Кожна зі стадій має своєю основою організацію як певну впорядкованість системи, що також притаманне й управлінню в цілому. І все-таки управління як специфічний вид діяльності характеризується організацією лише як одним з його моментів.

У цьому розумінні проблему місця організації в управлінні вирішує В. Г. Афанасьєв, який це явище пов'язує з управлінським циклом і визначає організацію через її місце в управлінському процесі. “Операції, дії суб'єкта управління, які відповідають стадіям управлінського циклу, що послідовно замінюють одна одну, — пише він, — являють собою функції управління, а сукупність цих функцій — зміст управлінського процесу.

Цими функціями є: розробка та прийняття управлінського рішення; організація; регулювання; коригування; облік та контроль”⁵. Одночасно В. Г. Афанасьєв наголошує на розумінні стадій управлінського циклу саме як функцій управління — на відміну від розуміння функцій як певних конкретних завдань, що виконуються конкретним соціальним суб'єктом: “Жодна з функцій сама по собі або проста сума функцій не дають уявлення про

управління: тільки в нерозривній єдності, діалектичному взаємозв'язку вони утворюють єдиний управлінський цикл”.

Тож, справді, питання організаційної сутності управління кооперацією обертається навколо питання про управління як специфічного виду діяльності, тобто свідомого, суб'єктивного, відносно розчленованого процесу.

Для того щоб виробити та прийняти управлінське рішення, слід цю роботу організувати. Себто можна говорити, що праця з виконання цього завдання має організаційний характер. Водночас саме прийняте рішення носить організаційний характер, оскільки воно спрямовує діяльність людей, управляє ними як обґрунтована інформація, що вказує на необхідність виконання якогось певного завдання. Тому організація як сутність управління означає організаційне виконання прийнятого управлінського рішення, а регулювання включає в себе організацію в ролі управління виконанням прийнятого рішення, а також утворення нових організаційних якостей, які протистоять стихійним явищам, що виникають у ході виконання рішення. Як система інформації в цьому процесі функціонують облік та контроль, які також потребують організації, бо організаційна система управління є в той же час і специфічною мережею каналів зв'язку, комунікаційною мережею управління.

Тож виявляється об'єктивно необхідним у ході виконання завдань уточнювати самі завдання і, відповідно, змінювати організацію їх виконання. Це означає, що третя частина процесу управління (виконання прийнятих завдань) знімає в собі обидві попередні частини. Знімає не тільки в розумінні їх почерговості, об'єктивної зв'язаності, єдності всіх трьох частин, у якій існує процес управління, але й передусім у розумінні їх об'єктивного взаємозв'язку, в якому існує управління саме в цій частині процесу управління. Це й робить третю частину специфічною, що характеризує себе саме з боку управління як специфічного виду діяльності — як певне коригування, регулювання діяльності з виконання прийнятих завдань, а не просто виконання завдань.

Об'єктивною базою для прийняття таких уточнюючих рішень є постійний потік інформації про перебіг процесу виконання завдання, про об'єктивні та суб'єктивні труднощі, що зустрічаються. Така інформація важлива і для часового виміру виконання завдання, позаяк управління кооперацією — постійний процес, що не переривається ані на хвилину. В свою чергу інформація слугує об'єктивною базою для розробки завдань, тобто вона виконує постійні контрольну та облікову функції в процесі управління. Слід

зауважити, що розуміння місця чотирьох основних частин управлінського процесу — розробка завдань, які відповідають об'єктивним тенденціям розвитку даного середовища, створення відповідних виконанню прийнятих завдань організаційних умов, регулювання діяльності з виконання прийнятих завдань, інформаційні процеси свідчать і про відповідне розуміння місця організації в управлінні кооперативною діяльністю.

Проте для виконання прийнятих завдань розвитку кооперації необхідно створити відповідні організаційні умови, відносини та зв'язки, що спрямовують діяльність усіх членів кооперації на їх виконання. Тож управління кооперацією як процес можна розчленувати на три частини: прийняття завдань, що відповідають її розвитку, організаційне забезпечення їх виконання і саме виконання.

Таким чином, організація зустрічається протягом усього процесу управління саме тому, що вона є його сутністю. Проте зміст її в більшості випадків не збігається через різні аспекти функціонування процесу управління. Тому для визначення місця організації в управлінні необхідно виділити один головний аспект. А оскільки йдеться про свідоме управління, тобто виходячи з міри “концентрації” організації в окремих стадіях процесу управління, то головним, визначальним аспектом буде розуміння організації саме як сутності управлінського циклу. В зв'язку з виявленням визначального аспекту організації, її місця в управлінні виникає питання про співвідношення змісту окремих стадій управлінського циклу і тієї форми діяльності, в якій цей зміст “прочитується”. З цього погляду стає зрозумілим, що організаційна діяльність визначає зміст окремих стадій управлінського циклу, і навіть мета, її зміст визначається організацією. А позаяк цей зміст входить до стадії управлінського циклу, й оскільки стадія входить до процесу управління, то організація у своїй суворій якісній визначеності є сутністю управлінського циклу.

Іншими словами, організаційний момент притаманний управлінню як виду діяльності протягом усього відносно замкнутого циклу, і тому слід зводити до нього управління і визначати організацію як головну ознаку управлінської діяльності. Управління кооперацією як свідомий процес, який здійснюється суб'єктом управління, містить вищевказані якості, які в своїй єдності є і його змістом і характеристиками, що його визначають.

Звідси випливає: організація є сутністю управління; функція ж організації у своїй якісній визначеності виступає як відносно самостійна стадія управлінського циклу. Проте організації і як сут-

ності і як функції управління притаманна решта функцій управління, тобто функція організації притаманна решті функцій управління, всім стадіям управлінського циклу саме тому, що вона є його сутністю.

Щоб визначити зміст організації як сутності управління, слід врахувати в ньому всі вказані відношення. Проте визначення змісту не полягатиме у виявленні змісту кожного відношення, пов'язаного з функцією організації окремо та в їх простому додаванні. В такому разі виникла б складність, що визначається суперечністю цих же відношень, яка полягає в тому, що функція організації у своїй якісній визначеності є відносно самостійною стадією управлінського циклу і в той же час притаманна решті стадій управлінського циклу як його сутність. А оскільки функція організації є в той же час визначеною основою інших функцій управління, то вона більше не є тотожною будь-якій стадії циклу управління, а є, зрештою, лише однією з характеристик діяльності суб'єкта управління, оскільки функція організації не виступає на кожній окремій стадії циклу управління у вигляді певної "підстадії", цілком тотожної стадії управлінського циклу, позаяк вона є його сутністю. Те саме стосується й інших функцій управління, які є певними сторонами функції організації. Тобто зміст організації як сутності управління не тотожний стадії управлінського циклу. У той же час він виступає в ролі бази організації як функції управління і тому об'єктивно притаманної будь-якій стадії циклу управління, хоча їх сума не відображає функції організації як сутності управління. Світова управлінська практика підтверджує цю думку.

Логіка наукового дослідження в такому разі потребує виявлення основного відношення, яке визначає характер решти відношень, і в якому вони об'єктивно знімаються. Це відношення сутності, яке визначає характер явища, і, навпаки, в різноманітності внутрішньо-зовнішніх відношень виявляється його сутність.

У такому порядку й потрібно визначати зміст організації як сутності управління.

Таким сутнісним відношенням функції організації є, як уже було показано, природна тотожність організації з управлінською сутністю. Але самі протиріччя в різноманітності зв'язків управлінських функцій утворюють цю тотожність. Різноманітність зв'язків управлінських функцій визначає їхнє місце в циклі управління, але робить їх стосовними сутності саме як прояву функції організації. У переході однієї стадії циклу управління в

іншу виявляється їхня відносність й, отже, їх перехід у якості функцій управління, які є в своїй єдності змістом процесу управління.

Джерело суперечності відношень функції організації до організації як сутності управління знаходиться саме в переході від організації як функції управління, тотожної певній стадії циклу управління, до організації як сутності управління, об'єктивно притаманній будь-якій стадії, функції управління. Функції управління не знаходяться, як ми вже зазначали, в стадіях управлінського циклу у вигляді певних “підстадій”, тотожних відповідним їм стадіям циклу управління, хоча такий поділ стадії в безпосередній практиці управління можливий. Проте він не є нескінченним. Кінець йому створює сама практика управління з притаманним їй конкретним суспільним змістом. Смысл такого поділу визначається обсягом, складністю та рівнем об'єкта управління і, відповідно, суб'єкта управління. В практиці управління кооперацією виявляється межа такому поділу — із сутності організації в управління переходить функція управління, із функції управління — одна з характеристик діяльності суб'єкта управління. Так знімається суперечність між функцією та відповідною їй стадією і управлінський цикл як нерозривний процес вираження організаційної сутності управління. Але саме в цьому процесі можна виділити відносно самостійні стадії, які в результаті взаємного переходу одна в одну і перетворюються на функції управління. Тобто зміст функції управління, подібно до її сутності, визначається місцем відповідної їй стадії управлінського циклу і її відношенням до інших стадій циклу управління.

В управлінні кооперативною діяльністю організація складається зі стадії розробки та прийняття управлінського рішення, регулювання та стадії обліку і контролю. Тісний взаємозв'язок між цими стадіями управлінського циклу і визначає її зміст.

Виконання прийнятого рішення не відбувається автоматично. Саме через суперечність між прийнятим управлінським рішенням та відсутністю форми його виконання і виникає необхідність організації.

У найзагальнішому вигляді організація як сутність управління визначається необхідністю розробки способів виконання прийнятого управлінського рішення, які можуть бути різними в залежності від рівня та охоплення масштабів рішення, від тієї конкретної галузі кооперативної діяльності, в якій проявляє себе керівник. Одна річ — визначення способів виконання програми розвитку кооперації, інша річ — визначення способів організації

та підвищення ефективності управлінської діяльності. В той же час, оскільки із взаємозв'язку різних рівнів кооперації складається життя кооперації взагалі, оскільки ці рівні знаходяться в тісному взаємозв'язку та взаємозалежності, то має існувати щось спільне і в способах виконання прийнятого управлінського рішення, незважаючи на те, що воно стосується того чи того його рівня, того чи того елемента кооперації, в якому воно проявляється. Оскільки ж мова йде про управління кооперацією взагалі, в цілому, тому мають існувати певні спільні об'єктивні способи, які скеровують діяльність членів кооперації на виконання прийнятого управлінського рішення.

Загальними способами, які спрямовують кооперацію до однієї, визначеної мети, є об'єктивно притаманні їй механізми самоуправління. Саме механізм самоуправління кооперації є об'єктивно-суб'єктивним зв'язком між закономірностями даної кооперативної системи та управлінням. Механізми самоуправління або управління об'єктивні, оскільки є проявом закономірностей, притаманних даній кооперативній системі. Механізми управління суб'єктивні, оскільки як прояв закономірностей вони існують у діяльності людей, у їхніх взаємовідносинах, що й робить механізми управління об'єктивною основою управлінської діяльності.

Центральним моментом при цьому є використання управлінням людських інтересів та потреб, а також подальше їх формування у відповідності з ринковою пропозицією. Потреби об'єктивні й водночас суб'єктивні. Матеріальне виробництво не відбувається і не розвивається як самоціль, а саме заради задоволення потреб людей.

Проте ні система економічного стимулювання, ні організація використання та подальшого розвитку моральних стимулів, ані правове забезпечення виконання прийнятого управлінського рішення не забезпечують його автоматичного виконання. Річ у тому, що управління кооперацією працівників являє собою складний, внутрішньо взаємопов'язаний механізм, що охоплює всі компоненти кожної з її форм. Одночасно управління кооперацією як управління з центру передбачає його багаторівневність, а відтак передбачає зв'язки між різними його рівнями. Виникають необхідність створення цього центру в кожній даній сфері діяльності та організація зв'язків як між різними його рівнями та компонентами, так і між різними його об'єктами, тобто виникає необхідність організації суб'єкта управління і його зв'язків з об'єктом управління, що і є четвертим завданням функції організації. Тому для організації виконання прийнятого управлінського рішення

необхідним є інформування членів кооперації про прийняте управлінське рішення. Цей елементарний крок набуває особливо-го значення саме в зв'язку з наявністю об'єктивних передумов для прояву засад самоуправління членів кооперації. Ці передумови й слід використовувати в процесі інформування про прийняте рішення. При цьому недосить просто надати інформацію про рішення та наказ його виконати. Треба обґрунтувати необхідність та значущість прийнятого управлінського рішення — переконати членів кооперації в його об'єктивній необхідності.

Необхідність утворення суб'єкта управління кооперацією та організація його зв'язків з об'єктом управління виникають відразу ж після її створення.

Об'єктивні зв'язки між суб'єктом управління та його об'єктом в умовах кооперації впливають у цілому з її природи, що дозволяє здійснювати управління різними елементами кооперації, в тому числі і її організаційними засадами з центру, організовувати певні управлінські відносини, що охоплюють як зв'язок суб'єкта управління з об'єктом, так і зв'язок між різними компонентами та рівнями суб'єкта управління.

У практиці управління кооперацією склалися два основні типи управлінських відносин: субординація та координація. Відносини субординації являють собою відносини між вищими та нижчими ланками системи управління, між керівником та керованими. Відносини координації — це відносини одного рівня. Якщо відносини субординації — це відносини по вертикалі, то відносини координації — відносини по горизонталі.

Крім відносин субординації та координації для виконання прийнятого рішення, для своєчасного здійснення доповнень та виправлень, що вносяться до прийнятого управлінського рішення, необхідно також визначити права та обов'язки, визначити міру відповідальності та дисципліни. Відносини відповідальності та дисципліни передбачають безумовне дотримання прийнятих законів, норм та правил, здійснення виконавцями рішень управлінських органів, виконання нижчими рівнями суб'єкта управління рішень вищих рівнів. Відносини дисципліни передбачають творчий підхід до виконання рішення, врахування конкретних умов, у яких здійснюється виконання рішення⁶.

Взаємозв'язок та переплетеність усіх чотирьох основних управлінських відносин — у відповідності до конкретних умов управління кооперацією — і являє собою те, що в теорії та практиці управління називається організаційною структурою управління.

Регулювання як постійний процес виникнення та подолання суперечностей між прийнятим рішенням, організацією його виконання та об'єктивним ходом рішення здійснюється на основі інформації. Об'єктивною основою отримання такої інформації є сама організація управлінських відносин, система контролю та обліку, яку необхідно організувати.

Відповідно до цього завдання потрібно здійснювати постійний контроль і вести періодичний облік організації виконання прийнятого рішення, досліджувати ефективність організаційних зв'язків. Для цього слід виділити основні ланки прийнятого рішення, а також основні ланки організації його виконання, які об'єктивно підлягають контролю та обліку, організувати особливу систему обліку та контролю, визначити, як часто проводитиметься облік та контроль, виробити оціночну систему явищ, що передбачаються, які виникають у перебігу виконання рішення, підготувати можливі варіанти доповнення прийнятого рішення.

Проте виконання всіх вказаних завдань організації недостатньо для виконання рішення на адресу кооперації. Управління кооперацією як суб'єктивний процес, який відображає об'єктивні вимоги її розвитку, означає в безпосередньому його вигляді, що управляє людина, що конкретні органи, конкретні люди приймають та виконують рішення. Тому завданням організації є визначення органів та осіб, відповідальних за виконання прийнятого управлінського рішення саме в тій організаційній формі, яка визначається сутністю кооперації як об'єкта управління.

Завданням визначення органів та осіб, відповідальних за виконання прийнятого управлінського рішення, вичерпуються завдання функції організації, вичерпується організація як друга відносно самостійна стадія управлінського циклу. Але цей факт свідчить також про ту велику роль, яку функція організації відіграє в управлінні кооперацією. Масштабність завдань функції організації свідчить також про ті зв'язки, що об'єктивно існують між нею як другою стадією управлінського циклу та іншими стадіями циклу управління. Такі завдання, як утворення суб'єкта управління, визначення органів та осіб, відповідальних за виконання прийнятого управлінського рішення, самі по собі властиві й іншим стадіям управління, і в той же час це завдання функції організації і навпаки. Завдання організації системи обліку та контролю, організація зв'язків суб'єкта з об'єктом — прояв інших функцій управління, завдання функції організації, які диктуються її зв'язками з іншими функціями управління.

Проте завдання організації ще не визначають її змісту, оскільки це завдання організації найвищого рівня. А для практики управління кооперацією треба знати зміст організації щодо будь-якого рівня, знати те спільне, що пов'язує ці завдання. Цим спільним, насамперед, є необхідність організації суб'єкта управління та його зв'язків з об'єктом управління. Таке визначення передбачає в кожному конкретному випадку і створення організаційної структури, і системи контролю та обліку, і способів та методів управління, і відповідальність за виконання рішення.

Проте одного знання змісту та завдань організації недостатньо для успішної організаційної діяльності. Для того, щоб успішно організувати, недостатньо знати “що робити”, слід також знати “як робити”, необхідне знання загальних вимог до організації, до її змісту, загальних завдань, що впливають з нього.

Організація як сутність управління передбачає дотримання загальних принципів управління — об'єктивності, науковості, оптимальності, демократичності та ін. Але знання загальних принципів управління не дає повної можливості реалізації функцій організації. Тими умовами, дотримання яких приносить бажаний ефект, є об'єктивні вимоги, що висуваються до організації як самим змістом процесу управління кооперацією, так і його логікою. Тож визначення вимог до організації означає виявлення тих об'єктивних умов, які лежать в основі її змісту в цілому і в кожному її спільному завданні зокрема. Дотримання цих вимог до організаційної діяльності і визначає її ефективність.

А відтак першим завданням організації є утворення суб'єктів управління. З діалектики суб'єкта та об'єкта можна зробити висновок про те, що головною вимогою до першого є його відповідність об'єкту. Проте для успішного здійснення завдання утворення суб'єкта управління недостатньо вказати на необхідність його відповідності з об'єктом. Потрібно проаналізувати специфіку організації саме цього суб'єкта управління. А позаяк організація визначається об'єктом управління, то необхідно здійснити аналіз саме об'єкта управління, тобто кооперації.

Кооперація як об'єкт управління являє собою єдність суспільних та речових факторів системи, що управляється, — різні сфери діяльності та цілі управління, збереження, зміцнення та розвиток кооперативних відносин. Вони, зрештою, і визначають суб'єкт управління, яким є відповідна політична система суспільства.

Оскільки ж об'єкт управління — кооперація — об'єктивно поділений на відносно самостійні галузі, то й суб'єкт управління повинен у своїй організації відобразити цю розчленованість. А це

означає, що для успішної організації суб'єкта управління кооперацією слід дотримуватися умови відповідності його компонентів об'єктивній розчленованості об'єкта управління і тим цілям, які стоять перед управлінням. Дійсно, відповідно до потреб кооперації створюється суб'єкт управління. Ця умова дотримується і має дотримуватися в кожній з галузей кооперативної діяльності. Управління кооперацією через "відомчий" поділ — об'єктивна необхідність успішного управління. Але в той же час потрібно вести й узгоджену роботу.

Сказане дає також підставу зробити висновок, що другим основним завданням організації є встановлення зв'язку між суб'єктом та об'єктом управління, між керуючою та керованою системами. Це завдання поділяється на ряд підзавдань — створення організаційної структури управління, системи контролю та обліку, встановлення відповідальності за виконання рішень, встановлення способів та методів управління в цілому. Всі ці завдання пов'язані між собою і вимоги до них однозначні. Створення організаційної структури означає встановлення такого зв'язку субординації та координації, який би з найменшими витратами часу та сил дозволив ефективно виконати прийняте рішення. А це на практиці означає дещо інше, ніж створення оптимальної кількості ланок управління. Наприклад, створення системи обліку та контролю підпорядковане завданням піднесення ефективності та фактора часу. Але тут треба враховувати як специфіку галузі управління, так і можливі соціально-політичні наслідки. Часом достатньо наказу, щоб виконати рішення, в ішому випадку потрібно створити цілу систему економічного та морального стимулювання. В той же час жоден з останніх двох способів управління сам по собі недостатній для управління кооперацією. Використання одних економічних стимулів за наявності інших інтересів та потреб може призвести до виникнення морально-психологічного бар'єра, до суто споживацького ставлення до кооперації. А одного використання моральних стимулів об'єктивно недостатньо. Тож слід щоразу дуже ретельно перевіряти можливі соціальні наслідки економічного стимулювання, не кажучи вже про їх науково-економічну обґрунтованість.

Одночасно необхідно постійно поєднувати їх з моральними стимулами, що також мають всіляко розвиватися.

Очевидно, що проблема визначення місця організації в управлінні, виявлення її змісту та визначення тієї ролі, яку відіграє організація в управлінні кооперацією, дуже складна й багатогранна. Складність її насамперед у багатоаспектності її розгляду, а також

неповній вирішеності багатьох проблем управління. Спроба визначення місця організації в управлінні необхідна й тому, що від розв'язання цього питання значною мірою залежить вирішення наступних питань, передовсім визначального аспекта — свідомого управління. Оскільки управління кооперацією — це свідомо діяльність, тому її, як і будь-який інший вид діяльності, можна розчленувати на певні відносно самостійні стадії. В цьому сенсі погляд на управління як на процес певної діяльності є частиною теорії організації. Організація — це одна з чотирьох функцій управління, друга стадія циклу управління, вона притаманна решті стадій управлінського циклу (функціям управління), їй притаманні також моменти інших функцій управління.

Визначення організації як структури, в якій тривають процеси управління, ґрунтується на тому реальному факті практики управління, що виконання прийнятого управлінського рішення справді відбувається в певній організаційній структурі. Проте, по-перше, саме створення організаційної структури входить до процесу управління, позаяк остання не надається “ззовні”, а створюється свідомо; по-друге, з розвитком кооперації виникає необхідність уточнення або навіть повної зміни організаційної структури і, по-третє, в самому процесі управління як відносно замкненому циклі в ході виконання прийнятого рішення внаслідок певного моменту стихійності потрібно вдосконалювати організаційну структуру⁷.

Визначення організації як основного моменту управління, визначальної його ознаки ґрунтується на тому, що, по-перше, протягом усього процесу управління, на кожній його стадії можна виявити момент організації, і, по-друге, що саме управління як свідомий процес прагне організації. Проте зміст та сутність кожної стадії взагалі не зводиться до організації, та й самій організації притаманні моменти інших функцій управління. Що ж до того факту, що управління як свідомий процес тяжіє до створення певної організованості, то можна з цілковитою певністю твердити, що таке розуміння взагалі збігається чи з розумінням організації як організаційної структури — коли розуміти управління як свідомий процес — чи з такими поняттями, як системність, комплексність — коли розуміти управління як функцію кооперації в найширшому розумінні.

Управління кооперацією є одночасно об'єктивним та суб'єктивним явищем, відображаючи сутність самої кооперації, що виступає у вигляді управлінських відносин та у вигляді діяль-

ності з управління. Взаємне їх переплетення в управлінському процесі — органічна властивість цього соціального феномену.

Кооперативна організація діяльності як процес, що управляється, характеризується впливом на нього — причому безпосередньо — управління тими сферами суспільних відносин, що в них ця діяльність себе проявляє або формується. Тому управління, наприклад, виробничими відносинами є одночасно й управлінням соціальними відносинами людей, які вступають у ці відносини; управління технологічними процесами означає вибір такої технології, що сприяє гармонізації сутнісних сил особистості; управління соціально-політичними відносинами супроводжується розрахунком потенціалу політичної системи тощо.

Нині в світі розгортається процес заміни стихійної самоорганізації трудової діяльності свідомою організацією її кооперативних засад. Сучасний рівень розвитку цивілізації може зберегтися та розвиватися лише як свідомо організований стан. Як об'єктивний стан суспільства самоорганізація впливає з його системної природи, об'єктивної необхідності взаємозв'язку всіх сфер життя суспільства, який ґрунтується, власне, на кооперації працівників. Організація в цьому зв'язку виступає як діяльність, спрямована на приведення кооперації у відповідність з притаманними їй закономірностями розвитку, й носить цілісний, системний характер.

Це загальні умови, які визначають дедалі значнішу роль організації. Проте самі по собі умови, що визначають таку роль організації, не дають повного уявлення про зміст самого процесу зростання її ролі. Вони вказують лише на необхідність відповідності нових завдань, що виконує організація, тим же загальним умовам. А оскільки вони вказують лише на необхідність зміни конкретного суспільного змісту організації, позаяк ці умови загальні, то потрібно виявити цей зміст безпосередньо на характеристиці ролі організації в управлінні кооперацією працівників.

Ключовою методологічною засадою проблеми управління кооперацією працівників є теза про те, що за умов сучасної цивілізації джерелом її розвитку є і самі організаційно-управлінські відносини.

Управлінська діяльність у цих відносинах виступає як одна з форм реалізації кооперативних норм суспільства. В практиці управління керується цими нормами, поданими у вигляді певної суми юридичних актів, головним з яких є Конституція країни. Зрозуміло, що співвідношення між юридичною нормою та явищем, яке вона відображає, не буває абсолютним. Звідси впливає

висновок про наявність в управлінських відносинах двох можливостей для прояву професіоналізму керівника. Перша з них полягає в тому, що сама реалізація юридичної управлінської норми передбачає її активне впровадження у практику, постійну роботу керівників з розвитку механізму приведення норми у відповідність до об'єктивної реальності на основі врахування потреб того чи того об'єкта управління. Друга з них, безпосередньо пов'язана з першою, полягає в управлінському впорядкуванні тих причиново-наслідкових зв'язків, які не піддаються юридичному нормуванню, що передбачає наявність активного суб'єкта реалізації норми. І перша, й друга можливості для керівників виникають на основі притаманного кооперації самоуправління, наповнення управління як виду діяльності і як суспільного відношення самоуправлінськими якостями.

Тому, говорячи про структуру управління кооперацією, слід наголосити, що в її основі лежить певний рівень організації суспільства та його управлінської діяльності.

У зв'язку з цим слід говорити про реальне місце суб'єкта організації в умовах кооперації, про об'єктивне надання кооперацією необхідного простору для волевиявлення членів кооперації. Її завдання в таких умовах полягає в тому, щоб створити систему реальної демократії, яка б відкривала необхідний простір для прояву організаційного потенціалу кооперації.

Реально в управлінській практиці організаційна сутність управління та організація як функція взаємно перекриваються, що створює ілюзію їх цілковитої тотожності. Тому пристосування такого методологічного матеріалу до практики управління велими ускладнене, хоча кооперативне існування праці сприяє такому відчленуванню дуже активно, що, звичайно, не означає постійного прагнення керівника до такого відчленування. Він просто здійснює управлінську функцію, керуючись цим матеріалом, і постає ця діяльність у загальноцивілізаційному контексті як те, що властиве їй залежно від об'єкта управління.

Розділ II

УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Ідейна переорієнтація сучасного суспільства на загальнолюдські цінності, реальне ствердження загальноцивілізаційних засад в

управлінні викликають необхідність методологічного аналізу управління співробітництвом виробників як кооперативним утворенням.

У структурі вказаного аналізу найбільш плідним вважається наукова характеристика основних факторів об'єктивного порядку в економічному співробітництві виробників, що дозволяють за допомогою управління організовувати функціонування механізмів співробітництва, інтенсифікувати вплив на економічний розвиток кожного виробництва.

Філософська проблема чинників суспільного розвитку дістала в науці досить однозначне розв'язання. Доведено, що оптимальний режим факторного впливу складається в певній комплексності як результат діалектичної взаємодії з іншими чинниками, надто на основі відображення ним власної глибинної основи — закону суспільного розвитку, що є в конкретній управлінській діяльності найповнішим виразом проникнення суб'єкта пізнання та управління в сутність соціальних явищ. Тому не можна визнати науково вірогідним уявлення про суспільний розвиток як про процес саморозвитку якого-небудь одного фактора, наприклад, техніки чи навіть науково-технічного прогресу в цілому, оскільки такий підхід до чинників сам по собі не науковий як засіб пізнання дійсності, не кажучи вже про те, що висновки з такого пошуку можуть лягти в основу політичного рішення, що особливо небезпечно в управлінні суспільством.

У той же час, аналіз комплексу (системи) чинників об'єктивного характеру, що лежать в основі відповідних сучасним організаційним можливостям людства управлінських зусиль, дозволяє розпочати дослідження принципово схожих глибинних основ загальноцивілізаційного управління матеріальним виробництвом.

До них відносяться насамперед економічні основи управління сучасною кооперованою діяльністю безпосередніх виробників.

Управління кооперативним співробітництвом виробників базується на розрахунку потенціалу даного виробництва, його розмірів, що необхідний для реалізації призначення виробництва, завдань певного виробничого задуму (трудові ресурси, виробничі потужності, науково-технічний потенціал, природні ресурси), який має у розпорядженні в сукупності будь-яка виробнича кооперація. Проте наявність відповідного сукупного виробничого потенціалу не є достатньою матеріальною основою управління кооперативним співробітництвом, бо воно, до того ж, ґрунтується на об'єктивному поділі праці.

Як відомо, поділ праці має соціально-економічний характер історично тривалий час. На всіх етапах суспільного розвитку поділ праці та спричинений ним обмін продуктами діяльності був нормою суспільного виробництва, формою його організації.

Виробничий поділ праці — це об'єктивно створена система виробництва, зокрема, організаційна система, основою якої є спільна діяльність конкретних виробників, пов'язаних спільністю технологічного та економічного порядку.

Управління матеріальним виробництвом як кооперативним явищем історично завжди ґрунтувалося на прагненні членів кооперації до такої врегульованості та порядку, які б забезпечували їх виробництво певною стабільністю та передбачуваністю, тим мінімумом об'єктивних гарантій, який виключав би доленосність випадку, ринкове свавілля, а отже й відносну незалежність кооперації від абсолютного панування певного способу виробництва.

Наукове обґрунтування цього прагнення найбільш переконливе в аналізі праці як головної умови існування людини.

Праця навіть у найпростіших своїх проявах є свідомою, доцільною діяльністю, яка передбачає мету, наявність та вибір засобів для її досягнення. В масштабах суспільства їх співвідношення знаходиться в прямій залежності від рівня організації суспільної життєдіяльності. Особливо рельєфно ця залежність проявляє себе в сучасному суспільстві. Аналізуючи саме це суспільство, ми бачимо, як у процесі виробництва управлінські функції по відношенню до праці, до робочої сили, до самого робітника набули виробничого змісту. Персоніфікований організатор — управлінець стурбований передусім рівнем ефективності трудової діяльності.

Розвиток виробництва спричинив те, що сума виробленого продукту, технологія його виробництва виявилися достатніми для звільнення частини працівників від безпосереднього докладання рук до виробництва продукту та перетворення цих людей на управлінських працівників. З розвитком кооперативного об'єднання праці управлінська діяльність стає необхідною умовою виробництва. Інакше воно не може функціонувати саме як кооперативне виробництво.

На основі аналізу кооперації можна побачити, що будь-який комбінований процес праці, який виконується в певному обсязі, обов'язково потребує управління, яке встановлює узгодженість між індивідуальними роботами та виконує загальні функції, що виникають з руху всього виробничого організму на відміну від руху його самостійних органів. Тому кооперативний характер процесу праці розширює й саме поняття “продуктивна праця”, і

його носія — продуктивного працівника, бо для того, щоб працювати продуктивно, немає необхідності безпосередньо докласти свої руки, достатньо бути організуючою основою виробничого процесу. Ця організуюча основа об'єктивно необхідна через її операційно-технологічне розчленування і появи на цій основі різних трудових функцій, які безпосередньо чи опосередковано впливають з потреб самої технології виробництва продукту.

В умовах сучасної кооперативної організації виробництва головна функція управління виробництвом полягає в якомого більшому виробництві прибутку на основі досконалішої організації процесу праці, якомого інтенсивніших зв'язків з ринком, з відносинами попиту та пропозиції, а головне — з працівниками виробництва, з тими безпосередніми виробниками, які, власне, і складають кооперацію, оскільки управління кооперацією праці — це не лише властивість самої організації кооперації, але й відношення, яке породжується суперечностями між індивідуальними та кооперативними інтересами. Вирішення їх у сфері управління можливе тільки на засадах гармонізації виробничих відносин. А позаяк до кооперативної діяльності залучається дедалі більше людей, утверджується тенденція до розширення цієї управлінської функції, насамперед, організації гармонії самого трудового процесу як відображення все більш посиленої складності засобів виробництва, необхідності їх ефективнішого використання за допомогою все більш досконалої організації виробництва. При цьому, як саме управління кооперованим виробництвом впливає з об'єктивної потреби праці, що створює цю кооперацію, так і різні функції цього управління виступають по відношенню до кооперації працівників силою, яка в їхній уяві є не тільки проявом права власності, але й “доцільною” організацією, що залежно від рівня їх організації може виступати ідеально як план, або як авторитет кооперативного об'єднання, або як влада. Цей авторитет постає у формі законодавчо забезпеченого управління, оскільки організована в кооперацію маса працівників підкорюється йому як складовий елемент кооперації, який “розташовується” в кооперативній системі в певних розмірах і на визначений час, що дозволяє управлінцю з погляду інтересів кооперації розпоряджатися нею з урахуванням лише певної соціально-економічної та політичної кон'юнктури. Вступивши до процесу кооперативного виробництва, працівник стає його частиною. Але це об'єктивно необхідне за своїм характером перетворення працівника на елемент кооперації має ту особливість, що цей елемент є живим, що він володіє певними соціальними якостями, які вимагають у про-

цесі його використання й визначеного, принципово відмінного від управління іншими елементами кооперації соціального управління, яке в конкретній кооперації має відповідний управлінський зміст. Тому елементом “технології” управління сукупною працею працівників кооперації в умовах товарного виробництва є наявність особливої категорії найманих працівників, які здійснюють функції безпосередньої та постійної організації діяльності окремих працівників та груп працівників. Робота з організації (управління) закріплюється за ними як їхня виключна функція, яку вони здійснюють від імені кооперації⁸.

Тож у кооперації управлінець стає управлінцем тому, що він є організуючою частиною кооперативної праці. Таке становище є цілком природним і тому воно протистойть суспільному контролю та державному регулюванню процесу виробництва, оскільки в уяві кооператорів — це замах на недоторкані права кооперації як організаційного цілого, зовнішнє вторгнення в яке може порушити його структурну стійкість та збалансованість, не кажучи про механізми зв’язків із середовищем, вимагаючи від них лише правового забезпечення справедливих відносин кооперації з іншою кооперацією.

Усередині ж кооперативного підприємства технічна підпорядкованість працівника одноманітному руху засобів праці та структура колективу працівників, який складається з представників різних виробничих спеціальностей, зумовлюють необхідність у дисципліні, яка перетворюється з часом на кооперативний режим і доводить до повного “розвитку” згадану вище працю з організації (управління), а разом з тим і поділ працівників на виконавців та керуючих процесом праці. Цей режим закріплюється в приватновласницькому порядку і самовладно — без дозволу влади та без втручання представницької системи. Формується самодержавство кооператорів на внутрішніх договірних засадах. Ця договірність є найпростішою формою організації того суспільного регулювання процесу праці, яке з часом стає необхідним у великомасштабній кооперації, кооперації в межах галузі чи країни.

Запроваджуючи цю категорію працівників, кооператив визначає й управлінські функції, які випливають з характеру цих кооперативних виробничих відносин. Ці функції, які доводиться виконувати кооперативу як такому, об’єктивно покладаються на нього, виступають як суто трудові функції. Управлінець у кооперативі створює прибуток тому, що він працює як організатор, незважаючи на те, що характер управління як виду продуктивної діяльності часто зовні відчужений по відношенню до дійсного

процесу праці, і тому це його зовнішнє відчуження часом переноситься на всю управлінську працю, хоча вона й приносить прибуток. Проте тепер уже дедалі очевидніше, що процес управління є звичайним процесом праці, в якому керівник як організатор виробництва виконує тільки іншу роботу порівняно з так званим безпосереднім виробником.

Уявлення про управлінський, організаційний дохід як про винагороду за працю підтверджується й тим, що частина прибутку справді може бути відірвана і таки відривається як заробітна плата управлінських працівників, хоча ця частина виступає в формі оплати управлінця на таких підприємствах, розмір та прибутковість яких дозволяють настільки значний поділ праці, що можна встановити окремо зарплату для управлінця.

Праця з управління неодмінно виникає скрізь, де безпосередній процес виробництва має форму кооперації, а не є роз'єднаною працею самостійних виробників. Їхній зв'язок та єдність неодмінно подані в управлінській функції, яка відноситься не до часткових робіт, а до всієї діяльності кооперативу. Це — продуктивна праця, виконувати яку необхідно в будь-якому кооперативному виробництві. І чим більша кооперація, тим більшу роль відіграє управління, тим більший прибуток воно приносить.

Праці з управління в кооперації (як і в інших формах виробничої організації) притаманні два моменти: виконання спільних справ, що впливають з природи кожного об'єднання, та специфічні функції, які впливають з необхідності гармонізації певних інтересів членів кооперативу.

Ця система праці з управління є основою для розуміння його об'єктивної необхідності при регулюванні виробничих відносин. Аналізуючи цю систему, слід звернути увагу на таку якість кооперації, як необхідність єдності інтересів керуючих та керованих та сприйняття їх як форми панування над кооперативною організацією.

Панування кооперативного інтересу покладає на управлінців і відповідні функції панування, але панування не тільки і навіть не стільки у владній формі, скільки в професійному вмінні організовувати виробничу діяльність безпосередніх виробників. Воно є спільним для будь-якого сучасного виробництва, заснованого на кооперативній організації виробничої діяльності, і не викликає “заперечень” з боку рядових працівників хоча б тому, що це панування безпосередньо та нерозривно пов'язане з продуктивними функціями та об'єктивно їм вигідне, тим паче, що зарплата цих “панів” цілком визначається прибутком і є формою оплати за пе-

вну кваліфіковану працю. Тобто праця з управління повністю включається до кооперативної структури, а носії цієї праці стають найприбутковішими працівниками.

Управлінець працює від імені кооперації і головну функцію управління вбачає в постійній організації кооперативної праці. В цьому він знаходить вищий сенс управлінської діяльності. Але виконує він ці обов'язки все-таки як управлінець, тобто як організатор чужої праці. Плата, яку він отримує за цю працю, і є вилученим прибутком, який безпосередньо залежить від міри організації цієї праці, а не від напруженості, якої йому коштує ця "діяльність" і яку він може, але за набагато меншу плату, пом'якшити.

Кооперація може відобразити продуктивний зміст праці, її продуктивну ефективність тільки у вигляді знову створеного прибутку, причому ця праця повинна бути обов'язково кооперативною. Тільки в такій якості праця приносить прибуток, оскільки повертає кожному учаснику кооперації витрачені сили, спожиті та знову набуті вартості, нехай і в іншій формі. І в цьому розумінні продуктивним є той працівник, який не тільки виробляє стільки, скільки потрібно для його самоутримання як працівника, але й більше, ніж необхідно для підтримання його як працівника. При цьому споживча вартість виробленого товару в умовах ринку має міновий зміст. Він визначається тим, скільки кооператив отримає за вироблений його працівниками товар у порівнянні з тим, скільки він витратив на нього. Тому до цієї вартості входять практично всі видатки кооперативу, включаючи й на управлінський персонал.

І в цьому розумінні будь-який управлінський працівник, який отримує зарплату, повертає кооперативу більше, ніж він на нього витрачає як на працівника, і є продуктивним працівником.

У процесі розвитку кооперативного виробництва плата за управлінську працю виражає тенденцію дедалі більшого залучення самої праці з управління як особливої функції до безпосередньо технологічної операційної діяльності і паралельно більше й більше проявляється тенденція до її відокремлення, до поступового перетворення праці з управління у відносно самостійну, що складає особливий зміст кооперативних виробничих відносин як відносин між працівниками.

Як було згадано вище, плата за управління виникає в кооперації з тієї особливої форми, яку можна кваліфікувати як зарплату управлінця за виконану ним працю. Тому необхідно, щоб управлінський прибуток і був фактично зведений до того, за що він ви-

дається в теорії управління, а саме до звичайної плати за управління. Це уявлення про зарплату управлінця знаходить, з одного боку, пояснення як будь-яка інша заробітна плата, що має певний рівень і свою визначену ринкову ціну, а з іншого, чим нижче вона опускається як будь-яка плата за кваліфіковану працю, з огляду на загальний розвиток кооперації, яка знижує витрати виробництва, тим важче приховувати істинну ціну управлінської діяльності, якщо вона недостатньо ефективна, бо ж управління має ще й таку властивість, як функціонування в процесі, який виступає як відокремлений від свого специфічно кооперативного характеру, від своєї специфічної суспільної визначеності — тільки як процес праці взагалі. Управлінець бере в ньому участь як функціонер процесу праці взагалі, так само, як робітник і його заробітна плата відображені в кооперативному прибутку.

Керівник у процесі виробництва виступає як керівник праці, її командир і в цьому розумінні відіграє активну роль у самому процесі праці. Але оскільки ці функції випливають з кооперативного виробництва, то ця, пов'язана з організацією, праця, є також працею, що входить до вартості продукту таким же чином, як і праця рядового кооперативного працівника. Праця управлінця визначається якісно і кількісно тією кількістю праці, якою він повинен управляти, а не платою за цю кількість праці.

Говорити про те, що праця з управління працею необхідна як кооперативна праця, як функція одного з кооператорів, означає правильно розуміти суспільну продуктивну силу управлінської праці, її суспільний характер, який розвинувся в надрах виробництва, зовні відокремлений від безпосереднього “спілкування з предметом праці”.

Власна праця управлінця полягає у здобутті з кооперації працівників нового ефекту, і плата за нього точно дорівнює кількості та якості виготовленого і безпосередньо залежить від ефективності організації праці рядових кооператорів, а не від міри тієї напруженості, що супроводжує управлінця в цій його діяльності. Тією ж мірою, якою в кооперативному виробництві ця функція організації праці потребує дійсної праці, вона виражається в заробітній платі керівника. Слід вважати достатнім той аргумент, що організація праці коштує праці, і тому кооператив повинний ще платити за цю організацію⁹.

Об'єктивною основою існування та оплати управлінської праці в суспільстві є не особисті побажання (конструкції) окремих підприємців, а перетворення всіх продуктів діяльності на мінові вартості, які передбачають всебічну залежність виробників один

від одного. Ця залежність створює об'єктивний ґрунт для управлінської діяльності. При цьому витрати на управління відносяться до витрат виробничих, оскільки вони зумовлюються об'єктивною потребою, випливають із самої природи кооперативного процесу праці. Проте відокремлення управлінських функцій стає вигідним лише з досягненням певного рівня кооперативного виробництва і не перетворюється на владу, тим паче не призводить до політичного панування управлінців. Тому практичні наслідки економічних відносин з приводу управління викликають необхідність підкріплення правовим відношенням, сутність якого зводиться до юридичного закріплення інтересів кооперативного виробництва в цілому. Щодо держави це означає, що вона повинна стати організованою сукупною кооперативною владою “промисловців”, “землевласників”, кооператорів духовного виробництва.

Це новий рівень кооперативної діяльності виробників. Комбінована діяльність виробників, ускладнення процесів виробництва, що органічно залежать один від одного, стають на місце відносно незалежної діяльності окремих кооперативів. У свою чергу така міжкооперативна діяльність безпосередніх виробників породжує іншу, державну організацію, яка неможлива без управлінської волі, що приводить у відповідність з об'єктивними потребами країни організаційні структури безпосередніх виробників. А це означає, що кооперативна організація виробництва знаходиться в певній соціально-економічній системі, яка базується на визначеній формі власності, і тому слід проаналізувати співвідношення управління та власності в найрозповсюдженішій з них — приватновласницькому підприємстві.

Набутий під час саморозвитку організаційний потенціал кооперації праці створив необхідні умови для його використання в сучасному основному виді самоорганізації кооперативу — підприємницькій діяльності.

Саме в сучасному розвиненому матеріальному виробництві управління кооперативною діяльністю людей здійснюється найефективніше в цьому виді, що адекватно виражає рівень кооперативної організації виробництва як здобутку світової цивілізації. В підприємницькій системі управління виробництвом (індивідуальній або кооперативній) особливо виразно виявляє себе загальноцивілізаційна сутність управління.

Тому й сьогодні аналіз проблеми співвідношення власності та управління, ролі власника-підприємця в управлінському процесі, в управлінських відносинах є одним з найважливіших завдань.

Потрібне знання його (підприємця) реальної ролі в управлінні власним виробництвом, його історичного покликання бути організуючою основою виробництва, якнайповніше знати трудові функції власника-підприємця, механізм відносин “володіння — управління”.

В історії приватного підприємництва склалося так, що особливі функції, які виконує приватник-підприємець як управлінець і які випадають на нього якраз на відміну від найнятих робітників, можуть виступати як суто трудові функції, бо в цій ролі підприємець створює прибуток саме тому, що він працює як підприємець, тобто, незважаючи на свої властивості власника, він теж працює. Тому ця частина створеної вартості виступає як еквівалент виконаної роботи. А це означає, що, функціонуючи, власник виконує таку саму роботу, як і найнятий ним управлінець, тобто підприємець наймає сам себе¹⁰.

Уявлення про підприємницький прибуток як про винагороду за працю з управління знаходить подальше підтвердження в тому, що частина прибутку може бути відірвана, і справді, відривається як заробітна плата, іншими словами, частина заробітної плати й на основі приватновласницького підприємницького способу виробництва виступає як інтегральна складова частина прибутку, яка виражається в формі оплати праці з управління в таких видах підприємств, розмір та прибутковість яких допускають настільки значний поділ праці, що можна встановити окремо зарплату для управлінця, позаяк організація праці коштує праці. А оскільки оплата роботи, яку виконує підприємець, входить до витрат виробництва, вона враховується в рубриці зарплати, тобто підприємець просто заощаджує на одній зі статей витрат виробництва, сам собі виплачує зарплату і тому отримує вище середньої норму прибутку. Та коли б підприємницький дохід зводився до плати за управління, прибуток підприємця обмежувався б заробітною платою за управління, проте це означало б, що підприємство просто неприбуткове. Тому в підприємницькій діяльності існує певний зв'язок між володінням та управлінням й безпосередньою продуктивною (операційною) діяльністю та процесом праці взагалі. Як працівник підприємець є звичайним функціонером, незалежно від його внеску у виробництво, тобто він — носій процесу праці взагалі, працівник. І в цьому разі його прибуток перетворюється на заробітну плату й потрапляє в одну категорію зі звичайною зарплатою, від якої відрізняється лише кількістю та особливою формою виплати (підприємець виплачує її сам собі замість того, щоб її йому виплачували інші).

Тож тут збігаються праця по організації з працею, що є об'єктом організації. Підприємець тут тотожний власному управлінцю.

Відтак немає істотної різниці між управлінням з боку підприємця та управлінською працею. Підприємець у процесі виробництва виступає як керівник праці, її командир і в цьому розумінні відіграє активну роль у самому процесі праці. Управлінські функції випливають із самої форми організації виробництва, з необхідності організовувати роботу, і тому працівники тут виступають як об'єкт управління, пов'язаний з організацією, а саму працю з організації можна передати й управлінцю, і вона, таким чином, є також працею, що обов'язково входить до вартості продукту поряд з працею найманого працівника. Проте зрозуміло, що управління роботою й та певна кількість праці, яку підприємець отримує у вигляді прибутку як матеріальний учасник виробництва — не одне й те саме. Цей прибуток визначається сумарністю якості та кількості праці, якою він керує, в тому числі його власної. Але за всіх умов управлінська праця впливає із суспільної форми праці (кооперації, поділу праці тощо) і не залежить принципово від способу виробництва. Тому не можна говорити про те, що діяльність з управління працею необхідна як певна формаційна праця, як функція лише підприємця. Це означає нерозуміння кооперативного характеру та продуктивної сили праці, що існують у будь-якому суспільстві незалежно від конкретної форми управління.

Управління підприємця пов'язує виробництво, кооперацію працівників із суспільством, робить їх працю безпосередньо суспільною. Кооперація через підприємця підкорює собі виробництво, дозволяє управляти ним як своїм надбанням.

Праця підприємця як особлива, як праця з управління, оплачується так само, як і праця інших працівників, себто він належить до тієї самої категорії працівників, не збагачується за "їхній рахунок", а отримує лише таку мінову вартість, яку повинен споживати будь-який працівник залежно від її (праці) кількості та якості. Все інше — внесок підприємця у виробництво та сприяння його самозростанню за допомогою дедалі досконалішої організації праці, тобто управління.

Подібне відношення існує між підприємництвом та державним управлінням. В Україні, наприклад, поступове вилучення суспільної власності з рук держави та перехід її до сфери масової підприємницької діяльності показує, до якої міри суспільство конституювалося в підприємницьку форму діяльності.

Управлінська праця при підприємницькій системі безпосередньо та нерозривно пов'язана з продуктивними функціями, що покладаються на окремих індивідів і являють собою своєрідну кооперацію праці. Зарплата управлінців тут може цілковито відокремитися від прибутку і набуває форму оплати за певну кваліфіковану працю. Певна річ, що до цього приводять економічні можливості підприємства¹¹.

Кооперативні підприємства є свідченням і того, що підприємець як функціонер виробництва є економічно вигідною постаттю, оскільки привласнення ним верховних управлінських функцій є якістю, внутрішньо властивою сучасній кооперації, позаяк його праця з управління процесом виробництва не обмежується такою функцією, як організація праці. Вона зумовлюється ще й суспільною формою праці, комбінацією та кооперацією багатьох для досягнення спільного результату. Тож ця праця також певною мірою незалежна від підприємництва, як незалежна від нього сама кооперативна форма. Тому можна стверджувати, що праця з управління потрібна сучасному суспільству не лише як функція підприємця, але й у зв'язку з певною організаційною сутністю кооперації праці як основної форми її існування.

Та все ж слід підкреслити, що підприємець працює як управлінець від імені власної “справи” і основну функцію управління вбачає в постійній організації діяльності працівників з піднесення прибутковості цієї “справи”. В цьому він знаходить вищий сенс управлінської діяльності. Проте виконує він ці обов'язки все ж і як підприємець, і як управлінець. І тому плата, яку він отримує за цю працю, також є вилученим прибутком, який є адекватним рівню організації праці найнятих працівників і безпосередньо залежить від міри ефективності цієї праці, а не від напруження, якого йому коштує ця “діяльність” і яку він може за набагато меншу плату перекласти на найманого управлінця. Тому найрозповсюдженішим у сучасному кооперативному виробництві є найняття професійних управлінців, однак підприємець залишає й собі певні (звісно, визначальні) управлінські функції, що їх зумовлює характер економічних і загалом суспільних відносин, притаманних тій чи тій країні.

Це викликано тим, що зв'язок працівників у кооперативному виробництві знаходиться не лише в них самих, а й у формі організації їхньої діяльності, а це означає, що їхня власна єдність економічно виступає як авторитет кооперації, як її стан, оскільки вступивши до процесу кооперативного виробництва, робітники стали його частиною. Повними власниками своєї робочої сили вони є

лише до того часу, поки вони як робітники не вступили у контрактні відносини. В процесі ж праці робітники перетворюються і на особливий спосіб існування виробництва, повністю не підпорядкований їм. Це об'єктивне за своїм характером перетворення робітника в елемент кооперації має ту особливість, що цей елемент є живим, він володіє певними соціальними якостями, які вимагають у процесі його використання і певного, принципово відмінного від управління іншими елементами соціального управління.

Але виробнича кооперація недостатньо потужна для того, щоб підприємці ставали верховними управлінцями в промисловості, бо це призводило б до політичного наслідку цього виробничого відношення: підприємець за економічним статусом посідав би певне становище і в політичній ієрархії суспільства. Демократія як самоуправління народу впала би. І байдуже, хто виступав би в цій ролі — окремий підприємець чи підприємець комбінований (наприклад, акціонерне товариство). Таке становище не можна вважати природним саме для демократії і тому в суспільному контролі та регулюванні процесу виробництва слід вбачати не лише форму самоорганізації приватної власності, свободи самостверджованого “генія” індивідуального підприємця, але й загальний інтерес.

Кооперативне виробництво стверджувало свій сучасний економічний потенціал у формі індивідуально-підприємницької діяльності, що спричинило й відповідне управлінське оформлення цієї діяльності. Піднесення особи управлінця, в багатьох випадках навіть культ особи підприємця, теоретичне виправдання приватновласницьких цілей управління, підкріплення права керувати кооперативною діяльністю юридичними нормами, створення системи державних інститутів, що захищають це право, узаконення відносин управління суб'єкта та об'єкта управління стало нормою суспільної системи. Управління як властивість у цих умовах стало джерелом кооперативної продуктивності, і в той же час джерелом соціальної стратифікації. Приватна власність у сфері кооперативної продуктивної діяльності створила управлінські (організаційні) умови для зацікавленості в результатах праці, надаючи більший або менший простір для індивідуальної продуктивної діяльності. Це надто важливо тому, що кооперативне усупільнення виробництва і робочої сили автоматично не створює колективістського інтересу, масової зацікавленості в результатах праці. Тому управлінню кооперативною діяльністю необхідно спиратися на так звані природні права та свободу особистості. Управління, яке має в своєму розпорядженні навіть політичну вла-

ду, забезпечує свободу приватній власності, підприємницькій діяльності, торгівлі, а також свободу монополій як форм кооперації.

Таким чином, управлінський вплив власників полягає в тому, що вони, як і її основні соціальні носії, реалізують своє право власників виробництва через промислову управлінську систему країни, що повинно знаходити юридичне закріплення в Конституції. Маючи певну форму власності, реалізуючи своє право господаря через систему управління економічною організацією суспільства, власник здійснює діяльність зі створення конкурентоспроможних економічних та організаційних форм свого господарювання.

Кооперація як виробнича структура в будь-якій її формі має певний організаційний потенціал, який самореалізується в ряді соціально-функціональних, просто функціональних або просто організаційних зусиль, що мають по суті загальний (об'єктивний) зміст незалежно від способу виробництва, його технології, соціально-економічних чи навіть технологічних характеристик.

Такий її (кооперації) стан уніфікується саме підприємницьким управлінням як сучасною загальною формою кооперативного управління (принаймні в остаточному підсумку).

Відзначимо, що підприємницьке управління кооперацією в сфері матеріального виробництва тим ефективніше, чим органічніше співвідношення кооперативних виробничих та управлінських відносин. Відповідність характеру, системи та методів управління цією сферою життєдіяльності суспільства його виробничим відносинам, більш того, органічна єдність виробничих та управлінських відносин є об'єктивним фактором постійного піднесення ефективності підприємницького управління кооперацією, яке впливає із сутності форми власності на засоби виробництва. Саме тому підприємницькі управлінські відносини як частина виробничих відносин створюють можливість управлінського впливу на всі сторони цих відносин: організаційні, економічні, технологічні.

Особливо великі резерви посилення такого впливу управління має рівень його організації. Управлінське впорядкування взаємовідносин окремих ланок виробництва, система зв'язків, організаційних контактів як внутрішньогалузевих, так і міжгалузевих, усього господарського механізму в цілому створює організаційний простір для піднесення ефективності виробництва як на індивідуальному, так і на кооперативному рівнях. Треба постійно дбати про надання самим механізмам виробничих відносин, господарських зв'язків дедалі більшого простору для піднесення ефективності підприємницької кооперативної діяльності, про

створення умов, за яких члени кооперації спрямовували б свої основні зусилля не на боротьбу з негативними явищами у власному виробництві, що вже з'явилися, а на створення дедалі ефективніших форм господарських зв'язків, у яких не було б місця для прояву цих негативних явищ. Активне використання організаційних переваг кооперації, її економічних відносин, опора в управлінні на точно розрахований рівень розвитку продуктивних сил та стан ринку є однією з найважливіших можливостей використання управління для піднесення ефективності підприємницького кооперативного виробництва¹².

Тому слід постійно дбати про організаційні сторони управлінських відносин. Завдання полягає в тому, щоб як правові, так і організаційні основи управління створювали необхідні умови для піднесення ефективності виробництва, в тому числі й працівників управлінського апарату, їхньої творчості.

Досить рельєфно виступає необхідність обліку в управлінні підприємницькою кооперацією та можливості планування певних сторін кооперативного виробництва.

Основні характеристики планування в управлінні представлені досить повно. В підприємницькому управлінні функція планування більш пов'язана з рівнем компетентності працівника. Професійна її сторона полягає в тому, щоб постійно нарощувати свій творчий потенціал, оновлювати знання, критично ставитися до свого досвіду. Властивістю саме підприємницького планування є здатність профілактично долати стереотипність мислення, звички, пов'язані з повторенням віджилого, вміння планово розраховувати як сьогоdnішній, так і завтрашній день, вивчати, опановувати вже створене й водночас переконливо аргументувати нове рішення, планово боротися за його реалізацію. Тому єдність загальноприйнятого та власне підприємницького планування — запорука високої якості роботи підприємця як управління¹³.

У підприємницькій кооперації планування означає не просто прагнення організувати справу, передбачити її результати, а насамперед уміння правильно оцінити власний потенціал кооперації та можливу ефективність управлінського “продукту”, загальну ефективність кооперації.

Тому ефективність підприємницької кооперативної діяльності в сфері матеріального виробництва крім плануючої основи залежить від ряду інших, по суті, функціональних “догм”.

Це передовсім націленість на кінцеві результати, тобто необхідність повної злагожденості роботи різних ланок кооперації, чі-

тке виконання кожною з них завдання з цілковитим усвідомленням того, що від їхньої праці залежать відомі їм результати. Такий підхід є особливо ефективним в міру росту та ускладнення кооперації, коли кінцеві результати все більше залежать від безлічі проміжних ланок, від складної системи внутрішньогалузевих та міжгалузевих зв'язків. У таких умовах у гонитві за проміжними результатами, які самі по собі ще не вирішують справи, легко прогавити головне — результати кінцеві. І навпаки, не приділивши належної уваги якимось проміжним ланкам, можна підірвати кінцевий, сумарний ефект великих зусиль та вкладень.

Тобто управлінська частина кооперативного механізму може дати належний ефект на основі точного розрахунку організуючої ролі всіх її ланок та зв'язків. Необхідність постановки загально-кооперативних питань управлінськими кадрами, загальна управлінська турбота всіх ланок управління про піднесення продуктивності праці є одним з найважливіших джерел ефективності підприємницького кооперативного виробництва.

До організаційного потенціалу підприємницького управління відноситься і його технологічний аспект. Технологічний рівень самого механізму управління є потужним джерелом ефективності управлінської діяльності. Мова йде не про технологію виробництва матеріального продукту, а саме про організаційну технологію, яка для підприємця має вирішальне значення. Справедливість цього твердження стає очевидною, коли виходити з того, що найважливішим компонентом кооперації є така діяльність управлінців, яка обслуговує її основу — безпосередньо виробничу організацію. Тому технологічна організація управлінської діяльності, операційної структури роботи над об'єктом праці створюють свої, специфічні потреби управлінського характеру — безпосередньо продуктивні. Управлінське завдання в даному разі полягає в тому, щоб вибирати таку управлінську технологію, яка б вирішувала головне завдання — забезпечувала створення запрограмованого продукту через забезпечення діяльності безпосередніх виробників.

Сучасна трудова кооперація сформувалася як результат об'єктивного інтегративного розвитку продуктивної діяльності людства.

Проте сучасний соціальний прогрес породжує новий соціальний тип інтеграції робітників, знищуючи її нерівноцінні, насильницькі методи і виводить її за межі однієї країни. Саме з утворенням світового співтовариства як нового рівня інтегративного розвитку людства створені нові об'єктивні передумови для всебі-

чного та повного розвитку виробничої інтеграції. Найінтенсивніше процес інтеграції виробників розгортається в рамках таких об'єднань, у яких кооперативна інтеграція виступає як об'єктивно зумовлений достатньо високою мірою розвитку процес, свідомо налагоджуваний та планомірно регульований відповідними управлінськими структурами, які організують дедалі тісніші та органічніші взаємозв'язки галузевих виробництв, що сприяє піднесенню світової продуктивності праці. В ролі основних джерел цього явища виступають поділ та оптимізація розмірів виробництв, піднесення їх ефективності, прискорення технічного прогресу, збільшення темпів росту виробництва, політична регуляція економічних відносин. На останньому слід особливо наголосити, позаяк інтеграція виробництва як основа розвитку виробничої кооперації виступає і як результат свідомо здійснюваної політики. Тому зміст цього процесу не може розглядатися без зв'язку з сукупністю свідомо налагоджуваних інтеграційних відносин усередині кожної даної кооперації. Проте сам по собі він не міг би викликати до життя ті форми кооперативної саморегуляції виробничих систем, що дозволяють оптимізувати галузеві зв'язки.

Особлива роль в цьому процесі надається організаційній побудові кооперативного механізму на основі поділу праці. Він має свою структуру, певні державні установи, різні асоціації, що обслуговують кооперативні відносини. Саме кооперативна інтеграція створює нові організаційні структури виробництва, які враховують не лише економічні, а й технологічні потреби різних галузей виробництв, навіть різних підприємств, безпосередні контакти між якими стають дедалі типовішими для кооперативної інтеграції. В зв'язку з цим ефективнішою стала система обміну кадрами спеціалістів, обміну досвідом виробництва окремих продуктів, технічною та іншою інформацією¹⁴.

Сучасний стан кооперативної інтеграції через необхідність безпосередніх контактів між галузями виробництва та окремими підприємствами має і ряд негативних властивостей, пов'язаних із наявністю державної організації виробництва. Це об'єктивне становище, але нарощування суб'єктивних зусиль з подолання стримуючих факторів для безпосередніх контактів різних виробництв та окремих підприємств є одним із завдань поглиблення процесу кооперативної інтеграції. Сьогодні ж найефективнішою формою координації контактів між виробничими підприємствами є діяльність державно-ринкових органів управління, що, зі зрозумілих причин, змушує їх зосереджувати свою увагу на карди-

нальних проблемах кооперативної інтеграції, хоча існують різні форми координації та безпосередніх контактів окремих галузей та підприємств. А це означає, що процес безпосередніх контактів між галузями виробництва та окремими підприємствами характерний двома своїми сторонами. Перша — централізуючий організаційний вплив на цей процес органів управління та створення організаційних умов для співробітництва виробництв, спричинених суспільним поділом праці, що об'єктивно склався. Друга сторона створює гарантії дедалі ефективнішого прояву першої сторони і є за своєю глибинною сутністю основним джерелом її ефективного прояву. Крім того, обидві ці сторони свідчать про необхідність подальшої демократизації управління процесом кооперативної інтеграції, створення відповідних організаційних структур, які дали б можливість здійснювати безпосередні контакти між галузями та підприємствами.

Однією з основних властивостей високої ефективності співробітництва в галузі організації кооперативної діяльності між виробниками є комплексне розв'язання проблем управління, яке охоплює питання науки і техніки, капітальних вкладень, спеціалізації та кооперування виробництва, взаємних поставок продукції. Така організація кооперативної діяльності дозволяє здійснювати координацію капітальних вкладень по окремих об'єктах, насамперед тих, що потребують значних матеріальних витрат, спрямованих на оптимізацію умов, у яких виробляються ті чи ті продукти, причому ця оптимізація повинна виходити з урахування повнішого задоволення потреб зацікавлених сторін, особливо такої потреби, як забезпечення кожній з цих сторін стійких темпів розвитку¹⁵.

Однією з функцій управління кооперативною інтеграцією виробників є врахування багатосторонніх інтересів, надто з проблем, розв'язання яких потребує зусиль усіх або більшості сторін, що входять до певної кооперативної структури. Саме ця тенденція стає дедалі визначальнішою у взаємовідносинах підприємств, що відображає об'єктивний процес їх усе тіснішого кооперативного співробітництва. Врахування багатогранності інтересів у свою чергу пов'язане з відмінністю рівня розвитку кожної галузі, підприємства, що робить це врахування об'єктивно необхідним для розробки та особливо реалізації домовленостей, розвитку взаємовідносин у різних сферах виробництва матеріального чи духовного продукту.

Тут системі установ, покликаних здійснювати управлінську діяльність, належить значна роль, оскільки вона несе відповіда-

льність за організацію роботи з налагодження різних (як двосторонніх, так і багатосторонніх) кооперативних зв'язків на основі визначеного прогнозу.

Державне управління кооперативним співробітництвом відбувається передовсім на основі вдосконалення правових основ цього співробітництва, і насамперед шляхом розробки нормативних актів, що регулюють дедалі ширше коло питань їх взаємовідносин, у тому числі можливих спірних питань. Одним з головних завдань розвитку правових основ кооперативного співробітництва є їх перетворення на суму правових актів, яка матиме характер спільного правового режиму для всіх виробників. Цей правовий режим певною мірою відображає специфіку кооперативних потреб у правових нормах, враховує тенденцію їх зближення по суті. При цьому, незважаючи на відмінність кооперативного потенціалу, співробітництво виробників рівноправне, взаємовигідне. Тому управлінські акти, що приймаються відповідними інститутами, обов'язково містять розрахунок різноманітності кооперативних інтересів у потенціалі рішення. Особливе місце в системі цих рішень займають управлінські акції, спрямовані на розвиток кооперативних інтегративних процесів у співробітництві як на найвищий показник його розвинутості.

Окрім кооперативного управлінського функціонування в системі ринку у відношеннях попиту та пропозиції підприємницьке управління, його розрахунок у світовій кооперативній економічній організації по суті є основним важелем виходу навіть з кризових станів. У нашій країні в цьому полягає організаційна сутність нашої реформації. Сподівання на прийняті Верховною Радою закони виступає як норма нашої економічної діяльності, не кажучи вже про приватну власність, яку ми уявляли як таку, що об'єктивно визріває, і яку сьогодні законодавчо вводимо на основі рішення вищого органу країни. Вже в самому цьому факті закладена і можливість управління, яке буде специфічним, але аж ніяк не тому, що в розвиненому суспільстві приватна власність об'єктивно визріла: у нас вона вводиться за рішенням вищого органу влади. Специфіка ця пов'язана передусім не з самою формою власності, а з тією системою відносин, в яку вона впроваджується, зокрема, відносин управлінських.

Переусвідомлюється й сутність управління відносинами попиту та пропозиції, що ґрунтуються на приватній власності. Їхня стихійність цілком керована, що не адекватно самому рівню управлінського впливу на ці відносини. Саме облік в управлінні виробництвом дозволяє підприємництву постійно, гнучко та опе-

ративно реагувати на попит, створювати насиченість ринку, що вельми позитивно характеризує сучасні високорозвинені системи.

У схожому становищі знаходиться високорозвинена спеціалізація виробництва, яка потребує чіткої взаємодії, взаємозв'язку різних галузей, підприємств. Така організація виробництва викликає необхідність в управлінні вже не окремими підприємствами, а їх сукупністю — концернами, трестами, галузями виробництва — виробництвом у цілому. Звідси таке невідкладне завдання, як управління поведінкою людей, їхнім соціально-політичним та духовним існуванням, вмонтованим у систему підприємницьких виробничих відносин. Внутрішньодержавна, так само як і міждержавна організації системного управління перетворюються на об'єктивну, можна навіть сказати, соціалізовану потребу. Новий, високоцивілізований рівень розвитку створив приблизно однакові проблеми в світовому співтоваристві, оскільки мова йде про приблизно однаковий рівень усупільнення виробництва, об'єктивні тенденції розвитку виробництва, вимоги науково-технічного характеру, суспільного прогресу в цілому. Тому управління організаційно-технічною стороною трудової діяльності, працею як загальною формою взаємодії людей з природою не може не викликати в світі нового управлінського мислення, зрілої асоціації з певною спільністю управлінських проблем, що турбують нині світове співтовариство та відображають процес перерозподілу ролі факторів управління на користь зростання суб'єктивних можливостей людства в самоорганізації власної життєдіяльності.

Суб'єктивні можливості розвинутих країн нині виявляють себе вельми “споріднено” саме в управлінні, в його основному централістському інституті — державі та самоуправлінні на рівні приватновласницьких підприємств різного економіко-організаційного характеру. Не випадково наукова громадськість заговорила про новий, демократичний монополізм, диктат відомств, про той суспільний “поділ праці”, який донедавна взагалі не асоціювався зі світовим економічним явищем¹⁶.

З позицій новітньої методології підприємницьке управління виробництвом у розвинених країнах порівняно з відомою світові централізованою системою управління виступає, зрештою, як високоефективна форма виробничого самоуправління (за умови, коли розглядати це самоуправління не у власне демократичному, а в системному аспекті). Рівень та механізми його, демократизму, звичайно ж, відрізняються. І саме на цій стороні явища традиційно замкнулося наше бачення питання. Організаційно-системні його властивості тільки-но починають вивчатися, в

чому, власне, й виявилися нові підходи до управління виробництвом у розвинених країнах. При цьому підкреслюється, що новизна підходів має полягати і у правильній оцінці визначення підприємцями соціально-економічної сторони управління, підкорення їй усіх інших його видів. Саме підприємництво найефективніше пов'язало ці два аспекти виробництва та управління, тобто наповнило організаційно-технічну його сторону відверто соціальним змістом, надало виробництву його справжнього сенсу.

Підприємницький зв'язок володіння та управління є безпосереднім історичним прообразом органічної залежності управління від характеру власності. Соціально-економічний та політичний зміст законів про власність, прийнятих у багатьох країнах світу — пряме тому підтвердження.

Їх радикалізм та логічність щодо нашої системи суспільних відносин полягає саме в тому, що в українському суспільстві порушений об'єктивний зв'язок між володінням та управлінням. Якщо володіння засобами виробництва подавати як капіталістичне, то в цьому випадку порушується співвідношення між поняттями “капітал” та “капіталіст”, оскільки наш “капіталіст” явно не розпоряджається власним капіталом. Адже в цій ролі виступає держава, її відомчі підрозділи. Тому реальним управлінням з боку трудових колективів може бути тоді, коли вони стануть єдиними власниками засобів виробництва, тобто “капіталістами”, які керуватимуть по праву володіння або іншому трудовому праву. Без цього підприємницьке виробниче самоуправління відбутися не може.

Тож в управлінні підприємницьким виробництвом є ціла низка загальноцивілізаційних за своєю сутністю явищ. Це показник об'єктивного розвитку соціально-економічної організації суспільства, в чому ми повинні побачити деякі стрижні соціальної організації, що веде всі системи в одному напрямку, аж до організаційних засад, що засадничо збігаються. Зі сказаного випливає, що цивілізаційний розвиток людства у сфері управління — це не лише об'єктивний рух магістральними шляхами соціального прогресу, а й організаційна діяльність людей, їхня здатність до адаптації в найскладніших об'єктивованих умовах.

Продуктивність підприємницької праці полягає насамперед у збільшенні маси праці, в більшій кількості праці, ніж та, що необхідна для задоволення безпосередніх потреб самих підприємців. Відтак панування підприємця є не що інше, як панування залученої праці, оскільки це влада створеного робітником продукту

над суспільним устроєм, який не створює продукт, а служить створенню умов його виробництва та споживання.

Кооперація праці, кооператив як соціально-економічна його основа в ході своєї еволюції пройшли від примітивних форм самоорганізації до її вищих, сучасних форм, яким властиві не просто здатність до кооперативної організації, а й перетворення організації на головний енергетичний потенціал кооперації, який постійно виробляє та відтворює організацію як власний продукт.

З цього випливає, саме в методологічному плані, необхідність теоретичного осмислення традиційних поглядів на проблему принципів управління сучасною виробничою кооперацією як організаційним явищем.

Відомо, що в науці управління досить переконливо представлені основні принципи управління, кількість яких сягає сорока. Це — певна різноманітність підходів, але вона здебільшого стосується застосування принципів до певних об'єктів, зокрема, економічних, виробничих. Але з точки зору загальноцивілізаційних засад управління виробничою організацією деякі з них вимагають уточнення.

Насамперед, слід звернути увагу на принцип відповідності системи і методів управління сутності об'єкта. Ця відповідність часто представляється як суб'єктивно-організаційний витвір, як наслідок організаційного генія або рівня управлінського менталітету. Порівняння систем і методів управління в різних країнах відбувається саме в такий спосіб. Навіть демократичні механізми управління як система і методи розглядаються під таким кутом зору. І це незаперечно, оскільки йдеться про інтелектуальні можливості нації, її управлінський менталітет. Але представлення системи і методів управління як суб'єктно-управлінського витвору, методологічно, в загальноцивілізаційному контексті, слід розглядати як незалежну, досить об'єктивовану залежність, яка закладена не лише у визначених вище характеристиках, а й у характері суспільних, зокрема, економічних відносин, оскільки навіть окремий, так званий виробничий колектив (виробнича кооперація) є, насамперед, носієм цих відносин і вони, зрештою, визначають зміст системи і методів управління собою. Система і методи управління як суб'єктно-управлінський витвір мають рівень ефективності, який визначається їх адекватністю цим відносинам, і чим органічніша ця адекватність, тим вища ефективність управлінської системи і методів, які вона застосовує. Залежність тут пряма і безпосередня і якщо

говорити про геній організації, про геній управління, то саме у відтворенні цієї залежності він і полягає. До речі, цей методологічний постулат робить доцільною систему підготовки управлінських кадрів, інакше вона була б не системою, а набором біосоціальних випадковостей, які не дуже часто з'являються в управлінській цивілізації, хоча, зрозуміло, поєднання здібностей, таланту з певним інформаційним рівнем підготовки управлінця є бажаним явищем.

Відповідність системи і методів управління сутності об'єкта не має фізичного зіткнення: йдеться про наявність в них необхідної впорядковуючої енергії, яка, як правило, за своїм жаром має знаходитись на більш високому рівні, оскільки вона повинна займатись реальним і потенціальним упорядкуванням об'єкта, що і робить управлінську працю іноді видом елітарної діяльності. І це природно, оскільки йдеться про вироблення продукту, який практично не має матеріального еквівалента виміру з одним неодмінним показником: управлінська праця створює такий продукт, прибутковість якого не може бути повністю відтворена і передана її автору. Постійне наближення до такої передачі у певних показниках є загальноцивілізаційною нормою. Тому у XX ст. виникло наукове спостереження, яке досить широко розповсюдилось у капіталістичному господарюванні, про те, що управлінська праця є найбільш вигідним вміщенням капіталу, і це постійно підтверджується управлінською практикою.

Окремо слід наголосити на особливостях загальноцивілізаційного підходу до відповідності методів управління, які є інструментарієм застосування принципів управління. Їхнє творче джерело сприймається і в науці, і в практиці управління як щось само собою зрозуміле. І це дійсно так, з однією суттєвою поправкою. Йдеться про те, що творчість у створенні методів управління може бути досить ефективною, особливо на адресу матеріального виробництва, коли вона "шукає" самі методи в потенціалі виробничого об'єкта, у його здатності до самоорганізації під кутом зору економічної і технологічної структури, а також системи ринкових відносин, в яких вона функціонує. Соціальні, і навіть психологічні фактори тут входять у систему виробничих відносин, тому методи управління виробництвом мають спиратися насамперед на них. І не тільки спиратися, а й жити ними, з постійним включенням інтелектуально-професійних можливостей управлінця в цю систему.

Отже, принцип відповідності системи і методів управління сутності виробничого об'єкта є його органікою, яка в управлінському контексті виявляє себе найефективніше в разі розуміння суб'єктом управління необхідності такої органіки.

До речі, принцип відповідності системи і методів управління сутності виробничого об'єкта зумовлює дещо інший погляд і на принцип об'єктивності. У, так би мовити, непрофесійному сприйнятті він трактується здебільшого як незалежність судження управлінця, як об'єктивне ставлення до чогось. Але наука управління саме в методологічному контексті і саме професійно представляє цей принцип як повну залежність суб'єкта управління від об'єкта, і чим органічніша ця залежність, тим більш ефективно спрацьовує метод об'єктивності в управлінні виробничою кооперацією.

Загальноцивілізаційні характеристики в професійному відтворенні має принцип конкретності. Його непрофесійне тлумачення в управлінській практиці, як правило, зводиться до зусиль управління мати в певному управлінському рішенні достатній фактичний матеріал для певних управлінських узагальнень. І це правильно, адже управлінське рішення, що не має достатньої фактологічної основи, не буде мати розрахованого рівня ефективності. Але в такому тлумаченні не вистачає суттєвої ланки, яка має не менший, або навіть більший сенс саме для управлінської діяльності, яка має справу з впорядкуванням об'єкта, реалізацією мети його функціонування у певному суспільному середовищі, що має найбільшу для управління відтворену самоцінність. Йдеться про правове поле, в даному разі, виробничої діяльності, до якого управлінець має безпосереднє відношення і яким він має керуватися у першу чергу. Тому слід вважати, що принцип конкретності саме в професійному контексті для управління виробничою організацією має відтворювати не лише фактологію ситуації, або певної виробничої проблеми, а й знаходити для них певне правове забезпечення. А це означає, що принцип конкретності в управлінні виробничою кооперацією є, насамперед, знаходженням у правовому полі країни, або, на міжнародному рівні, найбільш досконалої для певного управлінського рішення правової норми. Знаходження такої норми для управління означає не лише регуляцію його відповідальності з боку суспільства, але й використання в управлінському рішенні національного або світового досвіду управління певною ситуацією, або об'єктом в цілому, тим більше, що в управлінні різними об'єктами є багато схожого, і схожого в основному.

Значною питомою вагою в системі принципів управління матеріальним виробництвом відзначається принцип стимулювання. Існуюча практика стимулювання викликає необхідність його розчленування не лише у відповідності з особливостями класів об'єктів, а й у зв'язку зі специфікою продукту, що виробляють працівники управління і персонал безпосередніх виробників. Слід одразу ж зауважити, що поняття “безпосередній виробник” має відношення і до управлінців, причому практично до всіх їх груп, включаючи й адміністративний персонал. Тому стимулювання як принцип управління має спрямовуватись на всі види діяльності, які мають відношення до виробничого процесу. Різниця полягає в тому, що управлінці розробляють критерії стимулювання і організовують їх реалізацію як по відношенню до персоналу, яким вони керують, так і по відношенню до себе, виходячи з розрахунку реального внеску обох категорій працівників. Але слід наголосити, що критерії оцінки і стимулювання управлінської праці набагато умовніші, ніж праці безпосередніх виробників, оскільки навіть теоретично повне відшкодування управлінської праці неможливе, що зв'язано з потенціалом її прибутковості, який не може бути підведений під звичайні норми зарплати. Остання обставина іноді породжує зовнішнє соціальне розшарування, яке викликає у не досить розвинутому управлінському менталітеті асоціації з певною нерівністю оплати праці і соціального благополуччя (щодо загальних характеристик стимулювання, то вони досить повно представлені у науково-практичній літературі й у різних частинах даного видання).

Дещо інакше, ніж в існуючій літературі, слід представити принцип ієрархічності. Як відомо, ієрархічність в управлінні виробничою кооперацією трактується як організація системи управління, що має підпорядкувальну структуру вертикального типу. Це та система управління, яка притаманна будь-якій державній, зокрема, економічній організації. Вона має здебільшого організаційний зміст владного, або розпорядчого, характеру. Як управлінська структура, наприклад, централізація має неабиякий потенціал для доцільної управлінської діяльності, для постійного підвищення її ефективності як у системному, так і в елементному аспекті (вона досить повно представлена у науково-практичній літературі).

Але дуже важливий елемент цього принципу не знайшов у науці управління свого висвітлення. Йдеться про ієрархічність, яка має не менший, або може навіть більший потенціал, аніж ієрархічність як форма підпорядкування. І дійсно, в системі управління

циркулює безліч рішень на всіх рівнях соціальної організації, які в основному охоплюють соціальну, зокрема, економічну дійсність. Цей потенціал у кожному окремому випадку поглинається певним об'єктом і наслідки цього поглинання не розповсюджуються до меж всієї системи, зокрема економічної. Певна типізація ситуацій, проблем, які притаманні тому чи тому економічному станові, відбувається в діяльності управлінського персоналу, особливо вищого рівня. Але використання інтелектуальної потужності відносно цих ситуацій, що виражена в конкретних управлінських рішеннях, не відбувається, що призводить до зайвих витрат інтелектуальної енергії працівників управлінського корпусу. Дублювання рішень, створення менш досконалих рішень, за наявності в управлінському полі більш досконалих, є досить поширеною практикою.

Тому принцип ієрархічності повинен складатися з двох частин: організаційної та інтелектуальної (професійної). Остання, на нашу думку, повинна стати основним джерелом ефективності управлінської діяльності, тією формою об'єктивної колегіальності, коли практично весь управлінський корпус бере участь у розв'язанні, принаймні, принципових управлінських проблем на рівні будь-якого об'єкта управління.

Таке бачення принципу ієрархічності підносить вищий управлінський розум до рівня системної всеосяжності, зміцнює систему, не кажучи вже про те, що така ієрархічність є джерелом єдності системи. Тому організація інформаційної служби з управлінських рішень має бути умовою піднесення ефективності управлінської праці.

Деяких уточнень потребує принцип колективності. Він, як правило, пов'язується з участю так званих безпосередніх працівників у прийнятті управлінських рішень. Але це не точно, оскільки готувати і приймати рішення, а тим більше відповідати за його реалізацію, повинен управлінець як фахівець з управління, й особливо тоді, коли йдеться про економічні або технологічні питання виробництва. В цьому контексті йдеться про виробничий порядок, про функціональне навантаження працівників, що не має відношення до питання про так звану виробничу демократію. Колективність як виробничо-технологічна потреба має інформаційний зміст, оскільки управлінець повинен володіти повною правдивою інформацією про кожне робоче місце, його можливості до розвитку як і в цілому щодо стану і розвитку всього об'єкта, інакше управлінське рішення не буде сприйматися певним робочим місцем, або всім об'єктом, тобто не буде мати необхідної ефективності.

До колективності слід віднести і колегіальну форму управління, яка породжується спеціалізацією управлінської праці, що для управлінського рішення має принципове значення з погляду його достатньої компетентності.

Зрозуміло, що існують питання, навіть управлінського порядку, які мають такий зміст, що не залежить від професійної спеціалізації, а є загальною турботою, або загальним інтересом персоналу. Саме врахування цих обставин викликає необхідність у тій колективності, яка пов'язана з соціально-кооперативною організацією і тому має враховуватись в управлінському рішенні у формі застосування форм залучення колективу, які адекватні тій чи тій виробничій структурі.

Слід також зробити певні наголоси щодо принципу врахування інтересів і потреб людей, оскільки саме в такій редакції він і представлений у сучасній науці управління. Ці наголоси стосуються, насамперед, необхідності розчленування цих інтересів і потреб, що пов'язано зі специфікою саме виробничої діяльності людей, яка вимагає віддачі певних людських можливостей, що зумовлюється виробничими потребами. Тут адекватність полягає в тому, щоб враховувати, насамперед, саме ті потреби й інтереси людей, які повністю накладаються на дане виробництво. Тобто йдеться про врахування інтересів і потреб людини-виробника, в чому зацікавлене як виробництво, так, зрештою, і сам виробник. Представлення цього принципу як гуманістичного не точне, оскільки існує виробничий гуманізм, який полягає в тому, щоб випустити потрібну народові продукцію якомога вищої якості, у необхідній кількості і за доступними цінами, що створює певний рівень добробуту народу. Звичайно, соціальні питання виробництва існують, але зводити до них принцип урахування інтересів і потреб людей не можна з погляду виробничої кооперації, яка організовує зусилля людей саме на створення певного продукту, що є передумовою їхнього існування, але не зводиться до нього. Система патерналізму, особливо притаманна японській економіці, теж побудована на цьому принципі, хоча зовні вона має іноді інший вигляд.

Іншими характеристиками слід користуватися при визначенні принципу контролю. Відома практика контрольної звітності, яка фіксує певну даність за певний час, незважаючи на те, що в цій даності і в цьому часі було припущено певних помилок саме управлінського характеру, не є ефективною. Адже в такій формі контролю помилку виправити вже неможливо, принаймні, наслідки її вже відбулися і певні витрати — також. Тому управлін-

ська доцільність і управлінська ефективність контролю можуть бути переконливими, якщо зосередити основну контрольну увагу на вході в систему і в процесі її функціонування. А це означає, що управлінський контроль повинен бути насамперед процесуальним, тобто таким, який має здебільшого профілактичний зміст, хоча підсумковий контроль має неабияке значення для управлінського процесу. Зрозуміло, що управлінська процесуальність присутня в повсякденній діяльності не лише як підготовка й прийняття рішення, а й його реалізація, яка неможлива без певної контрольної повсякденності. Але це його здебільшого об'єктивний характер, який як принцип управління і як спеціальна акція так категорично себе не виявляє, хоча його технологічна природність на будь-якому етапі об'єктивного самоконтролю системи (об'єкта) присутня як певна управлінська даність.

До цього слід додати, що контроль як принцип управління найпотужніше себе виявляє в самому режимі праці, в тому порядку, який має достатні самоконтрольні потенції, тобто той стан об'єкта, коли він глибинно не потребує контролю як спеціальної функції, хай навіть вона є його організуючою частиною, власним елементом упорядкування. Ідеал полягає в тому, щоб процеси порушення впорядкованості не вимагали зовнішнього контрольного втручання, а мали свої, досить потужні механізми. Тому управлінський розрахунок, управлінські прогнозування, програмування, планування, регуляція і координація повинні знаходити для себе адекватні точки дотику, що реагують на них як на власний суб'єкт впорядковуючого впливу.

Окремого розгляду вимагає принцип управлінської відповідальності, який у практиці управління видається досить "спокійним", оскільки вона має в усіх країнах більш або менш ефективні й міцні, насамперед правові, засади, які нібито її досить ефективно забезпечують.

Але саме в матеріальному виробництві таке забезпечення не має відповідної ефективності. Справа в тому, що управлінець, як правило, обертає таку масу минулої праці, управляє такою кількістю і якістю матеріальних цінностей, на адресу яких певний клас управлінських помилок знімає саму можливість відшкодування заподіяної шкоди саме у матеріальному (фінансовому) вимірі з боку автора помилки. Це пов'язано з тим, що маса цінностей, якою керує управлінець, і його особисті матеріальні можливості, якими він має відшкодовувати заподіяне, настільки різні, що таке відшкодування практично неможливе. Заходи правово-матеріального порядку на кшталт безоплатного відпрацю-

вання, штрафів або навіть конфіскації особистого майна не мають принципового сенсу, оскільки зазначена різність настільки велика, що вони для потерпілого колективу чи підприємця позбавлені сенсу. Отже, залишається правове переслідування у формі позбавлення волі або навіть страти, але й вони також не мають сенсу саме з погляду відшкодування заподіяного... Тож коло замикається: управлінська помилка, яка завдала об'єкту відчутних втрат, у формі прямого відшкодування виправленою бути не може, що перетворює управлінську відповідальність у сфері матеріального виробництва на досить умовну категорію, яка вимагає свого теоретико-практичного осмислення.

Одним з варіантів такого осмислення може бути ідея режимної відповідальності, коли вона так розкладається на управлінський персонал, що жоден з працівників, незалежно від характеру помилки, не може завдати такої шкоди об'єкту, яку б він не міг відшкодувати, хоча організаційно (функціонально) створення такої системи відповідальності ще не має технологічного забезпечення.

А якщо йдеться про політичних управлінців або тих, що управляють духовним виробництвом, то питання в такому аспекті взагалі не може стояти, оскільки воно просто на рівні абсурду...

Отже, відповідальність як принцип управління виробничою кооперацією в основному зводиться до правових і несуттєвих матеріальних форм, що перетворює цей принцип в одну з найскладніших проблем управлінської цивілізації.

Особливого значення для сучасної української економіки набуває принцип прогнозування. Адже саме відсутність науково обґрунтованого прогнозу розвитку матеріального виробництва справляє негативний вплив на управлінську практику, яка у невизначених, саме прогностично, умовах не може з достатнім рівнем ефективності справляти на нього свій організуючий вплив. І не лише економічні суперечності присутні у цьому процесі управлінської нерівності, а й політичні, а може, політичні і переважають. Останнє має своє обґрунтування, оскільки саме відсутність уніфікованого управління у стабільному режимі існування пояснюється невизначеністю, як практичною, так і теоретичною (правовою), соціальною, зокрема, економічною системи, в якому має діяти управлінський корпус країни, менеджери всіх рівнів виробничої кооперації. Така відсутність пов'язана саме з невикористанням принципу прогнозування, на який покладається визначення майбутнього стану об'єкта, в даному разі країни, на основі аналізу його сучасного і минулого станів, які виступають у ролі

фундаментального джерела розвитку. Такий прогноз для управління особливо необхідний, оскільки він створює систему орієнтирів, базових розрахунків у часі і просторі, які, принаймні, на джерельному, фундаментальному рівні виключають потенційну можливість принципової управлінської помилки. Конституційні характеристики соціальної системи в Україні щоразу не знаходять свого практичного застосування, що висуває проблему більш точного, особливо адекватного сучасному станові українського суспільства, зокрема його економіки, визначення вищих соціально-економічних і духовних правових норм, що мають дійсно не декларований, а реальний характер статей прямої дії. Адже пояснення деякого нашарування прогнозетизму на конституційних нормах не є синонімом нерозрахованого романтизму. Воно лише свідчить про наукову недостовірність конституційного відтворення реального стану країни, зокрема, її виробничої кооперації, оскільки будь-яка відірваність прогнозування як принципу управління від об'єкта, від потенціалу його існування й розвитку, створює не романтизм в управлінні, а можливість вибору помилкових орієнтирів, засобів власної організації, неточних цілей розвитку тощо, тобто елемент системи не знаходить для власного відтворення необхідну мікро- і макроауру для життєдіяльності. Це особливо шкідливо в умовах, коли й сама система, зокрема, економічна, не має достовірних наукових характеристик, що мають лежати в основі її прогностичного розрахунку.

У цьому зв'язку набуває виняткового значення такий принцип управління, як випереджаючий розвиток теорії по відношенню до практики, особливо управлінської, яка є безпосереднім споживачем наукової продукції у галузі матеріального виробництва.

Слід одразу ж застерегти, що в соціальній практиці склалося так, що саме матеріальне виробництво перетворилося у найбільш наукомістку систему, а управління ним — у найрозвинутішу частину науки управління, яка більше за інші сфери цієї практики не витримує науково не забезпеченого втручання. Тому як принцип управління — випереджаючий розвиток теорії відносно практики має свою “матерію” прикладання, досить вдячну за інтелектуальну допомогу щодо власного розвитку.

І справді, наука управління матеріальним виробництвом, яка містить науково-практичну інформацію від усіх сфер життєдіяльності суспільства, природи, повинна застосовуватися саме як принцип управління, як знання, яке має безпосередню продуктивну ефективність. При цьому випереджаючий її розвиток — умова розвитку виробництва, яке має власні джерела розвитку, і як-

що наука управління не надає їм достатнього простору, насамперед в управлінні, вона не лише уповільнює свій рух, але й змітає на своєму шляху таке питання. Тиск об'єктивного руху тут настільки сильний, що застосування такого принципу управління, як випереджаючий розвиток теорії відносно практики, перетворюється на умову нормального функціонування виробничого об'єкта. Різниця може полягати лише в рівнях наукової інформації, її характері, формоутвореннях тощо, але застосування такого принципу є необхідним.

І, нарешті, саме в методологічному плані слід звернутися до такої загальноцивілізаційної управлінської потреби, як управлінська мораль, яку можна кваліфікувати як професійну саме в сфері матеріального виробництва. Адже йдеться про тиск об'єктивованого, про ті засади економічної організації, які вимагають й певних моральних якостей управлінця саме тому, що вони мають виходити з виробничої необхідності як основної умови фізичного існування людства. Тобто поняття “виробнича необхідність” (зрозуміло, не лише в галузі матеріального виробництва) має й моральний аспект, особливо щодо управлінської праці, оскільки саме управлінцям доводиться керувати не лише виробничою технологією, а й моральною, тобто організовувати застосування саме тих якостей виробників, які щонайбільше потрібні даному виробництву, виконанню даного виробничого завдання, навіть щодо визначення виробничої цінності працівника, яка може не збігатися з його громадянською цінністю. Мабуть, не випадково з'явилася примовка саме у виробничій сфері: “добра людина — це не професія”, хоч зрозуміло, що ідеалом є сполучення в особі працівника всіх необхідних виробництву чеснот — і людських і професійних.

Викладені теоретико-практичні положення є відокремленим набором деяких наукових уточнень відомих загальноцивілізаційних управлінських постулатів, які необхідно враховувати у сучасному управлінні матеріальним виробництвом, виробничою кооперацією.

Розділ III

САМОУПРАВЛІННЯ ДУХОВНОЇ КУЛЬТУРИ

Типовою рисою сучасного світового розвитку є націоналізація та інтернаціоналізація духовних процесів, основою яких є духов-

не виробництво. В цих процесах духовне виробництво виступає не лише як передумова культурного розвитку народів, але і як об'єктивне явище, характерне специфічною самоврядністю. Об'єктивність ця викликана самим розвитком духовної культури, який практично неможливий без свідомої творчої кооперації діяльності людей.

Духовне виробництво є частиною соціального прогресу. Принципово для соціального прогресу у всіх країнах треба постійно здійснювати ряд обов'язкових перетворень, необхідних для приведення духовного виробництва у відповідність зі змінюваними потребами тієї чи тієї країни, таких, як залучення все більшої кількості людей до духовного виробництва та споживання, створення необхідної кількості та якості духовного продукту, достатнього для забезпечення суспільства, формування системи духовних відносин та особистості, необхідних для постійно зростаючого культурного розвитку країни тощо.

Духовне виробництво розвивається як кооперативний процес. Проте кооперативна єдність духовного виробництва не означає відсутності його специфічного проходження в різних сферах, різноманітності національних форм розвитку та форм культурного співробітництва людей.

У сучасному світі відбувається різке прискорення культурного прогресу в зв'язку з ломкою ідеологічних стереотипів, що істотно збільшує “диференціювання” людства в значенні багатства й різноманітності духовного життя та ідейних течій. Зрозуміло, що цю “диференціацію” можна подати терміном у переносному значенні, адже мова йде не про розчленування “духовного потоку”, а про його поглиблення в кожній даній країні, що і є необхідною умовою плідного духовного виробництва.

Управління духовним виробництвом як загальноцивілізаційним явищем ефективне тому, що воно базується на загальнолюдському характері самої культури, є відображенням інтернаціоналізації суспільного життя, яка проявляється в умовах процесу матеріального єднання людства, що постійно розвивається.

Саме ця обставина і є головною у підході до організації духовного виробництва, управління ним. До специфіки, яка особливо “потребує” всебічного врахування саме в управлінні духовним виробництвом, відносяться насамперед методи управління ним, форми організації державної системи духовного виробництва, темпи його розвитку і, зрештою, рівень культурного стану населення. Саме ці обставини й породжують значною мірою необхідність управління цим складним соціальним явищем.

Управління духовним виробництвом об'єктивно необхідне й тому, що саме воно повинно забезпечити організаційний простір для прояву творчих тенденцій у духовній структурі народів, особливо через кооперацію цього виробництва. Саме в кооперації (назвемо її духовною) виникають принципово нові джерела розвитку духовної культури в результаті взаємовпливу учасників кооперації. Зрозуміло, що цей вплив може бути не тільки позитивним, а й негативним. Проблеми, що виникають у процесі кооперативного культурного співробітництва, ще й нині певною мірою викликані недосконалістю кооперативного самоуправління. А це має величезне значення для духовного виробництва, бо зі зміною його стану, рівня розвитку в кожній даній галузі духовного виробництва змінюється сутність та зміст культурного співробітництва індивідів, кінцевою метою яких є формування духовної спільності народів на основі загальнолюдських цінностей, хоча, звичайно, це спільність різноманітності.

Можливість управляти духовним виробництвом зумовлюється в сучасному світі включенням його не тільки в загальноцивілізаційний розвиток народів, але й у систему ринкових відносин.

Тому слід насамперед враховувати в управлінні те, що ці відносини будуються на комерціалізації духовного виробництва, яка зумовлює специфічність процесу духовної творчості. При цьому розвиток національного духовного виробництва, його творче збагачення на комерційній основі стикається з такими явищами в культурних взаємовідносинах, як взаємний культурний обмін, спільна культурна діяльність, взаємозбагачення змісту та форми культури народів.

Як будь-яке виробництво, духовне виробництво — це процес, що регулюється самою сутністю, самим об'єктивним механізмом взаємовідносин людей, які входять до його структури, і тому він має і свій організаційний аспект, вищим проявом якого є керування цього процесу, можливість впливати на нього через управлінську діяльність певних професійних та соціально-політичних сил, їх інститутів.

При цьому загальнолюдський зміст духовного виробництва дає можливість управляти ним у відповідності з певними міжнародними зразками, відтак певною мірою використовувати його міжнародний досвід.

У цьому зв'язку слід зауважити таке.

Управління з урахуванням процесу загальнолюдськості культурного рівня саме з погляду його духовного змісту, звичайно ж, не має нічого спільного з нівелюванням культур, хоча є сфери

духовного виробництва, які в духовному розумінні порівнянні. Це відноситься завперш до освіти, де можливі кількісні характеристики, порівняння програм навчання тощо. Дещо подібне можливе й щодо наукової діяльності. Проте найбрутальнішим викривленням сутності наукового управління духовним виробництвом є твердження про якийсь загальний критерій рівня розвитку духовної творчості народів, тим паче про якусь його “духовну регламентацію”. Мова може йти лише про управління принципом, про управління як про підхід до організації виробництва продуктів духовного виробництва, тим, що вже отримало (чи повинно отримати) оцінку “споживачів”¹⁷.

Тому термін “загальнолюдське” надто в духовному виробництві слід розуміти саме управлінськи, як прагнення створити, організувати всі галузі духовного виробництва та обміну його продуктами в інтересах загального культурного піднесення країни, народів, що в ній проживають.

Управлінський вплив на духовне виробництво не має на меті його уніфікацію, тим паче, що така уніфікація взагалі неможлива через відмінність самого духовного продукту. Тому провідним в управлінні духовним виробництвом є налагодження органічного взаємозв’язку та взаємовпливу як засобу формування єдиного духовного виробництва з різними “цеховими” особливостями. І тому спільне — духовне виробництво — і особливе — “цех”, галузь духовного виробництва — виступають у цьому процесі як два взаємодоповнювані фактори.

Високий рівень органічного взаємодоповнення цих факторів дає можливість тепер більше уваги приділяти якості управління духовним виробництвом, його духовній ефективності.

Разом з тим слід зауважити, що управління духовним і матеріальним виробництвом істотно відрізняються. Якщо при управлінні матеріальним виробництвом багато в чому визначальними є позанціональні фактори, то в галузі духовного виробництва питання національного духовного розвитку мають першорядне значення.

Фіксуєчись у національно-державному масштабі, норми духовного виробництва набувають для суспільства обов’язкового характеру, хоча, зрозуміло, ця обов’язковість сама є результат конституційного відображення відповідних інтересів тієї чи тієї частини населення.

Найвищим здобутком духовної історії людства є пізнання самого себе, встановлення духовної сутності суспільства. Визнання науки як найповнішої репрезентації інтелектуального потенціалу людства, його здатності до духовного саморозвитку відбулось. І

тому в контексті даної проблеми духовне виробництво є основною формою духовного спілкування, а управління цим виробництвом є основною формою його організації. Не менш важливою обставиною в даному разі є те, що йдеться про духовне співробітництво людей, яке впливає з принципового збігу їхніх інтересів та інтересів “духовників”, а також необхідності ідейно протистояти бездуховності, організовувати духовні контакти людей, обмін між ними духовною інформацією, досвідом духовної діяльності.

В основі самої можливості наукового управління духовним виробництвом лежить національний характер духовної культури як соціальної системи, загальнозначущість її головних рис та закономірностей, принциповий збіг напрямку магістральних шляхів її розвитку. Саме ці обставини визначають сам характер організації діяльності культурних закладів країни.

Останнє особливо важливе, бо мова йде не просто про культурне співробітництво членів суспільства, а про такий його тип, такий його зміст, який покликаний духовно забезпечити побудову вищих форм соціального життя, причому таку, яка стверджує новий рівень розвитку суспільних відносин, здійснює ломку старих або застарілих відносин. Тому це має бути творче виробництво. Складність його багаторазово збільшується як відмінністю “стартових майданчиків” різних видів духовного виробництва, так і політичними факторами¹⁸.

Будь-яка духовна культура відображає, причому активно, загальний стан суспільства. Це його “ідеальне вираження” в людському середовищі як природному утворенні, яке має здатність до свідомої самоорганізації, може виступати в ролі тієї основи, що активно втручається в ці відносини, має, по суті, управлінський вплив. Тому застосовувану часто тезу про те, що духовна культура прямої матеріальної користі не дає, слід на новому рівні осягнення саме управлінських істин, ролі управління в сучасному суспільстві тлумачити не як соціально-економічну, а радше як технологічну, операційну категорію в системі матеріального виробництва, оскільки у всіх інших відношеннях вона (культура) впливає на діяльність працівників.

З’ясувати всі складнощі сучасного духовного виробництва, організувати та спрямувати соціально-історичну творчість людства — отаке грандіозне завдання, яке воно (людство) виконує нині.

Тож управління духовним виробництвом будується не тільки на врахуванні специфіки виробництва духовних продуктів, а й

враховує його властивості, які стверджуються як результат національного змісту духовної культури. Управлінські інститути в цій сфері виробництва спрямовують свою діяльність на організацію виробництва не тільки продуктів духовного “цеху”, а й організацію спільної діяльності творчих колективів з реалізації як внутрішніх, так і міжнародних завдань розвитку.

Рівень духовної цивілізованості народів вийшов на ту позначку, коли система управління духовним виробництвом вперше за історію людства відображає справжні інтереси спершу більшості, а тоді й усіх членів суспільства.

Особливо важлива сьогодні й велика відкритість кожного з духовних виробництв до творчого спілкування. І теорія, і практика засвідчують, що відмінність рівнів розвитку не може бути виправданням для творчого ізоляціонізму. Відгородженість певного “цеху” призводить врешті-решт до відставання.

Система управління духовним виробництвом, що склалася, нині виявилася недостатньо мобільною, слабо оснащеною сучасним інструментарієм, який допомагає його динамізувати, хоча ще далеко не всі конкретні проблеми реалізації сучасних підходів до визначення самої сутності духовного виробництва зрозумілі як з практичного, так і з теоретичного поглядів. Їх з’ясування можливе лише в результаті нагромадженого досвіду та його наукового осмислення. Але вже можна передбачати, що процес перетворень і в цій сфері виробництва набуває незворотного характеру, бо він зумовлений його об’єктивними потребами.

Необоротність ця має підкріплюватися створенням дійових організаційних механізмів управління духовним виробництвом, яке виключає усякого роду несподіванки, що створюють перепони на шляху проникнення в процес виробництва явищ, що не забезпечують його зміцнення.

В контексті даної проблеми духовне виробництво як духовне явище — найскладніша форма виробництва, а управління ним — найскладніша форма управління. Спрощується ця обставина в тому разі, коли мова йде саме про духовне співробітництво, яке впливає зі збігу принципових інтересів “робітників духовного цеху” та необхідності духовно забезпечувати розвиток цивілізації, організовувати культурні творчі контакти, обмін між “виробниками” духовної інформації, творчим досвідом.

Важливість управління духовним виробництвом посилюється і в зв’язку з необхідністю в сучасних умовах піднесення авторитету духовної культури, яка впливає на уявлення людей про справжній духовний потенціал людства.

В результаті управління духовним виробництвом нині необхідно домогтися збагачення не лише найважливіших наукових концепцій, що лежать в основі їх цивілізаційного розвитку, а й уявлень про саме духовне виробництво. Це стосується передусім питання про загальне та особливе в духовному виробництві, про духовне оновлення людства.

Для з'ясування змісту наукового управління духовною кооперацією слід надати стислої характеристики його основних методологічних посилок.

Об'єктивне не можна зводити лише до матеріального, економічного, оскільки в якості об'єктивних умов виступають і явища духовного порядку. Їх об'єктивність має специфічну структуру: до об'єктивних умов у сфері духовного відноситься у відповідності з методологічним положенням про незалежність об'єктивного від свідомості індивіда лише та частина духовного середовища особистості, яка не залежить від його безпосередньої діяльності, визначає його духовну сутність.

У ролі суб'єктивних факторів управління духовною кооперацією, духовним виробництвом виступають усвідомлення об'єктивно існуючих потреб та інтересів, почуття, знання, ідеали та світогляд людини. Визначальна роль в управлінні духовним виробництвом належить об'єктивним факторам. Але в конкретно-історичних умовах вирішального значення можуть набути й суб'єктивні фактори, від дії яких, зрештою, залежить перетворення об'єктивно назрілої можливості на реальну дійсність.

В умовах духовної кооперації, духовного виробництва істотний вплив на управління кооперативною діяльністю чинить суб'єктивний фактор, свідома діяльність людей, спрямована на піднесення ефективності управлінського впливу на цю діяльність.

Для того, щоб науково достеменно зобразити процес такої взаємодії, слід встановити теоретичний потенціал та межі використання й поняття “суб'єктивний фактор управління духовним виробництвом”. Суб'єктивний фактор управління духовним виробництвом як прояв суб'єктивного фактора суспільства виступає в ролі безпосереднього фактора управлінської діяльності. При цьому саме в умовах духовного виробництва суб'єктивний фактор управління має тенденцію дедалі більшого включення в суб'єктивний фактор самого виробництва. Їх повний збіг — кінцевий результат розвитку цієї тенденції.

Вирішення завдань управління духовним виробництвом значною мірою залежить від такого суб'єктивного фактора, як духовний потенціал кооперації, його моральні основи.

У цьому зв'язку, певно, буде слушним дати наукову аргументацію головної тези: духовні риси та властивості управління духовним виробництвом виступають у ролі постійних суб'єктивних факторів, що детермінують управлінську поведінку та спосіб мислення управлінця. Вони — сутність відображення духовного потенціалу кооперації, реальна та ідеальна програма управління духовним виробництвом. Управлінський вплив на духовне виробництво в зв'язку з цим стає справді ефективним тільки в залежності від ефективності участі цього виробництва у вирішенні основних завдань життєдіяльності суспільства¹⁹.

Як відомо, вся діяльність людей поділяється на матеріальну та духовну. Матеріальна діяльність — це обробка людьми природи, духовна — обробка людьми людей. Як вид діяльності “обробка людьми людей” і є духовним виробництвом, що наперед визначає можливість уявлення про цю сферу виробництва як виробничу підсистему зі всіма управлінськими висновками, що випливають звідси.

Об'єктом управління в цій підсистемі виступають її основні структурні елементи: творчість (як організація діяльності), канали передачі продуктів цієї творчості споживачеві, організація сприйняття духовних продуктів. Управлінському впливу піддаються ці структурні елементи і як процес, і як зміст діяльності, хоча, зрозуміло, із застосуванням різних принципів управління, різних його методик, виходячи з особливостей об'єкта. Управління виробництвом духовного продукту за таких умов стає принципом науковості управління, основний зміст якого полягає в налагодженні, управлінні відносинами з приводу виробництва та освоєння духовного продукту. Управління виробництвом та споживанням духовного перетворюється на відношення, що діалектично переходить одне в одне.

Духовне виробництво слід розглядати як специфічний об'єкт управління. Насамперед слід мати на увазі його систему, структуру, організацію та взаємозв'язки між різними інститутами цього виробництва, зміст їх роботи тощо. Духовне виробництво є частиною системи соціального життя. Вивчення цієї системи, аналіз механізмів зв'язку між керуючою та керованою підсистемами, характеристика структури духовного життя суспільства створюють можливість наукового управління цією сферою суспільного виробництва.

Визначаючи сутність наукового управління духовним виробництвом, слід керуватися його особливостями як об'єкта управління, так і загальними характеристиками управління суспільст-

вом взагалі. Виходячи із загальноприйнятого поняття наукового управління суспільством, управління (керівництво) функціонуванням та розвитком духовного виробництва полягає у свідомо науковому, цілеспрямованому впливі на духовне виробництво у всіх його складових частинах. При цьому глибинним гарантом ефективного управління даним процесом є використання законів суспільного розвитку взагалі і духовної культури зокрема. У цьому виді управління діють як загальні принципи наукового управління (керівництва) суспільством, так і специфічні принципи, що випливають з особливостей духовної культури як об'єкта, що управляється.

Остання властивість наукового управління зумовлена закономірностями функціонування й розвитку духовної культури як системи, в той же час вона стосується й окремих її частин (підсистем).

Крім реальних самоуправлінських процесів у розвитку духовної культури, які властиві їй як системі відносин, що об'єктивно склалися, що виникає в процесі створення, розповсюдження, засвоєння та збереження культурних цінностей, наукове управління духовним виробництвом стосується передусім відносин між суб'єктом та об'єктом управління, які виступають як відображення свідомої, цілеспрямованої діяльності. В управлінській практиці суб'єкт наукового управління духовним виробництвом спирається на властиві цьому об'єкту закономірності, використовує дані інших наук для вироблення управлінського рішення, для вироблення та здійснення необхідних заходів із забезпечення його оптимального функціонування.

Управлінню духовним виробництвом як виду діяльності притаманні два типи відносин — духовні та організаційні.

Перший тип відносин має управлінський зміст насамперед тому, що він духовно “творить” суспільне буття, виступає в численних формах поєднання, зокрема, матеріального виробництва, з їх духовним відбиттям, духовним впливом.

Водночас “виробництво” та “відтворення” духовних цінностей є частиною суспільного виробництва взагалі й виступає об'єктом наукового управління як визначена підсистема суспільних відносин. Тому наукове управління духовним виробництвом передбачає врахування іманентних, притаманних даний сфері закономірностей, а також різних середовищ, у яких здійснюється виробництво духовних продуктів.

Саме другі, організаційні відносини викликають необхідність правильного визначення об'єкта та суб'єкта управління, керую-

чої та керованої систем (підсистем), чіткого позначення та юридичного (організаційного) оформлення функцій управління, а також форм і засобів їх реалізації.

Ієрархічна будова управлінських відносин у сфері духовного виробництва, як і в будь-якій іншій сфері суспільного життя, визначає об'єктно-суб'єктне становище ланок цієї системи. Замкненість системи полягає в даному разі в тому, що кожен об'єкт управління виступає одночасно і суб'єктом управління на адресу іншого об'єкта. Навіть управління всіма підсистемами об'єкта не виводить управління на абсолютний рівень незалежності від інших суб'єктів. Діалектика цих відносин полягає в абсолютній та відносній взаємозалежності об'єктивного і суб'єктивного, в їхній здатності до постійного переміщення як у керованій (і самокерованій) підсистемі, так і в системі суспільних відносин у цілому.

Як підсистема суспільного життя духовне виробництво має ряд специфічних рис, зміст яких викликає настійну необхідність наукового управління цією важливою сферою суспільного життя.

Духовне виробництво користується такою "сировиною", як історичний досвід, явища суспільного життя, соціальні відносини, тим, що характерне для минулого та теперішнього людства, того чи іншого народу. Безпосередній вплив на особистість, соціальні групи, виховна та, в певному розумінні, організуюча роль цієї підсистеми викликає прагнення суспільства до регуляції, до управління нею.

Намагання духовно об'єднати суспільство, а відтак і керувати цією частиною суспільного життя часом розбивається в зв'язку з тим, що економічний, соціально-політичний і духовний організм суспільства розірваний на частини і приведення їх до єдиного духовного "знаменника" вельми утруднене.

Можливість такої регуляції, управління духовним виробництвом суспільства на наукових засадах має будь-яке суспільство, одна з функцій політичної системи якого полягає в управлінні цією сферою суспільного життя. При цьому управлінський вплив практично реалізується через основні властивості управління і як виду діяльності, і як суспільного відношення. В цілому духовне виробництво як частина суспільних відносин є об'єктом наукового управління саме через його безпосереднє залучення до системи суспільного виробництва і споживання, безпосередній вплив на ці відносини. Прагнення відірвати відносини творчості від суспільних відносин слугує тільки засобом приховування справж-

ніх взаємних соціальних залежностей, в ліпшому разі є формою ілюзорної індивідуалізації творчості.

Наука управління безпосередньо вказує на те, що в духовному виробництві так само як і в матеріальному присутня певна продуктивність і що механізм її виступає в ролі об'єкта управління. Відмінності у змісті та характері цього управління зводяться, зрештою, до того, наскільки і в яких формах цей об'єкт сприймає управління (організацію), з якою метою тощо. Ефективність управління духовним виробництвом відображає його адекватність характеру суспільних відносин, визначається соціально-політичним та духовним станом суспільства²⁰.

Системність цього виробництва як об'єкта наукового управління викликає необхідність комплексного підходу до управління діяльністю його учасників. Основна властивість управлінської комплексності в даному разі полягає в тому, щоб у кожній конкретній управлінській ситуації виходити із сутності економічних, соціально-політичних та духовно-ідеологічних передумов духовного виробництва, враховувати їх реальний вплив на стан духовної культури, бачити її специфіку як структурного підрозділу суспільної системи, що не має "права на існування" поза цією системою та втрачає своє призначення в ізоляції від основних сфер суспільного життя. Звідси зв'язок з життям — це системний зв'язок, це органічна властивість духовного виробництва, це абсолютне джерело живлення, найвизначніший сенс існування.

Твердження про органічність зв'язків духовного виробництва з основними сферами суспільного життя передбачає виявлення виходу всіх структурних підрозділів самої духовної культури в життя, їх внутрішнього взаємозв'язку, з'ясування специфічних механізмів цих зв'язків на "внутрішньому" та "зовнішньому" рівнях.

Головний принцип аналізу в даному разі полягає у визначенні функціональної соціальної ролі кожної з підструктур.

Визначення соціальних функцій, соціальної ролі духовного виробництва дозволяє насамперед будувати управлінську діяльність на оптимальному рівні, реально враховувати в управлінському рішенні потреби (залежності) суспільства в "культурному обслуговуванні", його відповідність матеріальним можливостям. Головне тут у тому, щоб забезпечення духовних потреб усіх прошарків суспільства було пропорційним. Окрім того, в управлінні слід враховувати закономірності художнього мислення та закономірності сприйняття (засвоєння) духовного продукту. Останнє важливе для управління, бо дає можливість управляти формуванням споживання різних категорій людей.

Управління духовним виробництвом передбачає наявність ряду спеціальних принципів, що впливають з особливостей духовного виробництва як специфічного об'єкта управління.

Поряд з використанням загальних для всіх об'єктів принципів наукового управління в управлінні духовним виробництвом слід керуватися принципами загальнолюдськості та духовної цивілізованості, народності та врахування соціальних та вікових особливостей виробників духовного продукту, спадкоємності та послідовності у виробництві та організації споживання духовного продукту, всезагальності у підході до визначення кількості та “якості” споживачів, у побудові системи “культурного забезпечення” населення, координації діяльності ланок духовного виробництва, а також каналів доведення духовного продукту до споживача тощо.

Слід при цьому підкреслити, що управління духовним виробництвом як вид діяльності виходить з ряду загальних управлінських принципів, що впливають із сутності суспільства як певної системи суспільних відносин і рівня розвитку духовної культури в цьому суспільстві. До них передовсім відносяться принципи об'єктивності, науковості, конкретності, головної ланки, ефективності, оптимальності тощо.

В управлінні духовним виробництвом використовується, наприклад, такий загальний принцип управління суспільством, як принцип конкретності, що передбачає врахування конкретної ситуації в реалізації будь-якого управлінського рішення. При цьому особливістю застосування принципу конкретності в зв'язку з духовним виробництвом є те, що він в основному розрахований на окрему особистість — орієнтація на соціальні масиви тут не є поширеною, хоча вивчення особливостей дії принципу конкретності в управлінні духовною кооперацією необхідне.

Одним з основних методологічних посилянь наукового управління духовним виробництвом є уявлення про нього як про специфічне відображення активної сутності людини, як про процес опанування об'єктивного світу. Результат цієї діяльності враховується в науковому управлінні в формі розрахунку його цінностей, сутності, духовного впливу на зміст подальшого управлінського рішення на основі певного творчого (духовного) вибору.

У практичній діяльності особистість постійно приймає ті чи ті рішення, робить певний їх вибір. Здійснюючи вибір, особистість не ізолює себе від суспільства, а в кожному конкретному випадку знаходиться у зв'язку з ним. Вільна діяльність узагалі можлива лише в суспільстві і лише в зв'язку з іншими людьми, інакше ця

діяльність втрачає для особистості всякий сенс. Діяльність людини, навіть тоді, коли вона суто індивідуальна, є проявом суспільної діяльності. Крім того, інтереси, цілі, мотиви діяльності людей формуються під впливом економічних відносин, умов соціального середовища. Живучи в суспільстві, людина належить до певної соціальної групи, колективу, пов'язана з ними спільністю інтересів. А якщо так, то особистість не може не зважати на ці інтереси, здійснюючи вибір того чи того рішення для подальшої активної діяльності. Інакше кажучи, жити в суспільстві й бути вільним від суспільства неможливо.

Отже, свобода волі існує. Але свобода волі означає крім усього здатність приймати рішення зі знанням справи. В цьому розумінні свобода є пізнання необхідності — лише перша умова вільної дії особистості. Щоб діяльність була успішною, необхідний пошук та вибір найефективніших рішень. Що глибше проникає особистість у сутність об'єктивних процесів, то більш вільне її рішення, то більший вибір вона має. І навпаки, чим слабше орієнтується особистість у навколишніх обставинах, тим менш вільна її життєва позиція. Це означає, що прийняття вільного рішення є не тільки політико-економічною, але й духовною категорією.

Проте свобода вибору ще не є свобода дій. Можна прийняти те чи те рішення, але якщо дії, спрямовані на здійснення, обмежені суспільними умовами, в чому і виражається свобода діяльності, — прояв свободи вибору виступає як необхідність.

При цьому головне, що слід мати на увазі — це сутність соціальних явищ, що виводить управлінця на необхідність враховувати становище духовного виробництва та споживання в системі суспільного життя в цілому.

Із сказаного також випливає, що управління духовним виробництвом являє собою єдність об'єкта та суб'єкта управління. Об'єктом управління виступає діяльність працівників цього “цеху” в цілому або окремі його сфери, галузі, ланки. Суб'єктом управління виступає насамперед політична система суспільства²¹.

Питання це в широкому плані виходить на рівень проблеми свободи творчості, її організаційних основ. Проблема свободи творчості є предметом постійного наукового осмислення представників різних галузей знання. Як відомо, загальний погляд полягає в тому, що сучасна цивілізація в основному і з різним ступенем розвиненості надає реальну свободу для будь-якого виду творчості, яка слугує справі ствердження гуманістичних засад у житті суспільства. Реалізація їх на високодуховній основі, створення духовних цінностей, що відповідають ідеалам людства, —

головний принцип діяльності представників цього виду суспільного виробництва.

Складність управління духовним виробництвом полягає в тому, що його серцевину складає творчість — явище переважно індивідуальне, делікатне за організацією та механізмом регуляції, надто чутливе до стандарту, до контролю, до регламентації. В той же час усі ці атрибути управління необхідні через величезну суспільну значущість цього явища, його часто вирішальний вплив на хід справ у суспільстві, пов'язаний з тим, що духовна творчість відображає та подає в узагальненому (типізованому) вигляді основні проблеми, тенденції суспільного життя, і від рівня бачення цих проблем багато в чому залежить їх розуміння, їх сприйняття. Управлінський вплив на духовне виробництво тим необхідніший, що індивідуалізація виробництва духовного продукту, особливо в художній творчості, створює тисячі й тисячі каналів впливу на особистість, що безпосередньо формують її соціальну позицію, її світогляд. Вплив цей відчувається у всіх сферах суспільного життя як безпосередньо (у формі прямої пропозиції “духовним цехом” необхідної для даного виробництва продукції), так і опосередковано (у формі художнього узагальнення позитивних та негативних явищ у суспільних та міжособових відносинах).

Управління духовним виробництвом здійснюється і в процесі формування та функціонування суспільної думки.

Суспільна думка являє собою динамічне духовне утворення, що породжується певними соціально-економічними та духовними умовами, воно є одним із станів суспільної свідомості. Проте ця характеристика уявляється неповною. Суспільна думка виступає в духовному виробництві і як управлінська діяльність, що дає підстави включити суспільну думку в його процес, подавати її як фактор управління цим виробництвом. Особливо важливе в зв'язку з цим твердженням теоретичне положення про те, що суспільна думка — це діалектична єдність суспільної думки та думки індивідів. Це означає, що початковим моментом появи суспільної думки є момент народження індивідуальної думки. В розумінні залежностей між особистою та суспільною думкою, міри політичної зрілості та ефективності особистої думки в духовному виробництві виявляється науковість управління ним.

Основні властивості суспільної думки, по суті, відображають та формують багато сторін управління духовним виробництвом. Це управління, як і суспільна думка, включається в суспільний

інтерес. Тому в будь-якому суспільстві управління духовним виробництвом впливає на формування суспільної думки. В той же час суспільна думка бере участь у його функціонуванні. Ця діалектична взаємозалежність відображає єдність цілей та завдань управління, суспільний інтерес. У цьому зв'язку управління духовним виробництвом створює різні можливості для прояву суспільної думки і в той же час оперативно перебудовує себе у відповідності з цією думкою. Правильна суспільна думка та управління духовним виробництвом конструктивно творять одне одного лише в тому разі, коли ця творчість сприяє виконанню нагальних завдань, містить у собі оцінку різних подій та явищ з позицій інтересів цілого суспільства.

Оскільки суспільство зацікавлене у використанні суспільної думки в боротьбі за піднесення рівня духовного продукту, то властивістю управління духовним виробництвом є діяльність, спрямована на створення такої суспільної думки, яка вдосконалює його практику.

Значний вплив суспільної думки на управління духовним виробництвом у зв'язку зі збігом такої їхньої властивості, як інтенсивність. У суспільній думці можлива позитивна чи негативна оцінка певного явища або факту. Врахування інтенсивності впливу явищ або фактів на духовне виробництво є в той же час необхідною умовою управління ним на основі суспільної думки. Тому соціальна оцінка, виражена в формі схвалення чи засудження, є основою управління духовним виробництвом у зв'язку з суспільною думкою.

Суспільна думка перебуває в діалектичному взаємозв'язку з управлінням духовним виробництвом і в зв'язку з такою його якістю, як спрямованість на практичну дію. Позаяк суспільна думка — це діючий стан свідомості, то вона цілком включається до процесу управління духовним виробництвом як один з його провідних детермінантів. У певному розумінні обидва явища виступають як суть відображення практики, соціальної дійсності. Причому це таке відображення, яке ґрунтується на схильності соціальної групи чи індивіда, їхньому прагненні діяти певним чином у відповідності із загальними установками.

Суспільна думка впливає на управління духовним виробництвом і своїми виховними діями. Цей вплив також багатоструктурний, проте з одним незмінним показником: вплив цей високоефективний лише тоді, коли він враховує особливості соціального статусу особистості, мікросередовища, в якому діє та живе та чи та соціальна група, її ціннісні установки, міра відповідності інте-

ресів потребам суспільства, світоглядний та загальноосвітній рівень, моральні принципи.

Тому управління духовним виробництвом передбачає наявність основного критерію його ефективності, основна характеристика якого може бути зведена до твердження про те, що ефективність будь-якого управлінського рішення на “адресу” духовного виробництва, будь-якої його ділянки, виду, форми тощо повинна визначатися суспільним значенням його результатів, ступенем впливу на людей соціальних ідеалів, що закладені в духовному продукті (при цьому, звичайно ж, слід говорити про ефективність впливу цього ідеалу в залежності від естетичного рівня духовного продукту). Іншими словами, мірилом ефективності впливу духовної культури на людину є міра її впливу на свідомість та поведінку особистості, соціальних груп, суспільства в цілому.

Чим повніша відповідність між закономірностями розвитку духовної культури та організацією її пропаганди, тим сильніший її вплив на особистість²².

Специфіка духовного виробництва полягає, зокрема, в тому, що його ефективність неможливо встановити швидко й точно, що викликає необхідність поетапного розв’язання багатьох управлінських проблем. Тому насамперед від управління культурою вимагається визначення головних напрямків духовної діяльності, налагодження взаємопогодженості між різними ланками цього виробництва. При цьому слід виходити з того, що специфіка духовного продукту, духовного виробництва (емоційна насиченість, психологізм тощо) не означає неможливість суспільного, в певному розумінні, регулюючого впливу не лише на результати виробництва, а й на форму, спрямування, зміст і характер споживання духовного продукту.

Важливе місце в піднесенні духовної культури особистості належить пропаганді духовних цінностей. В управлінському аспекті ця пропаганда полягає в діяльності з організації та систематичному розповсюдженню духовного продукту з метою активного впливу на свідомість та поведінку людей, піднесення їхньої соціальної активності, насичення життя справді духовним змістом.

У зв’язку зі згаданими “якостями” управління культурним співробітництвом особливе значення мають нові підходи до нього в нашій країні, які сфокусували в своєму культурному розвитку чимало проблем світового розвитку.

Зазначимо, що новизна цього підходу має одну якість, про яку доцільно сказати саме в зв’язку з необхідністю повернутися до

того первісного розуміння цього явища. В цьому “поверненні” і полягає його специфіка, оскільки будь-яке повернення, надто в управлінні, повинно виходити з нових умов, у яких функціонує і розвивається об’єкт, в даному разі духовна культура та її об’єктивний елемент — духовне виробництво.

Спираючись на наукове розуміння духовної культури як однієї з найбільш чутливих та емоційних у суспільному житті, наша країна виступила на міжнародній арені з ініціативою демократизації та зміни методів управління цією сферою масового виробництва та споживання²³.

Тому саме в журналістиці, в літературі, кінематографії, театрі реформація знайшла негайну підтримку, причому не тільки у зв’язку з її необхідністю у вказаних “цехах” культури, але й у країні в цілому.

Управління духовним виробництвом потребує високої фахової компетентності, естетично повнокровного розуміння потреби суспільства в духовній різноманітності, а не дотримання штампів, навіть якщо вони стали нормою. А адміністрування в даному разі і є створення певних пересічних зразків, під які підганяється будь-який духовний продукт.

Відкрите обговорення всіх рішень загальнодержавного та “цехового” рівня як умова вільного художнього мислення вже стало нормою роботи цього “цеху”. Організаційне забезпечення цього явища по лінії державній є одним з гарантів розвитку культури як найважливішої частини суспільного життя, а не її допоміжного елемента. При цьому слід назавжди відмовитися від адміністративного тиску, свавілля, особливо при вирішенні питань організації нових форм мистецького життя. Безпринципному “групуванню”, що ґрунтується на надмірних амбіціях, вірі в свою “мистецьку винятковість”, які породжують дрібні, корисливі інтереси, в ході реформації протиставляються справді творчі організації — об’єднання, студії, спілки, що ставлять собі за мету управляти духовною діяльністю за допомогою наукової естетики.

Важливу регулюючу роль тут повинна зіграти творча критика, яка розкривала б на сучасному матеріалі самотутні риси та загальноцивілізаційну цінність того чи того духовного продукту, узагальнювала повчальний досвід кооперативного співробітництва. З цією метою необхідно зміцнювати контакти між управлінськими установами, що займаються духовним виробництвом. Це тим важливіше, що часто тривалі інтереси “виробників” не знаходять належної реалізації в процесі духовного виробництва через невідповідність їх тому чи тому учаснику.

Тож сутність управління духовним виробництвом полягає в організаційному впливі на процес духовної творчості в зв'язку з її органічним зв'язком із середовищем, об'єктами духовного освоєння та необхідністю організації споживання духовного продукту.

У зв'язку з проблемою управління духовним виробництвом виникає необхідність наукового аналізу його організаційних основ.

Організаційні основи духовного виробництва здаються відображенням загального рівня розвитку сучасного суспільства.

Особливо важливий стан духовної культури в світовому співтоваристві, її розвиток на загальнолюдських принципах, від чого, в остаточному підсумку, залежить й ефективність управління духовним виробництвом у кожній даній країні.

Ця тенденція в розвитку цивілізації, що постійно перетворюється на закон розвитку, потребує організаційного простору, який забезпечується передовсім управлінням духовним виробництвом. Складність цього управління полягає в тому, що об'єктом тут виступає сам процес творчого вирішення актуальних питань світової культури, науковий аналіз практики її розвитку в системі духовного виробництва, що здійснюється колективними зусиллями і що, в свою чергу, викликає необхідність організації цих зусиль.

Управлінню духовним виробництвом притаманна здебільшого безпосередня оперативна діяльність з організації обміну готової "продукції". Причому, і на цьому слід наголосити, тут також існує таке явище, як поділ праці, спеціалізація виробництва. Кооперація має як організаційний, так і творчий характер, виступає формою реалізації різних угод про співробітництво представників різних "цехів" духовного виробництва.

Остання обставина вирішальною мірою залежить від духовної організації суспільства, від рівня розвитку управління виробництвом духовних цінностей, що лежать в її основі.

Управління духовним виробництвом — це управління його організацією в широкому розумінні слова, змістом складових частин, структурою та функціями на основі цілеспрямованого впливу на об'єктивні характеристики з урахуванням культурних потреб, інтересів та цілей суспільства.

Об'єктивні закономірності розвитку духовного виробництва виступають у ролі регуляторів при управлінні ним. Головне завдання управління в таких умовах полягає в тому, щоб досягти динамічного оптимуму організації духовного виробництва. Зміна організаційних основ управління духовним виробництвом зумовлюється сумою об'єктивних та суб'єктивних факторів, основним проявом якої виступає новий рівень духовних потреб суспільства.

ва. Свідоме втручання суб'єкта управління в таких випадках полягає в науково обґрунтованих зусиллях з приведення організаційних основ духовного виробництва, системи і методів управління ним у відповідність з новими потребами об'єкта управління.

Вдосконалення управління в зв'язку з цим означає створення таких організаційних основ для духовного виробництва, які на оптимальному рівні надають управлінський простір для реалізації прогресивних тенденцій його розвитку. Тому використання організаційних (управлінських) резервів функціонування та розвитку духовного виробництва є необхідною умовою його постійного розвитку.

А це означає, що управління духовним виробництвом можливе лише на основі науки управління. Тільки спираючись на цю науку можна виробити науково обґрунтовані заходи, методи і форми управління ним, тільки виходячи з пізнаних закономірностей суспільного розвитку в цілому і такої його підструктури, як духовне виробництво, можливий науковий підхід до управління духовною кооперацією.

Наукове управління духовним виробництвом передбачає в першу чергу визначення основних напрямків його розвитку, організаційну діяльність управлінських інститутів з об'єднання "культурних сил" на розв'язання завдань, що впливають з цих напрямків. Врахування в управлінському рішенні всього комплексу задач, що впливає із всебічного підходу до кожного явища духовної культури, викликає необхідність комплексного підходу до управління духовним виробництвом, який здатний охопити всю сукупність проблем функціонування і розвитку духовної культури в їх взаємодії, взаємовпливі. Комплексність у цьому управлінні запобігає однобокості та упередженості у виробленні управлінського рішення, вирішальним чином сприяє науково обґрунтованому врахуванню всієї сукупності факторів духовного життя, їхньої ролі та місця в реалізації того чи того завдання духовного розвитку суспільства.

В умовах демократизації управління в ряді країн гостро постало питання про систему управління духовним виробництвом.

У цьому зв'язку слід наголосити, що те, що різні творчі спілки та об'єднання, окремі колективи отримують все більше можливостей для безпосередніх творчих контактів, зовсім не означає припинення, а тим паче відсторонення державних інститутів від цієї справи. Навпаки, їх функції поглиблюються, переходять у нову "стратегічну якість", формуються нові методи управління духов-

ним виробництвом, які повинні слугувати дедалі активнішій взаємодії, що дає ефект не просто додавання, а й множення творчих потенціалів, і є одночасно й стимулом прискорення загального руху вперед культури людства.

Тому в управлінні є доцільним об'єднання зусиль не лише самих творчих працівників, а й їхній "союз" з державою, спрямований на організацію колективної думки, постійне розширення обміну духовними цінностями, співробітництва в галузі науки і культури²⁴.

"Соціальні лабораторії творчості", створюючи певний духовний продукт, потребують такого рівня організації співробітництва їхніх діячів, який принаймні принципово відповідав би цінності цього продукту, і, звичайно, не погляду естетичного, а саме організаційного, коли рівень управління співробітництвом відкриває все нові простори для обміну найновішими досягненнями того чи того "духовного цеху". Управління духовним виробництвом повинно бути також формою творчості. Тому до когорти управлінців слід залучати, як правило, справді творчих працівників, призначаючи або вибираючи їх на державні посади з управління певними галузями чи підрозділами галузей духовного виробництва. Звідси виникає необхідність відмови від адміністративних методів управління та переходу не тільки і навіть не стільки до економічних, а до творчих методів управління духовним виробництвом, коли до уваги береться не "касова" цінність духовного продукту, а саме його мистецька, естетична цінність. Обмін досвідом створення духовного продукту при такому підході перетворюється, зокрема й організаційно, у співтворчість, у той тип духовної інтеграції, коли в основу кооперативних відносин покладаються одвічні людські духовні цінності, а державна організація виробництва сприяє ствердженню саме таких відносин. У цьому зв'язку інші форми виробництва відстають за рівнем свого інтеграційного потенціалу від духовного виробництва. Можна навіть науково-практично вважати достатньо вірогідним, що зі всіх форм виробництва духовне виробництво є найефективнішим, найдинамічнішим способом розвитку інтеграційних процесів у системі творчої діяльності взагалі, хоча і важливість його для цього процесу уявляється похідною, часом другорядною порівняно з іншими видами кооперації, що в певних умовах небезпідставне. Але саме в певних умовах, а не як абсолютна якість трудової кооперації взагалі. І це закономірно відображає загальний процес поелементного інтегративного злиття всіх сторін суспільного виробництва. І те, що сьогодні будь-яка

трудова кооперація в сфері духовного виробництва є “соціальною лабораторією”, в якій досліджуються різні форми духовної творчості, свідчить про особливо відповідальну роль організаторів цієї кооперації, що управляють цією важливою стороною духовних взаємовідносин.

Управлінський вплив на духовне виробництво є в сучасних умовах високовідповідальним видом діяльності різного роду управлінців, як “внутрішніх”, що реалізують функцію організації духовного виробництва в інститутах політичної системи чи в творчих колективах, так і “зовнішніх”, що представляють духовні інтереси тієї чи тієї країни на міжнародному рівні.

Ефективність цього впливу залежить насамперед від рівня містецької компетентності працівників управління, досконалості механізмів кооперації в сфері духовного виробництва загального стану відносин між працівниками цього “цеху”.

Проте управління духовним виробництвом ускладнюється тією обставиною, що духовне життя має свої складнощі, свої проблеми, пов’язані з особливостями соціальних структур, стійкістю закріплених у минулому традицій, форм суспільної свідомості, впливами різних ідеологій, способу життя, рівнем ефективності духовної діяльності інститутів політичної системи тощо.

Останнє має особливе відношення до духовного виробництва, оскільки вже саме суспільство формування духовного світу особистості та народу передбачає координуючу діяльність управлінських структур, їх турботу про відносини між людьми та соціальними спільнотами. Тому принциповим для управління духовним виробництвом є врахування національної специфіки особистості та народу, тонкий розрахунок співвідношення цієї специфіки із загальними закономірностями духовного розвитку народів, шляхів оптимального сполучення національних та загальноцивілізаційних інтересів їх розвитку. Причому саме в управлінні духовним виробництвом слід уникати сліпого копіювання досвіду один одного, не підміняти його вивчення прямим наслідуванням. Уніфікація різноманітності — один з найважливіших принципів управління духовним виробництвом, яка виникає саме як принцип управління в зв’язку з обумовленими самою природою духовної культури загальними закономірностями її розвитку. Усвідомлення та наукове вираження в управлінських актах національних та загальноцивілізаційних духовних інтересів — одне з найскладніших завдань управління духовним виробництвом, яке часто дуже просте в теоретичній тезі і набагато складніше в його застосуванні до життя, до практики розвитку. Тому, готуючи рі-

шення, принципово важливо усвідомити відмінності інтересів партнерів у тому чи тому питанні духовного виробництва, виявити їх джерела, попередньо погодити позиції на основі скоординованих інтересів, не поступаючись при цьому перевіреними принципами розвитку духовної цивілізації. Саме наукова теорія розвитку духовної культури, що міститься в державних документах, творчо зрілі оцінки тих чи тих духовних явищ, творча лінія, що виробляється спільно — є тією методологічною основою управління духовним виробництвом, яка робить його достатньо ефективним і в управлінні цим процесом.

Мова йде, зрештою, про відхід від застарілого трактування об'єкта управління в системі духовного виробництва. Такими поряд з видами культури, її “галузями” стають всі культурні ланки та головна з-поміж них — творчі колективи чи особистості. Тому управління духовним виробництвом у ході реформації крім галузевої та функціональної організації, що в основному відображала “національні інтереси”, доповнюється інституційно оформленою структурою, яка має своїм завданням розробку проблем поглиблення культурного співробітництва з позицій всього світового співтовариства. В цьому зв'язку особливо важливе значення має розробка управлінської системи, що виключає втрату стратегічного управління співробітництвом.

Як і будь-яке інше, духовне виробництво управляється різними інститутами, зокрема, державними, що виступають у регулюючій та оперативно-організаційній формі. Домінує регулююча форма. Оперативно-організаційна має здебільшого технологічний зміст.

Політичне управління держав як головна умова успішної діяльності системи управління духовним виробництвом полягає і в тому, що держава управляє всіма організаціями, що здійснюють духовне виробництво, координує їхні зусилля, розвиває їхню ініціативу, турбується про піднесення ефективності їхньої управлінської діяльності. При цьому організаційне забезпечення діяльності учасників духовного виробництва здійснюється через систему державного “представництва” у відповідних ланках духовного виробництва.

Для реалізації цієї мети органи управління духовним виробництвом мають свої функції, що впливають з їхнього управлінського призначення. Держава в системі цих органів виконує не тільки роль політичного керівника, а й координаційної організації, забезпечує доцільне розмежування їхніх функцій, завдань та методів роботи.

Тож основне навантаження з практичного управління духовним виробництвом у політичній системі суспільства несе держава, яка має свою систему органів управління ним. Усі рівні державної організації, як по лінії законодавчій, так і розпорядчій, мають управлінські функції на “адресу” цього виробництва або впливають на його стан. До останніх відносяться виробничі підприємства, які створюють матеріальну базу культури, хоча саме духовне виробництво як галузь суспільного виробництва має й свої потужні матеріальні можливості.

У галузі духовного виробництва держава володіє високоефективними засобами постійного розвитку цієї сфери суспільного виробництва, сумою матеріальних та моральних управлінських важелів. Безпосереднє управління духовним виробництвом здійснюють державні органи — як представницькі, так і виконавчі.

Державні органи, що управляють духовним виробництвом, мають два членування — горизонтальне та вертикальне. Реалізація управлінських функцій у цій галузі на певній території є горизонтальним членуванням цих функцій. Їх особливість полягає в тому, що кожний управлінський орган організаційно нижчий і виконує тією чи іншою мірою функції вищого органу, але спрямовані на відповідний об’єкт духовного виробництва. Вертикальне членування функцій цього виду управління представлене передусім галузевою основою, спеціалізацією духовного виробництва як певної сфери суспільного виробництва. Центральне місце в ньому займають галузеві органи, що виражають специфіку духовного виробництва як об’єкта управління. Інші вертикальні ланки можуть здійснювати управління відповідними підрозділами галузі — кадрами, плануванням, фінансами, капітальним будівництвом тощо. Звичайно, в практиці управління територіальне та галузеве членування державних органів взаємодіють один з одним, тим паче, що багато об’єктів духовного виробництва знаходяться в подвійному підпорядкуванні, управляються одночасно і територіальними, і галузевими органами. За державними та іншими органами управління духовним виробництвом закріплюються певні компетенції, що відображають поділ праці з управління справами держави.

В галузі управління діяльністю працівників духовного виробництва державне управління полягає у виробленні політики духовного виробництва, яка визначає головний напрямок його розвитку як на найближчий час, так і на перспективу. При цьому держава розробляє як внутрішню політику розвитку духовного виробництва, так і зовнішню, що полягає в спрямуванні діяльно-

сті “культурних сил” щодо обміну продуктами духовного виробництва з іншими країнами.

Крім вироблення політики розвитку духовного виробництва держава здійснює діяльність з організації духовного виробництва, його учасників у відповідності зі своєю політичною лінією, на основі аналізу та врахування вимог об’єктивних закономірностей як розвитку суспільства в цілому, так і закономірностей розвитку духовного виробництва зокрема.

Практична реалізація політики держави в сфері духовного виробництва полягає насамперед у тому, що вона забезпечує цілеспрямоване, скоординоване функціонування та розвиток усіх галузей цієї сфери, всіх її складових частин.

Науковість політики держави в сфері управління діяльністю працівників духовного виробництва впливає з того, що в її основі лежить загальний інтерес, який дозволяє бачити головне призначення духовного виробництва і розподілу, знаходити правильні рішення у виробничих відносинах будь-якої міри складності.

На рівні державному важливе управлінське визначення завдань розвитку культури на основі фактичного поєднання одного та загального, цілого та його частин, структури і підструктури, системи і підсистеми, хоча, зрозуміло, що кожен з названих рівнів має свої специфічні завдання, які впливають з функцій різних рівнів організаційної будови культури. Ієрархія рівнів та залежність значущості управлінського рішення тут знаходиться у вертикальному підпорядкуванні: управління “згори—донизу” означає свідому, що виходить із загальносистемних інтересів, підтримку пропорцій, зорієнтованих на вирішення загальнокультурних завдань будівництва. Порушення гармонічної єдності структурних частин небажані на будь-якому рівні організації культури, та особливо вони небезпечні на верхніх рівнях, що визначають досконалість (чи недосконалість) управління соціально-культурними процесами в нижніх ланках системи. Управління їх оптимальним співвідношенням з необхідністю висуває питання про специфіку (методи, принципи) управління кожним із компонентів системи, наукове (управлінське) обґрунтування пропорцій та темпів їх розвитку на основі одного з провідних принципів наукового управління будь-якою сферою суспільного життя — визначенні ефективності такої пропорційності, її відповідності потребам суспільства, окремим соціальним групам. З цією метою наукове управління духовним виробництвом повинно володіти необхідним рівнем інформаційного забезпечення, мати в своєму

розпорядженні ефективні канали зворотнього зв'язку як на рівні системи в цілому, так і її підсистем.

Тепер духовне виробництво відчуває потребу в реформації управлінських механізмів, формуються нові підходи до нього. Першочергова роль в організації духовного виробництва тепер все більше відводиться не тільки творчим колективам, але й окремим представникам “духовного цеху”, індивідуально-контрольній роботі.

Імпульси багато в чому виходять від самих творчих колективів, які потребують швидкого прийняття рішень, гнучкого пристосування до умов, що змінюються, активного відбору творчих сил для культурного обміну. Культурні сили повстають проти бюрократизму, сваволі, безвідповідальності окремих управлінських працівників, їхньої некомпетентності. Вони потребують демократичних процедур вироблення найважливіших рішень, посилення суспільного контролю за управлінською діяльністю, створення такої атмосфери духовного виробництва, яка б сприяла новаторству, висуненню сміливих ідей, народженню талантів.

Із труднощів у сфері духовного виробництва впливає також те, що не можна управляти цим видом виробництва методами, йому не притаманними, постійно нарощуючи бюрократичний апарат та посилюючи адміністративну основу. Це тим паче не можна робити нині, в умовах загальноцивілізаційної демократизації, коли незмірно зріс рівень суспільної свідомості, ускладнилося багато духовних процесів²⁵.

Доводиться враховувати в управлінні духовним виробництвом і те, що нині відпало багато утопічних уявлень про безпроблемність та безконфліктність цього виробництва, про можливість повної однаковості з усіх його питань. Розвиваючись, цей вид діяльності особливо повстає проти уніформізму, одноманітності в культурному розвитку. Навпаки, духовні процеси стають дедалі різноманітнішими, що робить їх багатшими та одночасно складнішими.

Вдосконалюючи механізм управління духовним виробництвом, держави прагнуть створити такі організаційні структури, що були б здатні враховувати плюралізм культурних інтересів різних прошарків суспільства, розширювати базу виробництва та споживання духовних продуктів.

Особливе місце в управлінні науковою діяльністю займають державні угоди, що стосуються проблем, які відображають особливі, вищі державні інтереси.

Для завершення характеристики механізму управління науковою діяльністю слід сказати про таку його відносно нову форму, як координаційні центри в рамках програм наукової діяльності.

Назву “координаційний центр” мають ті національні організації, що виконують функції координатора в розробці та здійсненні організаціями програм співробітництва щодо певної проблеми науки і техніки. Його створення здійснюється за рекомендацією верховних державних органів.

Найрізноманітніші механізми управління організовуються в галузі народної освіти, особливо професійної, а також у галузі скульптури та живопису, музики, театру, кіно, телебачення, літературної творчості.

Крім того, створення управлінського рішення на адресу об’єкта культури передбачає наявність статистичних даних про характер виробництва та споживання духовного продукту, врахування суспільної думки про його зміст, врахування змін у соціальному складі споживачів, що відбулися від рішення до наступного рішення тощо. Управління духовним виробництвом по державній лінії має, звичайно, правову основу.

Основними документами, на основі яких здійснюється конкретна управлінська діяльність, є державні правові акти різного рівня. Всі вони виходять з того, що управління духовним виробництвом є ефективним засобом зміцнення та розвитку духовної культури. Проте воно може бути справді ефективним лише в тому разі, якщо зміст духовного продукту буде справді духовним, опертим на прогресивні тенденції буття народу, його досягнення в духовній культурі.

Важливим управлінським фактором у сфері духовного виробництва є державні програми розвитку духовного виробництва. На основі цих програм, як правило, укладаються різні контрактні угоди, в яких конкретизуються статті тієї чи тієї програми. В рамках таких програм, як правило, функціонують урядові комісії з “цехових” частин виробництва.

Державне забезпечення духовного виробництва в даному разі позбавлене елементів “натиску” саме тому, що йдеться про контрактну форму управління, про товарно-грошовий обмін, про справжнє духовне виробництво, яке отримує в державному “втручанні” тільки правові гарантії, правову основу, оскільки цей вид діяльності має особливу професійну організацію, зумовлену творчим процесом, який не піддається регламентації²⁶.

Останніми роками значно поширенішими в духовному виробництві стають такі організаційні форми, як дні культури, спільна

творчість у різних сферах мистецтва, створення наукових колективів з вирішення принципів творчих проблем тощо. Все це відображає порівняно новий рівень цього виробництва, його перетворення на справу самих творчих колективів, на норму духовного життя суспільства, розвиток якого тим динамічніший, чим глибше та різнобічніше ця норма себе проявляє. При цьому в даному разі мова йде не про фіксацію результатів виробництва і навіть не про аналіз процесу його перебігу, а саме про фактор, який необхідно враховувати насамперед в управлінській діяльності, в організації цього виробництва.

Організаційні форми духовного виробництва, як правило, відповідають його нинішньому рівню, хоч оперативно-управлінський механізм потребує постійного приведення у відповідність з новими культурними явищами.

Це приведення здійснюється на основі норм та принципів, що спрямовують зусилля працівників “духовного цеху” на творчу, конструктивну діяльність з розвитку культури, на зміцнення тих тенденцій у галузі духовного виробництва, які духовно употужнюють країну.

В умовах процесу культурної інтеграції країн, що успішно розвивається, здається переконливою пропозиція про розробку міжнародної програми культурного співробітництва держав, яка крім необхідних частин мала б й організаційну, управлінську частину, принаймні в рамках ЮНЕСКО.

Ця частина включала б взаємні консультації з питань культури, організаційні форми координації планів розвитку культури, навіть окремо з кожної з її галузей (наука, література, мистецтво, архітектура, освіта тощо); доцільним було б також виділення такого управлінського питання, як правові основи культурного співробітництва. Останнє можливе, зокрема, в разі створення безпосередньо управлінського міжнародного органу з культурного обміну. Таким органом міг би стати Комітет культурного співробітництва як міжнародна управлінська організація. Зрозуміло, що структура його повинна відображати об'єктивні потреби культурного співробітництва країн в управлінні інтеграційними процесами в цій сфері життя. Проте, враховуючи негативний досвід організаційного застою в діяльності подібних інститутів, слід розрахувати його саме організаційний потенціал таким чином, щоб постійна перебудова його діяльності у відповідності з культурною ситуацією, яка швидко змінюється, стала нормою, і, зрозуміло, що в його складі слід створити контингент працівників типу “творець-управлінець”, який повинен мати можливість

брати участь не лише в організації обміну продуктами духовного виробництва, але й у їх створенні.

Управління духовним виробництвом у суспільстві здійснюють і суспільні організації. Масовість участі в духовному виробництві викликала необхідність і в появі відповідних форм самоуправління учасників самодіяльного виробництва духовних цінностей. Зрозуміло, що й на цю сферу самодіяльності чинить безпосередній управлінський (керівний) вплив уся політична система суспільства, але організаційні прерогативи належать суспільним (самодіяльним) організаціям. Участь суспільних організацій в управлінні духовним виробництвом здійснюється в двох формах: як у вигляді безпосереднього здійснення управлінських функцій у межах наданої їм управлінської компетенції, так і у вигляді співуправління на державному рівні, в органах управління держави, так би мовити, на громадських засадах, що суттєво доповнює та збагачує реалізацію управлінських державних функцій.

Виробничий принцип побудови та діяльності профспілок дозволяє йому об'єднувати працівників культури, залучати до участі в управлінні цією сферою суспільного життя мільйони людей.

Крім профспілкових організацій, членами яких є практично всі працівники культури, в системі управління духовним виробництвом з боку суспільних організацій є управлінські органи, що здійснюють управління художньою самодіяльністю людей, різними формами їхньої творчості. Значна за своїм управлінським змістом і роль різних творчих спілок — професійних об'єднань працівників духовної культури, що здійснюють не лише “управління” творчою активністю своїх членів, але й виконують багато безпосередньо організаційних функцій.

Зростає роль в управлінні духовним виробництвом й інших суспільних організацій, які здійснюють ті чи ті функції з управління духовним виробництвом в цілому або окремими його сторонами, видами.

Значна за своїм впливом на розвиток духовного виробництва і роль добровільних громад.

Охоплюючи своєю діяльністю найрізноманітніші “жанри” цього виробництва, добровільні громади роблять значний внесок у розвиток й організаційних основ духовного виробництва.

У цьому зв'язку в управлінських закладів виникає дуже відповідална функція організації виробництва продуктів культури саме загальнолюдського змісту, стримання проникнення до

країни небажаних не тільки продуктів духовної творчості, але й форм співробітництва. В цьому плані державна регуляція відносин співробітництва вважається не тільки бажаною, а й необхідною, тим паче, що деякі з країн можуть вкладати до скарбнички співробітництва не відповідний ідеалам другої сторони продукт. До того ж часто саме через співробітництво, наприклад, до нас може проникати культурна продукція третіх країн, небажана для розповсюдження в нашій країні. В таких випадках управлінське, організаційне вирішення питання переважно є вирішальним, звичайно, із залучанням до оцінки такого продукту чи виду співробітництва вчених, практиків. Справа утруднюється, проте, тим, що саме управління культурним співробітництвом впливає на її якості, оскільки до обміну іноді пропонуються духовні цінності без їх попередньої апробації на “ринку” країни, до якої вони надходять. Тому тут дуже важливо керуватися справді загальнолюдськими критеріями їх оцінки²⁷.

Послідовний демократизм системи управління духовним виробництвом полягає в тому, що він забезпечує реальну участь в управлінні самих творців культурних цінностей, робить їх активними учасниками самоуправління.

У зв’язку з викладеним вище слід звернути увагу і на наступне. Характерна риса інститутів системи управління духовним виробництвом полягає в тому, що прийняття рішень будь-якою ланкою цієї системи підкріплюється її підприємницькою роботою з виконання даних рішень, що посилює їх вплив на хід державної роботи. Об’єднання в особі цих інститутів “законодавчих та виконавчих” функцій перетворює їх на “працюючі заклади”, що здійснюють практичне управління всіма культурними процесами.

Звичайно, ця можливість зовні слабо пов’язана з організаційним, управлінським впливом. Але знайти придатну для конкретного духовного акту організаційну форму, створити оптимальний режим для споживання означає багато в чому і відкриття організаційного (а часом і політичного) простору для виявлення всіх духовних потенцій виробленого духовного продукту. У цьому є настійна потреба не лише у зв’язку з різним рівнем розвитку різних галузей духовного виробництва, але й різною мірою проникнення їх на споживчий ринок, а іноді й неоднозначністю ставлення до них різних прошарків населення, пов’язаного не лише з їх минулим духовним розвитком, але й сучасними орієнтирами, сучасними ціннісними установками.

Багатогранний досвід цього виробництва в організації кооперативної діяльності висунув та закріпив основні форми управління ним. Це двосторонні та багатосторонні контакти між закладами культури, що включають систематичні зустрічі їхніх керівників, регулярні зустрічі працівників культури, що займаються організаційною діяльністю, обмін делегаціями та робочими групами, зустрічі творчих працівників культури, конференції та семінари, спільна творча робота, що здійснюється різними творчими колективами.

Перелік цих форм як певний організаційний набір, звичайно ж, не дає уявлення про реальний організаційний вплив кожної з них на процес кооперації духовного виробництва, не виділяє ті з них, які на кожному етапі цього виробництва, й особливо в його конкретних сферах, є визначальними, а які — похідними.

Духовному виробництву притаманні нині як двосторонні, так і багатосторонні зв'язки. Проявляється це переважно в сфері обміну продуктами духовної діяльності і в таких організаційно-творчих формах, які пов'язані здебільшого з результатами творчої діяльності, а не зі спільним створенням духовного продукту. Тому й організаційною формою духовного виробництва є теоретичні конференції за участю діячів культури, творчих працівників, на яких зіставляються різні погляди, вивчається та розповсюджується досвід духовної діяльності.

Працює й механізм регулярних двосторонніх та багатосторонніх зустрічей керівників духовного виробництва в рамках творчих домовленостей, який включає інститути періодичних нарад цих керівників, що дає можливість узгодження та реалізації різних виробничих програм на певному рівні та подальшої координації практичних дій.

Кооперативні засади в духовному виробництві мають виключно добровільний характер. В їх корисності переконує саме життя, сам процес кооперації як співробітництва, поява дедалі більшої кількості подібних проблем духовного життя.

Проте саме сучасний етап духовного розвитку людства висунув на порядок денний необхідність кардинальних змін у сфері духовного виробництва.

До них насамперед належать зміна самих організаційно-управлінських основ духовного виробництва, виведення його на рівень міжнародних правил творчих контактів.

Тому управлінським працівникам у сфері духовного виробництва необхідно вивчати його правові основи, спільно розробляти концептуальні проблеми будівництва культури, оскільки практи-

чно перед усіма країнами стоять завдання кардинального піднесення рівня суспільної свідомості людей, їхньої моралі, надання культурі тієї привабливості, що може бути створена тільки високохудожніми засобами, тим духовним потенціалом, який становить сучасна цивілізація як природний результат розвитку духовної історії людства. І тому потрібно знімати ідеологічну зашореність в управлінні духовним виробництвом, виходити на широкий простір загальнолюдського в цьому управлінні співробітництвом, включати у процес управління духовним виробництвом світовий досвід, у тому числі й досвід організаційний.

Тож управління духовним виробництвом будуватиметься не тільки на врахуванні специфіки виробництва духовних продуктів, але й спрямовує свою діяльність на організацію внутрішньоцехових відносин.

Аналізуючи механізм управління духовним виробництвом, доцільно звернути увагу ось на що. Як у сферах економічній, політичній, так і духовній особливо складним є питання про емпіричну базу дослідження. Її обсяги — це, по суті, весь процес духовного спілкування, співробітництва людей. Тому навіть простий інформативний опис об'єкта аналізу неможливий в одному дослідженні.

Управлінський вплив на духовне виробництво є в сучасних умовах високовідповідальним видом діяльності різного роду управлінців — як “внутрішніх”, що реалізують функцію організації в інститутах політичної системи чи трудових колективах, так і “зовнішніх”, що представляють інтереси тієї чи тієї країни на загальнодержавному рівні.

Організаційні характеристики управління духовним виробництвом зводяться, зрештою, до потенціалу самоорганізації цього виду виробництва, до певної автономності, яка не терпить “агресії” зовнішніх форм організаційного підпорядкування. Ефект управління в цьому потенціалі полягає лише в адекватності організаційної форми та творчого змісту продукту духовного виробництва. Все інше — політично, ідеологічно, імперативно, історично безперспективне.

Розділ IV

ПОЛІТИЧНІ ВІДНОСИНИ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Як відомо, найрозповсюдженіший підхід до соціально-політичних аспектів управління за радянських часів ґрунтувався на постулаті про визначальну роль матеріальних, економічних

умов у формуванні тієї чи тієї системи політичного управління та одночасно на відповідному обґрунтуванні значення соціально-політичних факторів у формуванні певних управлінських відносин. Проте політична реформація пострадянського суспільства вимагає принципово нового розуміння механізму розвитку суспільства, систематизації цього знання в певну теорію, що пояснювала б його зі справді наукових позицій, створювала методологічний ґрунт для правильного розуміння будь-яких управлінських відносин на будь-якій стадії їх розвитку. Ця методологія повинна дозволити зобразити суспільство і як систему політичних відносин, що має автономні управлінські механізми, притаманні лише їй, які знаходяться в ній, породжені нею.

Ця загальна методологічна теза ґрунтується на аналізі співвідношення соціально-економічних та політичних умов і системи управління, їх взаємодії та взаємозв'язку, на наявності наукової можливості побачити безпосередню основу, фундамент утворення та функціонування управлінських інститутів.

Розпочинаючи викладення концептуальних положень, що стосуються загальноцивілізаційного змісту управління політичною кооперацією, слід звернути увагу на понятійний, а звідси і термінологічний набір, присутній у науці управління. Такі терміни та їх понятійне забезпечення, як «політичне управління», «управління політичними відносинами», «управління політичним співробітництвом», давно визнані.

Проте не знайшли свого місця поняття і термін «управління політичною кооперацією», які, на наш погляд, повніше відображають сутність таких об'єктивних явищ, як політичні відносини, політичне співробітництво, що вивчаються в даному дослідженні як форми соціальної кооперації, подібно до матеріальної та духовної, про які йшлося вище.

Політичні відносини як поняття не свідчать про їхню якість: вони можуть бути як позитивними, так і негативними; політичне співробітництво набагато ближче розміщене по відношенню до політичної кооперації, але воно може не мати автономних організаційних форм, у той час як політична кооперація — це спільне «виробництво». В такому контексті його слід розглядати як об'єкт організації, як об'єднання людей з метою створення певного продукту, в даному разі політичного. І тому політична кооперація має бути представлена як дійове утворення, як виробництво з власною технологією, сировиною, ринковим механізмом тощо. Особливістю управління політичною кооперацією є те, що вона одночасно виступає в ролі об'єкта і суб'єкта управління,

причому в ролі об'єкта вона нині є основною формою самоуправління, оскільки нею ніхто не управляє, а тільки делегують їй функції управління, що й породжує її управлінський статус.

Тож управління політичною кооперацією — це самоуправління політичних відносин, які вийшли на рівень кооперацій, та управлінська діяльність політичної кооперації як інституційної системи. Постійне переплетення першого та другого в такому становищі неминуче, що й породжує постійне переміщення академічних характеристик, які знаходяться, проте, в одному полі — політичному, що дає право досліднику говорити про наявність такого об'єкта аналізу, надто в зв'язку з управлінським універсалізмом, взагалі притаманним соціальній системі.

У загальному вигляді безпосереднє управління політичною кооперацією здійснюється політичною системою суспільства. В ролі суб'єктивного фактора, що здійснює управління, ця система виступає у вигляді діяльності, спрямованої на організацію будь-якої кооперативної політичної одиниці.

Проблема впливу управлінської діяльності на політичну кооперацію потребує вельми докладного розгляду в зв'язку з необґрунтованістю її класового трактування. Необхідно теоретично осмислити основні її напрямки, виявити те схоже, що є притаманним усім політичним інститутам суспільства, і зробити наголос на кооперативній специфіці цієї діяльності залежно від її функціонального змісту.

До цих напрямків відносяться організаційне забезпечення умов для кооперативної політичної діяльності, управлінський вплив на об'єктивні та суб'єктивні фактори цього явища з використанням форм та методів діяльності, що впливають з потреб конкретного об'єкта взаємодії, специфіки його функціонування. Зрештою, вся діяльність політичної кооперації зводиться до цих напрямків.

Форми та методи діяльності політичних інститутів управління політичною кооперацією залежать як від функціонального призначення певного політичного інституту, так і від середовища, в якому перебуває особистість як частина кооперативу.

Наголос на інституційній специфіці кооперативної політичної діяльності слід зробити ще й у зв'язку з її багатобічністю, спрямованою на управлінське забезпечення самих основ політичної кооперації. Тому виділення як автономної ланки політичної кооперації як базової основи управління є об'єктивно необхідним.

Політична система, її організація, функціональний зміст, керівництво та управління всіма соціально-економічними та духов-

ними процесами чинять величезний вплив на політичну кооперацію. Практично немає жодного великого рішення з будь-якого питання, яке б певною мірою не стосувалося проблеми формування чи прояву політичної кооперації.

Управління політичною кооперацією здійснюється політичною системою суспільства, системою державних та суспільних організацій.

Управління з боку інститутів політичної системи як принцип динамічного розвитку політичної кооперації є одним з гарантів політичної стабільності в країні. Глибинним фактором стабільності є зв'язок цієї системи, що виникає на основі делегування владних повноважень з боку членів кооперації, що є проявом не простого зв'язку «авангарду з масою», а органічною властивістю цього зв'язку, що впливає зі збігу їхніх докорінних інтересів. Тому сама організація, наприклад, такого політичного інституту, як держава, передбачає політичну кооперацію як її основу.

Держава, всі її органи, що діють на основі чинного законодавства і забезпечують охорону правопорядку, інтересів суспільства, прав та свобод громадян, здійснюють цю діяльність на основі політичної кооперації. Сама реалізація закону включає в себе політичну кооперацію як необхідний державний стан, на що й розраховане державне законодавство²⁸.

Названі вище державні функції охорони правопорядку, інтересів суспільства, прав та свобод громадян також створюють необхідні державно-правові засади для життя політичної кооперації, яка, в свою чергу, виступає в ролі «джерела живлення» для реалізації цих функцій. Конституційний обов'язок державних організацій, посадових осіб дотримуватись Основного та інших законів країни ґрунтується в умовах політичної кооперації на регламентації поведінки цих організацій та посадових осіб, на основі професійної компетентності осіб, що представляють ці організації. Кооперативний демократизм державного життя виражений і в тому, що всі найважливіші питання виносяться на всенародне обговорення, а також ставляться на всенародне голосування, яке є формою прояву кооперативних засад на загальнодержавному рівні. Кооперативний демократизм у числі інших факторів означає також створення для всіх людей таких умов життя, за яких кожен отримує можливість вільно розвивати свою людську природу, жити зі своїми ближніми в людських стосунках і не боятися насильницького руйнування свого добробуту.

І нині постає питання про необхідність мати таку систему управління будь-якою країною, яка «розумно», на основі «люд-

ського права» ставилася б до всіх верств населення, мала б у своєму розпорядженні суму правових норм, яка всебічно відображала б їхній стан та створювала свої управлінські рішення не в інтересах окремих прошарків суспільства, а в інтересах цілого суспільства.

Якщо така політична позиція зайнята, то ефективність такої управлінської діяльності залежить від реально представницького характеру управлінської системи. Реалізм цей може бути управлінською нормою, коли кожен представник цієї системи дивитиметься на себе як на дослідника природи й буде прибічником теорії «природного права» людини. Його (управлінця) справа не створювати закони, а лише їх формулювати, виражати в свідомих позитивних управлінських рішеннях внутрішні закони політичної кооперації. При цьому управлінська система повинна виключити зі свого організму практику прийняття таємних управлінських рішень. Принципово вона повинна виступати як публічне утворення, щоб власне управління здійснювала не лише вона.

Тому розуміння управління як «розумної» організації тут є недостатнім: слід подавати залежність будь-яких умов від характеру управління, його завдань, і навпаки, оскільки дії осіб, що здійснюють управління, є відображенням певної соціальної ієрархії, ієрархічності соціальної структури суспільства.

Саме демократичне управління побудоване на впевненості в тому, що коріння зла — не в сутності системи управління, а в даній формі цієї системи, яку можна замінити іншою управлінською формою. Прагнення «не зачіпати» сутності системи управління в той же час призводить певною мірою до викривлення дійсного стану речей, до викривлення механізму залежності управління від соціально-економічних та політичних умов країни. І чим могутніша держава і чим більш політичною є внаслідок цього країна, тим менше вона схильна розуміти загальне коріння соціальних хвороб та шукати його в принципах системи управління, тобто в будові політичної кооперації, оскільки знищення цих хвороб залежить від зміни самої сутності та принципів діяльності системи політичного управління, хоча це сила ідеальної організації, якою можна лише відкинути існуючу організацію чи домінуючі ідеї організацій, але заміна самої організації, самої системи управління — справа радикальних системних змін.

Ці радикальні системні зміни в управлінні політичною кооперацією, як правило, є певним перехідним етапом у становленні нової системи управління, що викликає необхідність поглибленого аналізу цього стану.

Роль управління в зрушеннях усередині політичної кооперації полягає в тому, що вони є безпосереднім наслідком передачі політичного управління до рук більш могутніх соціальних прошарків, які відразу ж використовують наявність управлінських важелів для утвердження свого впливу. Вони штучно підтримують нерівновагу державного бюджету, нерівновагу між державними витратами та доходами, що дає їм можливість впливати на управління політичною кооперацією в потрібному їй напрямку. В зв'язку з цим виникає одна з основних вимог її прогресивного розвитку — рівновага між витратами та доходами бюджету, відсутність якої не дає можливості підкорити управління політичною кооперацією інтересам національного виробництва.

В цій тезі наголошується активна роль управління політичною кооперацією в розвитку країни. Вона розкриває пряму залежність умов життя країни й від управлінської діяльності.

Аналізуючи управління політичною кооперацією в нашій країні та хід його радикальної реформи, слід підкреслити, що проблема не у відсутності ідей у тій чи тій формі управління, а в матеріальних умовах життя суспільства. Реальне управління політичною кооперацією в країні здійснюють два основні інститути: законодавча та виконавча системи. Інші інститути, що входять до політичної системи, здійснюють управління окремими сферами суспільного життя або галузями матеріального чи духовного виробництва. Аналіз управління політичною кооперацією за такої політичної системи потребує розуміння всієї складності управління «для блага всього суспільства» в умовах демократизації володіння та управління власністю. Сила управлінського корпусу країни визначається виключно його посадовим становищем. Він не може набути політичної влади інакше, ніж зробивши посаду єдиним критерієм законодавчої дієздатності людини. Всі організаційні привілеї, всі політичні монополії повинні розчинятися в одному великому привілеї та монополії посади. Ось чому політичному пануванню управлінців властиво набувати ліберального вигляду. Для того щоб лібералізм в управлінні замінити справжнім демократизмом, слід знищити всі колишні розбіжності між окремими управлінськими прошарками, які існують у країні, всі зумовлені свавіллям посади привілеї та пільги. Реформація повинна покласти принцип виборності в основу управління, взагалі визнати управлінську рівність, звільнити пресу від кайданів бюрократичної цензури, ввести суд присяжних, щоб звільнитися від особливого судового прошарку, що утворює державу в державі²⁹.

Але й у цих умовах самоуправління політичною кооперацією полягає в управлінні більшістю народу привілейованою меншістю, яка складається з управлінців. Навіть представник політичної кооперації, який входить до управлінської еліти, не перестає бути тим, ким він був, хоча й став членом прошарку управлінців. Але таке управління в умовах переходу суспільства до нового управлінського стану означає розчинення управлінської еліти, її демократизацію, й одночасно це означає, що об'єкт управління замість того, щоб у кожному окремому випадку боротися проти економічно привілейованих управлінців, досяг достатньої могутності та організованості, щоб у своєму прагненні до самоуправління застосовувати загальні засоби примусу і до того часу, поки не будуть знищені економічні основи існування управлінської еліти. Це означає, що в період радикальних змін у системі управління політичною кооперацією будь-яка соціальна сила діє ще й на основі старого суспільства і тому надає ще своєму рухові політичних форм, більш-менш відповідних йому. В цей період вона ще не досягає своєї остаточної організації та застосовує для свого звільнення засоби, що після звільнення відпадуть.

У цьому зв'язку слід спростувати і ненаукове уявлення про «вільну основу держави», про державу як про певну «самостійну сутність», що має свої власні «духовні, моральні, вільні засади». Такої держави, такого управління не має жодне суспільство. Сучасна державна управлінська машина, управлінська система не стоїть над суспільством, не відірвана від нього. Вона відповідає соціальній та економічній структурі суспільства.

Значне місце в управлінні політичною кооперацією займають політичні ідеї, теоретичне знання про загальноцивілізаційність основ політичної кооперації. Нині офіційні управлінські концепції, їхня неспроможність вбачаються хоча б у тому, що вони не знаходять свого вираження в системі реального управління. Управлінська думка, що мінімально виходить за межі чинної системи управління, принципово відкидається, в чому слід вбачати один із доказів слабкої наукомісткості самої системи. Звідси випливає висновок про те, що складна система управління, притаманна сучасним великим державам, існує на основі невідповідності між досягнутим рівнем знання з проблем управління та управлінською практикою. Тому існує управління політичною кооперацією, яке за певних історичних умов повинно було поставити себе на суворо визначену, законну основу, цю свою основу відкидає, зневажає її. Людина за таких умов стає вільною не внаслідок виконання нею законів суспільства, а всупереч цим зако-

нам, якщо взагалі можна бути вільним у таких умовах. І тому слід вважати можливим пом'якшення негативного впливу управління на політичну кооперацію.

Яскравим доказом наукових можливостей позаформаційної загальноцивілізаційної концепції управління політичною кооперацією є та її частина, що стосується держави.

Аналізуючи найновіші явища в розвитку сучасної цивілізації, слід зазначити, що постійна «апеляція» людства до держави є об'єктивною потребою політичної кооперації практично всіх соціальних утворень. Це та спільність, яка в різних розвинених формах, при різному рівні розвитку продуктивних сил може давати різний ефект, який без політичної революції призводить до створення демократичної системи управління, і що повнішим буде перетворення держави на «сукупного підприємця», на одного з власників продуктивних сил, то більша «кількість» демократії буде в суспільстві.

Звичайно, держава, її управлінські функції постійно змінюються. Але ці зміни не стосуються її суті, оскільки зростання демократизму державної управлінської функції призводить до пом'якшення соціальних суперечностей, справедливого розподілу національного доходу, до все більшого перетворення держави на захисника загальних інтересів суспільства. Тому сама сутність управлінських інститутів повинна бути постійним дзеркалом самоуправління народу, його основним механізмом.

Суперечності між продуктивними силами та виробничими відносинами за таких умов знімаються через самоорганізацію суспільства і передовсім його підприємницьку самоорганізацію, в тому числі й у формі політичної кооперації.

Сьогодні вже визнано, що сучасне управління в розвинутих країнах базується на рівні продуктивних сил, який відповідає найвищій позначці розвитку в історії людства. Людський фактор у цих країнах у сфері виробництва також вийшов на вищий рівень узагальнення, причому на цей рівень вийшло й узагальнення праці організаційної, управлінської³⁰.

В цьому зв'язку два фактори управління, що існують у будь-якому суспільстві, — стихійний та свідомий — отримали в науці управління нове трактування. Уявлення про стихійний чинник управління, який зводиться до ринку та його законів, до відносин попиту та пропозиції у сфері нового управлінського знання, істотно змінюється, особливо через формування подібних відносин у країнах, які прагнуть такого рівня розвитку. З монстра, яким уявлявся ринок ідеологічно зашореному читачеві, він поступово пе-

ретворюється на історично розумну організацію суспільного виробництва та споживання, здатну вельми ефективно відповідати таким поняттям, як соціальна справедливість, отримання матеріальних та духовних благ у залежності від праці тощо. Управлінське втручання в цей об'єктивний фактор у розвинутих країнах постає як свідомо діяльність не лише пристосовницького, але й конструктивного характеру, хоча, зрозуміло, і першій не можна відмовити в певній ефективності. Але саме пристосування до законів ринку управлінська думка інкримінувала підприємницькому управлінню як головну ваду, як неможливість активної організаційної діяльності при ринкових відносинах. Практика ж підприємницької кооперативної організації виробництва свідчить про протилежне.

В науці управління дедалі більшого значення набуває проблема структурного стану управління сучасною політичною кооперацією. Річ у тому, що термін «буржуазне управління» не відображає всієї складності структурного стану управління даною кооперацією, а сьогодні на цьому слід особливо наголошувати, як тільки мова йде про пріоритет загальнолюдського над класовим, причому не тільки пролетарським, а й, звичайно, буржуазним, феодалським тощо.

У сучасному високорозвинутому суспільстві підприємницьке управління не є єдиним, хоча і є домінуючим, і в цьому, зокрема, полягає демократизм та плюралізм політичної системи розвинутих країн. З історико-політичного погляду цікаво, що будь-яка соціальна організація може звернутися до певних політичних організацій сучасних розвинутих країн та закликати їх до спільних дій на користь власного народу. Соціал-демократичні партії — пряме тому підтвердження. Незважаючи на те, що політично найпотужнішою соціальною підструктурою суспільства є підприємство, його політичні інститути, вони все-таки не можуть достатньо ефективно функціонувати без налагодження організаційних механізмів з політичними установами інших соціальних підструктур суспільства. Така необхідність (як принцип функціонування політичної системи) існує в будь-якому сучасному суспільстві. Тому плюралізм політичної системи, її демократизм — не просто чиясь програмна вимога, а об'єктивна необхідність демократичного розвитку країни, тим паче, що економічна структура суспільства також потребує такого політичного «обслуговування».

Підприємницьке управління саме в системному розумінні перебуває в складнішому та важчому стані, ніж інші його форми, і якщо воно досягає певної політичної стабільності, то за історич-

ною логікою розвитку суперечностей воно має бути максимально ефективним у цьому відношенні. Проте, як відомо, практика реформування політичної кооперації в ряді європейських країн свідчить про особливу форму розвитку суперечностей в її рамках. Вона часто-густо нагадує зіткнення, які ми традиційно пов'язували з класовими антагонізмами. Тож усвідомлення ролі управління у розв'язанні будь-яких форм суперечностей, у тому числі — й особливо — в розвинутих країнах, уявляється завданням підвищеної актуальності саме для політичної реформації.

У підприємницькій системі управління політичною кооперацією проблема сумісності протилежних інтересів має ряд повчальних для управління системних властивостей. Річ у тому, що управлінські інститути сучасних розвинутих країн не лише не виключають зі своєї структури інші організації, а навпаки, «живляться» одними й тими самими факторами, до яких належать: а) органічний взаємозв'язок усіх сфер життя високорозвинутого суспільства; б) управлінське «обслуговування» такого суспільства як єдиного державного, громадського утворення; в) організаційно-демократичні засади їх діяльності як структурних підрозділів суперечливої єдності, яка називається високорозвинутим суспільством. У цьому зв'язку не слід ототожнювати поняття «політична система високорозвинутого суспільства» та «диктатура буржуазії». Традиційне їх змішування в ідеологічно не діалектичному аналізі призводить до ігнорування їхнього світового управлінського досвіду, здатності підприємництва, політичних інститутів цього суспільства історично тривалий час утримувати соціально-системний баланс, хоча політичне напруження і є його спорадичною нормою. Показовою в цьому розумінні є тенденція до налагодження так званого соціального партнерства, корпоратизму, трипартизму, залучення до підприємницької системи управління політичною кооперацією консультативних органів, профспілок, молодіжних та інших установ. Створюється система певної «організаційної демократії», а також демократії «безпосередньої участі», досвід управління якою вельми повчальний як компетентне вміння користуватися демократичними законами розвитку політичної кооперації, особливо використання державою неправових форм управління, їх вплетіння до системи правових норм.

Останнім часом неправові форми управління особливо широко застосовуються фірмами як «політичними кооперативами», які і створювалися на цій неправовій основі. Ба більше, історична основа підприємництва, яка на перших порах ігнорувала державу як пережиток, знову себе проявляє, але вже не тільки у вигляді

економічного самоуправління, а й політичного, причому в структурі управління створюється ніби паралельна держава у формі різних спілок, асоціацій, комітетів. До числа таких сьогодні слід віднести, наприклад, Національну асоціацію промисловців США, Американську торговельну палату, Конфедерацію британської промисловості, Федеральне об'єднання німецьких спілок роботодавців у ФРН, Національний союз французьких підприємців тощо. Ці об'єднання виступають не лише як економічні, а й як великі політичні утворення, що істотно впливають на управлінську діяльність суспільства. Вони до того ж часто обминають таку проміжну ланку між підприємцями та державою (основна форма управління) як партії, бо ті все ж не виступають «суто монополістичними» політичними одиницями, а включають у себе й інші структурні елементи, велику кількість населення. Але досвід їхньої діяльності зі створення «демократичних засад» управління, особливо зі створення корпусів політичних претендентів на державну владу, має значення для сучасного політичного життя взагалі. В США, наприклад, урядова партія представлена посадами президента, віце-президента, сенаторів, членів палати представників, радників президента та інших співробітників виконавчорозпорядчого управління³¹.

Чи є така роль партійної організації в політичній системі суспільства показником її демократизму? Так, є, хоча б тому, що партія — це також добровільна спілка і внаслідок цього вона існує як відкритий політичний інститут, що істотно відрізняється від фірми, якій така відкритість не притаманна. В цьому розумінні до загальнодемократичних управлінських цінностей належить система парламентаризму, партії, профспілки. В зв'язку з новою оцінкою світових процесів їхня управлінська діяльність може бути усвідомлена як організаційно-політичне явище, пов'язане з відносинами влади, політичною поведінкою, політичною ситуацією, політичними традиціями, політичною інформацією, політичною культурою та політичною теорією як складовими політичної кооперації. Саме під цим кутом зору сьогодні видається найочевиднішим переосмислення управління політичною кооперацією як феноменом, що виник не тільки в результаті егоїстичного ствердження якогось класу, а й у процесі демократичного розвитку людства (звичайно, тут можливі тільки тезові теоретичні замальовки).

Підприємницьке владне управління — це не лише панування економічно найпотужнішого утворення, а й історично традиційний засіб організації соціального життя, джерело системного ба-

лансу, яке виражається в політичній стабільності управління суспільством протягом кількох століть, хоча ця стабільність багаторазово вибухала соціальними заворушеннями. Звичайно, підприємницька манера удару по особистості управлінця, щоб зберегти крісло в системі управління, та загальні принципи управлінської боротьби суспільства принципово єдині. Проте організація залучення влади для збереження політичного балансу в країні, тобто організація панування в умовах повнокровного функціонування певної системи демократії відмінна.

Інститути управління знаходяться не в рівному становищі, впливають на політичну кооперацію по-різному, з різною мірою ефективності й соціальних наслідків для різних соціальних підструктур. Проте саме підприємницька форма управління показала, як ця відмінність може бути присутня в системі демократії під гаслами народного самоуправління, загальнонародного суверенітету тощо, наскільки відносини влади можуть регулювати управлінську діяльність. Одвічне народне сподівання на всемогутність управлінської влади, її вирішальну роль у розвитку суспільства саме в умовах високорозвиненої демократії зіткнулося з тією реальністю, яка в практично відкритій формі показала справжні важелі влади — і не тільки в такому суспільстві. Тому важливо побачити те співвідношення між владою та управлінням політичною кооперацією, яке має загальнодемократичне значення, хоча при цьому бачення рівнів розвитку, звичайно ж, повинно бути частиною методології аналізу.

Управлінська діяльність інститутів влади в будь-якій політичній кооперації має як законодавчо забезпечені основи, що відображають їхнє владне становище, так і традиційні, пов'язані з регуляцією на основі звичаїв, норми, які історично склалися, що, як правило, супроводжується так званим здоровим глуздом, набутим стереотипом. Загальнолюдські підходи та цінності закладені в обох видах управління, хоча владне управління звичайно асоціюється з реалізацією однієї групи інтересів за рахунок іншої. Проте в цьому не вбачається загальносоціологічна необхідність самоорганізації політичної кооперації, так само, як і потреба її (через індивідуальну відмінність людей) у встановленні об'єктивних норм поведінки. Це диктується не лише внаслідок дії економічних, соціально-політичних або культурних факторів, що відображають певний рівень розвитку політичної кооперації (хоча це і є головною, вирішальною обставиною), але й у зв'язку з індивідуалізацією поведінки особистості, диктується й іншими чинниками. Так, наприклад, соціальна стабільність, комунікатив-

ність, євангельський обов'язок часом є рисами цілих народів, незважаючи на порівняно невисокий рівень їхнього економічного, соціально-політичного та культурного розвитку, причому часто це зумовлюється традиційно прийнятою самоорганізацією суспільства, роллю в ньому самоуправління. Крім того, існують політичні кооперації, що мають високий ступінь самоорганізації, а також високий ступінь економічного та культурного розвитку, але перше спричинене не тільки, а іноді навіть не стільки другим (наприклад, відомі національні риси японців, німців та ін.). Тому форми організації владного управління в політичній кооперації становлять значний інтерес для будь-якої демократії, її управлінських інститутів. Не кажучи вже про те, що політична регуляція поведінки людей за допомогою владного управління сьогодні має в суспільстві досконалішу правову базу, ніж, припустимо, в нашій країні. Донедавна ми вважали деталізацію правових норм тут відображенням приватновласницької основи, а оскільки приватна власність традиційно асоціювалася в нашій свідомості з експлуатацією людини людиною, то й ці норми зазнавали гострої критики. Сьогодні ж, у світлі нового знання, необхідне вивчення та використання у владному управлінні тих цивілізованих правових норм, що мають загальнодемократичний зміст, успішно слугують утвердженню та захисту справжнього суверенітету особистості. Це тим більше доречно, оскільки й сама приватна власність визнана нами у вищій юридичній нормі країни — Конституції України. Звичайно, з принциповим застереженням про її трудовий, неексплуататорський зміст. Необхідне це й тому, що в сучасному демократизмі сьогодні є, принаймні, такі організаційні механізми, які управлінськи можуть бути цікаві для будь-якого владного (і не владного) управління. Наприклад, організація місцевого самоврядування, парламентської діяльності, не кажучи вже про економічну організацію управління продуктивною діяльністю.

Отже, інститути управління мають, звичайно ж, різний правовий, насамперед, владний статус, або взагалі його не мають. Відтворена вище структура цих інститутів — система парламентаризму, партій, а також профспілки — без жодних коментарів свідчать про це. Але певні міркування, що стосуються управлінсько-владних аспектів, усе ж потрібні³².

Владне становище цих інститутів загальновідоме: воно виникає і з'являється в результаті політичної боротьби, а традиційне бачення результатів цієї боротьби пов'язане з пануванням капіталу. Але політичне, управлінське життя сучасного високорозвинутого суспільства набагато складніше, ніж ця проста залежність.

Очевидно, складність виникає в зв'язку з відносною самостійністю не тільки політичних, а й управлінських відносин, демократичною можливістю перерозподілу владного управління в рамках наявних соціально-економічних структур. Усі історично відомі політичні революції прагнули до захоплення влади, а отже, й управління, щоб потім за їхньою допомогою змінити сутність суспільного життя. Але це, так би мовити, разовий натиск, політичний переворот. А здобуття цих можливостей у рамках існуючого, в даному разі високорозвинутого демократизму, хіба це не можливо? Хіба він сам цього не допускає? Хіба немає мерів-демократів, соціал-демократів — на вищому, державному рівні, профспілок — політично активної структури в системі управління? Є. Тож проблема не в тому, що такої можливості сучасна політична кооперація не припускає — справа в самому рівні реального впливу на суспільне, завперш економічне життя. В умовах стабільного розвитку — рівень один, нестабільного — інший. Але для вивчення досвіду їхнього впливу на політичну кооперацію важливе знання і того, й того. І все ж оберемо перше як більш тривалий і типовий стан соціальної системи.

Вельми очевидною формою прояву рівня управлінського впливу названих інститутів політичної кооперації є їхня політична поведінка. При загальноприйнятому уявленні про неї як про результат управлінської дії прийнятого рішення політична поведінка часто і є управлінським актом, який виступає в цій ролі тому, що належить, як правило, владомощам і тому не потребує безпосередньо управлінського оформлення, виступає як своєрідний орієнтир поведінки всіх «залежних» об'єктів. Така практика свідчить про обмеженість демократії, що не має належних потенціалів для розвитку в систему загальнолюдського демократизму. Фактично безвладні інститути управління орієнтирними якостями не володіють саме через систему участі, залучення до певних управлінських інститутів та функцій. Їх перерозподіл — це, як правило, результат, що знаходиться в межах реального демократизму, і тому він несподівано не «підриває основ».

Зрозуміло, що перетворення політичної поведінки, яка не має владних управлінських функцій, інститутів на соціальний орієнтир можливе лише на політично загостреному полі, в політично гострій ситуації, коли найрадикальнішим способом вирішення питання є революційна (або реакційна) дія, що виступає частогусто й у формі кардинального управлінського рішення. Ця властивість — характеристика політичної поведінки в формі управлінських рішень, властива загальнолюдській політичній коопера-

ції; змінюються тільки суб'єкт і об'єкт управління. Діяльність соціал-демократичних партій — яскраве тому свідчення, хоча політична поведінка інститутів парламентаризму та партій у таких умовах також може набувати інших управлінських форм.

З цього випливає, що політична поведінка як управлінське явище відображає не тільки загальний (стабільний або нестабільний) стан політичної кооперації, але найефективніше виявляє себе у певних політичних ситуаціях, врахування яких в управлінському аналізі вкрай необхідне. Найрельєфніше в чистому, так би мовити, вигляді ці характеристики проявляють себе за наявності глибоких політичних кооперативних традицій.

Відомо, як сьогодні ми оцінюємо наш переддемократичний стан, як закликаємо вчитися жити в умовах справжнього демократизму, і як нам бракує високорозвинених кооперативних традицій, з якими ми пов'язуємо навчання вмінню управляти суспільством. Відомо також, що багато з того, що в нас демократично не виходить, ми пов'язуємо зі слабкістю традицій парламентаризму в наш донезалежний час, не кажучи вже про відсутність власне національних традицій парламентаризму в історії країни³³.

Що ж нас може зацікавити в сучасній «демократії для багатих»? Які традиції розвиненого управління політичною кооперацією ми можемо використовувати в наших реформаційних умовах?

Відповідь на це запитання певною мірою дана в наших попередніх міркуваннях. До сказаного можна додати, що підприємницька множинність участі в управлінні політичною кооперацією викликана саме приватною власністю, кількістю цих власників та необхідністю реалізації їхніх інтересів у політичній системі суспільства. Підприємництво, історично проголосивши право на підприємництво, а приватну власність як священну та недоторкану, тим самим політично гарантує її участь в управлінні своїми інтересами незалежно від розмірів власності та джерел її утворення. Юридично трудова приватна власність та приватна власність, що існує на основі відносин найму, перебувають у рівному становищі, що значно демократизує її політичний статус. Основи підприємницького демократизму, що перетворилися на традицію, саме з цією обставиною і пов'язані. Те, що в практиці ці основи можуть деформуватися за допомогою грошей та інших форм впливу на принцип, його організаційно-політичної сутності не змінює. Тому і в політичній кооперації такої країни, як і в економічній, існує така традиція, як управлінська конкуренція, політична змагальність, об'єктивний політичний плюралізм. Зрозуміло, що основна традиція, що виникла на такій основі, — це

піднесення приватного інтересу як провідного інтересу «нації», загальнонародного інтересу. Але це вже стан відносин між тими, хто має власність, і тими, хто є основним джерелом її функціонування. Управління ж політичною кооперацією змушене реагувати і на тих, і на інших. Але кількість учасників управлінського процесу цією традицією вже мінімальною мірою забезпечена і тому навіть соціал-демократи завжди виступали і виступають за послідовну реалізацію принципів і традицій підприємницького управління суспільством.

Демократизм управління як боротьба власників створює певний плюралістичний механізм, у якому встановлення авторитарного режиму ускладнюється невідповідністю конкретних приватних інтересів, що, в свою чергу, перетворюється на джерело внутрішньовласницької боротьби, яку неважко побачити в самому порядку функціонування системи управління, починаючи з місцевого самоврядування і закінчуючи змінюваною президентською владою. Залученість власне демократичного елементу до управлінського процесу традиційно відсутня як певний незбіг інтересів між підприємцем та робітником, якого він найняв, що також не позбавлене реального сенсу. Ідеологічно пояснювана антиподність їхніх інтересів не дає повного уявлення про ефективність підприємницького управління.

Що ж до ефективності управління на основі внутрішньовласницького політичного демократизму, то вже та обставина, що для падіння президента достатньо, наприклад, встановлення факту підслуховування телефонів, свідчить про його принаймні формальні можливості, міра використання яких і сама можливість — далеко не одне й те саме.

Традиційність управління політичною кооперацією істотно впливає на прийняття управлінських рішень. Крім традиційного захисту приватної власності як основи існування капіталізму, сьогодні підприємницьке управління дедалі більше звертається до свого гуманітарного першоджерела, в усякому разі, часто їх пригадує в своїх рішеннях, що відображає об'єктивність формування нових засад сучасної політичної кооперації. Гасло «свобода, рівність та братерство», з яким молода революційна буржуазія утверджувала своє становище, тепер відновлюється нею в іншій якості, хоча, зрозуміло, мова йде про нове, історично непорівнянне соціально-економічне утворення. Але саме політичне оформлення цього гасла традиційно продовжує впливати на сутність політичної кооперації, її управлінські механізми. Ідеологічне виключення «пролетарською думкою» цієї буржуазної тради-

ції створювало багато міжнародних складностей, давало привід називати СРСР «імперією зла», погіршувало її відносини з зовнішнім, особливо високорозвинутим світом.

Нині в підприємницькій системі управління політичною кооперацією діють норми законодавства, які не мають того експлуаторського змісту, який багато в чому зображувався ідеологічними оцінками як «класова брехня» пануючих сил, як маніпуляція поведінкою трудящих і по суті зводився тільки до цього змісту управління. За всієї об'єктивності таких оцінок у них не було повноти відтворення реального впливу буржуазних традицій організації політичної кооперації на долі мільйонів. До речі, ця обставина призвела до того, що ми багато в чому відстали у розвитку політичної кооперації, того, зокрема, парламентаризму, школу якого змушені сьогодні проходити. Історична (дореволюційна) та радянська нерозвинутість демократичних форм управління в нашій країні дорого коштують нам і нині, в період створення нової системи управління політичною кооперацією.

Значне місце в структурі сучасного управлінського мислення посідають підходи до ролі інформації в сучасному управлінні політичною кооперацією. Технічна та організаційна оснащеність інститутів управління в розвинених країнах відомі. Вони відповідають політичним завданням, які виконуються за допомогою управління в цьому суспільстві. Принаймні такої гостроти проблема інформаційного забезпечення рішень в них не має. Проте це результат не лише рівня технічної та організаційної розвинутості інформативних потенціалів управління, а й їхнього політичного бачення цього питання, його ролі в забезпеченні соціально-політичної ефективності всіх форм управління політичною кооперацією.

З великої кількості відомих та усвідомлених у науці та політиці ролей інформації в сучасному управлінні політичною кооперацією особливий інтерес у сфері нового управлінського мислення становить такий управлінський інститут, як засоби масової інформації. І саме тому, що в ролі управлінського явища вони, як правило, не уявляються.

З цього погляду привертає увагу книга відомого американського вченого Г. Шиллера «Маніпулятори свідомістю». Автор слушно пов'язує маніпулювання з управлінням, вважає його формою управління. Інша річ, що він розуміє під цим, як уявляє межі та характер управління у формі маніпулювання в США, в якому зв'язку перебувають з цією формою управління засоби масової інформації? Але те, що цей зв'язок має безпосередньо управлінсько-політичний зміст, у нього сумнівів немає. Немає

цих сумнівів і в нас, і тому пропозиції про необхідність створення в країні незалежних засобів масової інформації, які лунають останніми роками, явно політично (й управлінськи) не продумані. Справа уявляється не такою вже простою та однозначною. Щоправда, ми тепер уже маємо Закон про друк, де чітко говориться про права та обов'язки журналістів, про їхню відповідальність перед читачами та країною. І все ж, враховуючи те, що йдеться про масові засоби, що управляють, а часто й маніпулюють суспільною свідомістю, чи можна в такому разі віддавати до рук зброю тим, хто нікого, скажімо, не представляє, а отже, не несе ні політичної, ні моральної відповідальності, діючи лише в рамках вищих правових норм, стягнення за якими набагато слабше за той ефект, відверто — шкоду, якої можуть завдати ці управлінські органи? В такому аспекті, саме як управлінські органи (а їх чомусь так не уявляють), засоби масової інформації, на наш погляд, повинні знаходитися в певній політичній структурі, яка відображає інтереси народу, і відповідати перед обраними ним за нормами політичного інституту представниками, оскільки право розмовляти з народом можна отримати тільки за дорученням самого народу, а не професійно-корпоративних об'єднань, якими прагнуть стати засоби масової інформації.

До речі, в підприємницькій системі управління набагато жорсткіше ставлення до засобів масової інформації, ніж у нас, хоча вони й знаходяться у більш вільній системі правової залежності. Ця жорсткість виражена хоча б у праві будь-якого громадянина країни на юридичне переслідування інформації на судовому рівні, причому це право дуже широко використовується. Відомо, що в нас воно, по суті, формальне, оскільки за всю радянську історію важко пригадати суд над будь-яким засобом масової інформації, хоча участь більшості з них у багатьох політичних акціях була далеко не завжди позитивною.

Свіжий вітер незалежності немов би відкрив перед засобами масової інформації шлагбаум, а Закон про друк — регламентував дії тих, хто управляє цими засобами, дає їм сенс та спрямування. І тут неможливе політичне безкультур'я, низький професіоналізм, некомпетентність взагалі і зокрема. Бо надто відповідальна справа — формувати суспільну думку, управляти нею. А навіть система кадрового комплектування засобів масової інформації саме як управлінських органів не відповідає їхньому реальному політичному статусу в країні. Цілком очевидно, що керівництво ЗМІ повинно обиратися народом саме як орган управління. Тільки в такому разі ми, нарешті, позбавимося нав'язування нам ін-

формації та її оцінок людьми, які прагнуть популярності, займаються саморекламою, дають оцінки тому, на чому самі елементарно не розуміються, нав'язують своє, часто некомпетентне розуміння факту, явища, процесу. Тож необхідно знайти адекватні інформаційні засади для інститутів управління політичною кооперацією, взяти максимально багато корисного у системі діяльності західних засобів масової інформації. У згаданій книзі Г. Шиллера цей досвід досить докладно викладений³⁴.

Нові підходи до підприємницького управління політичною кооперацією пов'язані з характеристикою ролі політичної культури в ньому. Відомо, що політична культура в сфері управління уявляється як мистецтво фехтувати на парламентських турнірах. Але саме в контексті даного дослідження слід поглянути на це мистецтво як на певну технологію парламентської діяльності, до якої, як правило, залучені всі політичні сили, в тому числі й (у визначених для суспільства формах) «маси трудящих». При цьому слід виходити з погляду на це мистецтво як на явище, що динамічно розвивається, яке саме внаслідок цієї обставини вельми ефективно обслуговує суспільство протягом декількох століть.

В управлінні політичною кооперацією політична культура — не тільки певний ступінь усвідомлення, наукового осмислення та політичної дії з реалізації своїх інтересів, а й певний механізм організації управління, вмонтований у систему демократії. Саме цей стан політичної культури найбільш цікавий сьогодні для країн, що утверджують демократизм у системі управління, надто в тих із них, які не пережили стадію буржуазного демократизму. Такі явища, як технологія політичного управління, парламентська культура, політичний і науковий рівень законодавчих та виконавчих актів, професіоналізм державних та партійних діячів, їхня загальна та спеціальна підготовка, логіка та послідовність політичної поведінки, вміння впливати на маси тощо, входять до структури управлінської політичної культури, не кажучи вже про наявність навчальних закладів, що готують політичних управлінців.

Сьогодні цей «набір» постає особливо вигранно в політичній культурі. Помітно загострилася ця невідповідність у нашій країні в зв'язку з реформацією, яка таку адекватність повинна встановити. Зробити це непросто, якщо врахувати, що в нас немає по суті своєї культури політичного управління через відсутність свого традиційно повнокровного демократизму.

Мислення в сфері управління політичною кооперацією, в тому числі й у погляді на його підприємницький варіант, повинно спиратися на певну наукову концепцію, яка теоретично обґрунтовує

його як систему соціально-політичних та економічних знань. Тому виникає необхідність подати управлінське мислення як теорію управління політичною кооперацією, в якій був би осмислений його світовий механізм, наукові засади, концепція.

Донедавна ми відмовляли підприємницькому управлінню політичною кооперацією в науковості, вважали різноманітність його концепцій, теорій показником відсутності єдиної наукової бази. Результати, ефективність цього управління нас мало турбували, тим паче, що мова йшла про «історично віджили» соціальну систему. Проте конкретна практична результативність теорії функціонування політичної кооперації для суспільної свідомості має часто більшу привабливість, ніж її історична правота, про яку ми постійно піклувалися, нехтуючи цією безпосередньою практичністю. Саме таке місце теорії в суспільстві призвело до її дискредитації, а в управлінні політичною кооперацією — до можливості вкорінення системи діяльності, не забезпеченої вірогідним науковим знанням.

Підприємницький прагматизм, теоретично усвідомлений в управлінні, вилився у систему вельми ефективних рекомендацій, що допомагають нині управлінським працівникам усіх рівнів реально розраховувати можливості об'єкта управління та середовища, в якому він виявляє свій політичний потенціал. Прикладна потужність науки управління, в тому числі й політичною кооперацією, все таки являє собою постійність зв'язку з конкретними потребами конкретних об'єктів управління політичною кооперацією, врахування того, що називається «одиницею ефекту». Звідси й узагальнення, часом вельми вражаючі. А це означає, що західна наука управління йде до великих наукових узагальнень від набутого досвіду управління, а ми вважаємо ефективнішим мати магістральну теоретичну основу і на її потенціалі будувати конкретну управлінську діяльність, а в разі невідповідності практичного результату нашим теоретичним положенням — підганяємо під них практику. Що є доцільнішим при такій побудові відносин з фундаментальним знанням — питання, яке потребує вивчення. У всякому разі, реформація в управлінні викликана передовсім недосконалістю такого підходу чи принаймні неопрацьованістю методів зв'язку фундаментального й прикладного знання.

Тож у світлі сучасного управлінського знання управління політичною кооперацією потребує зважених оцінок, такого наукового аналізу, який мав би справжню об'єктивність, що виходить з реальних потреб кожної даної країни, необхідності

використовувати в управлінні політичною кооперацією все те позитивне, що можуть дати зі свого досвіду інші країни.

Це тим більш необхідно, що наша управлінська практика й нині багато в чому йде шляхом спроб та помилок, оскільки реформація не дає необхідного часу для справді наукової підготовки питання навіть на основі аналізу власної дійсності, власного потенціалу, не кажучи вже про часові можливості ретельного вивчення світових систем управління та досвіду їх функціонування³⁵.

Розвинуті країни володіють величезним та історично тривалим досвідом управління політичною кооперацією, який має певний загальнодемократичний зміст, що дає можливість його використовувати в будь-яких суспільствах, котрі демократично розвиваються, насамперед у сфері політичної кооперації.

Специфіка управління політичною кооперацією і полягає в тому, що вона сама виступає як управлінське явище, як найвідповідальніший регулятор інших відносин. Тому деякі автори вважають, що в умовах сучасного суспільства управління може виступати лише як політичне управління, хоча тут, мабуть, присутня певна прямолінійність бачення, тим паче, що є суспільні відносини, управління якими в політичній формі часто не сприймається (наприклад, духовні чи сімейні відносини, в яких присутня переважно гуманітарна основа). Проте в світовому співтоваристві при всьому розмаїтті управлінських інститутів та прийомів глибинним фактором, що лежить в основі політичної кооперації, продовжує залишатися традиційне соціальне членування, на якому базується цей вид управління.

Буржуазні революції, що спираються на широкі верстви населення, створили вищий політичний орган «народного представництва» — парламент. За своєю організаційною будовою він відображав на початку свого існування поєднання народного антифеодального руху з боротьбою за владу нового класу — буржуазії. Як відомо, буржуазія використовувала його рух для зміцнення власних позицій у боротьбі з феодалами. Це вдалося тому, що в ході буржуазних революцій виявилися схожі інтереси всього населення, які згодом вилилися у відомі форми демократизму. Відразу ж після перемоги буржуазної революції вищий орган державної влади — парламент — перетворився на орган, що уособлював панування права як основного регулятора політичної кооперації, нехай часто й формального.

Нині сутність управління політичною кооперацією можна побачити на прикладі будь-якого розвиненого суспільства.

Лаконізм розповіді потребує виділення і в системі управління політичною кооперацією «найпереконливішої» ланки. Здається, що ним є парламент — вищі законодавчі збори країни. Саме парламент вважається в сучасному світі політичним еталоном реального втілення цивілізованих принципів управління, передусім державного.

Законодавча влада — це вирішальна представницька ланка в системі управління політичною кооперацією, гарант народовладдя, без якого управління неповне. Цю неповноту представницького управління не заповнює навіть президентський механізм, оскільки він аж ніяк не весь є представницьким, а з погляду народного суверенітету — це форма виконавчої влади, виконавчого управління, яка згідно з ідеєю представницького управління є похідною, підпорядкованою. Це тим більш вірно, що представницькі установи формуються шляхом виборів, вони повинні бути колегіальними, відображаючи тим самим соціальний та партійний склад політичної кооперації, що, в свою чергу, передбачає суворо визначене політико-управлінське навантаження депутата. Крім того, вони уповноважені приймати правові акти, обов'язкові для населення даної країни, всіх державних і суспільних закладів та окремих громадян. А це означає, що і депутати підкоряються виборцям, і виборці — депутатам. Характерно, що ще у XVIII ст., визнаючи народний суверенітет, члени ряду парламентів домоглися прийняття законів, що забезпечують їх незалежність від виборців, причому ця незалежність була представлена як політико-технологічна доцільність. Тільки загальна соціальна напруженість змушує законодавців діяти у відповідності до конкретних вимог населення, хоча їм постійно доводиться балансувати між загальнодержавними та місцевими інтересами, які вони обстоюють, що й дозволяє системі представництва бути конкретно мобільною, причому без звернення до партійного апарату.

Реагування на вимоги населення, звичайно ж, знаходиться в рамках підприємницьких інтересів, оскільки йдеться про приватновласницький парламент.

Як правило, він складається з бізнесменів та банкірів, найбільших фермерів-капіталістів, решта його складу це так звані юристи, які є власниками фірм, та політики-професіонали — володарі мільйонних достатків. Але такий склад парламенту не означає, що основні «замовники політики» — монополії — діють прямолінійно. Навпаки, методи залучення народу до політичної діяльності стають дедалі відчутнішими зовні, проте канали залу-

чення урізноманітнюються настільки, наскільки це потрібно для підтримання політичного авторитету керівництва країни, в тому числі й опозиційних політичних сил, особливо за допомогою ієрархічно соціальної структури на місцевому та загальнодержавному рівнях. Проходження вимог усіма цими сходинками перетворюється на процес, демократичність якого викликає повагу насамперед самим процесом проходження, а не його результатом. Щоправда, суперечливість функції організації законотворчості в такій структурі значно посилюється, бо на кожному рівні до неї приєднується й новий рівень інтересів. Вищу ланку в цьому процесі, звичайно ж, посідає центральна правотворчість, значна частка якої належить президентові країни.

Типова різноманітність інтересів викликає необхідність сильної контрольної функції парламенту по відношенню до виконавчої влади та її найвищого виразника — президента країни, хоча й методи контролю тут, як правило, заборонені³⁶.

Проте основним правовим регулятором суспільних відносин є Конституція, яка складається з формальної та сутнісної частин. Перша — це конституційний кодекс, який змінюється дуже рідко з часу прийняття Конституції, а друга — так звана неписана конституція, що оперативно реагує на зміни в суспільстві. В управлінському розумінні важлива саме друга частина, оскільки, незважаючи на те, що основні статті Конституції не змінюються, суттєво іншими стали організація та методи політичної діяльності. Саме в неписаному конституційному процесі управління та його найвищий державний орган — праламент, стали відігравати часом вирішальну роль. Законодавча діяльність перетворилася на одне з основних джерел управління. Достатньо сказати, що в США з 1787 по 1992 р. Конгрес розглянув понад 1 млн біллів та спільних резолюцій, прийняв біля 87 тис. з них, хоча до структури, по суті, законодавчої діяльності входить судова правотворчість: текст Конституції складається з 7 тис. слів, а збірка рішень Верховного суду, які інтерпретують ці 7 тис. слів загального порядку, складається з 50 тис. сторінок, що пов'язують статті Конституції «з життям». Тому суди в США є основними арбітрами при виникненні конфліктів між виконавчою та законодавчою владами, хоча судді й не обираються, що явно суперечить представницьким принципам управління³⁷.

Говорячи про представницький характер підприємницького управління політичною кооперацією, слід зазначити, що найпереконливішим його варіантом є, сказати б, чистий капіталізм, не обтяжений кайданами феодалізму, надто середньовічного — по-

дібно до того, як це відбулося в Англії. В цьому розумінні північноамериканський капіталізм та його система представницького управління найчіткіше демонструють можливості демократизму, які виявляють себе ефективніше при пом'якшених протиріччях, що давалося взнаки і в демократизмі системи управління, який зберіг свою ефективність незважаючи на різке зміцнення в останні десятиріччя виконавчої, особливо президентської, влади, а в її структурі — управлінської. Вельми істотним є те, що головний управлінець країни є автором більшості законопроектів, що приймаються як закони Конгресом США, хоча його діяльність і обмежується контролем з боку палат, опозиційної партії, ідеологічними супротивниками, суперечностями всередині Білого дому, а надто — фракційною боротьбою, наявністю адміністративних функцій у Конгресу тощо.

Незважаючи на те, що зв'язок між власністю та владою не може втратити свій вплив на управління політичною кооперацією, в сучасних умовах представництво дедалі більше схиляється до політичних звичаїв громадянського суспільства, в якому політична влада контролюється, змінюється за активної участі мас виборців, що змушує її діяти в інтересах всього народу, приймати компромісні рішення.

В центральному управлінні політичною кооперацією це виражається в тому, що закони країни як найвищі управлінські акти створюються парламентом та урядом, у кожному з яких характер правотворчості багато в чому залежить від впливу партійних структур на прийняття політичних рішень. При цьому вважається політичною аксіомою твердження про те, що базою партійної могутності є місцева влада, що, в свою чергу, означає (і в цьому полягає один з проявів демократизму управління) практично вирішальну їх роль у політичному житті країни. І тому централізм у союзі з місцевим самоврядуванням — один з найважливіших конституційно-правових принципів управління суспільством. Центральна форма правління ґрунтується на принципі повновладності і центру, і місцевого самоврядування та визнання за центром лише тих повноважень, що передані йому як центральному уряду. А це означає, що система управління в розвинутих країнах демократично розділена, що доповнює дуже ефективний політичний плюралізм у країні. Вираженням його є й те, що, наприклад, у штаті Масачусетс (США) будь-який громадянин має право виступати із законодавчою ініціативою, і для прийняття його пропозиції для обговорення в легіслатурі (місцевому парламенті) достатньо підтримки одного законодавця. Політичний плюралізм

«живиться» й таким джерелом, як роль вищої виконавчої влади на рівні штатів — владою губернатора, який, по суті, є президентом (судячи з його повноважень, які включають і право вето на штатні законопроекти).

У цілому ж, і легіслатури, і управлінська діяльність губернаторів — це місцеве застосування демократизму, його джерело. Тим паче, що виконавча влада — більш зручна для управління форма, бо тут, як правило, стверджується певна соціальна однорідність, яка полегшує справу управління на основі єдиноначальності в командній манері, професійна технологія прийняття рішень, недоступна демократичному контролю, що дозволяє часто ігнорувати інтереси громадськості, тощо. Але, звичайно, демократизм в управлінні означає всебічність прояву, багатоаспектність впливу на соціальне життя — у виконавчих та законодавчих формах. А це і є той представницький парламентаризм, який у всесвітньому розвитку суспільства являє собою величезний прогрес. Про цей прогрес свідчать такі його риси, як гласність, правові засади, демократизм управлінських процедур, політичний плюралізм, можливість демократичного контролю, ротація управлінських працівників тощо, не кажучи вже про те, що це управління ввібрало в себе історичні загальнодемократичні здобутки людства.

Про постановку справи управління в розвинених країнах свідчить і функціонування в їхній політичній системі правових форм організації державного управління, на яке впливають центральна форма державного устрою, президентське правління, конституційний поділ влади, а також принцип політичного управління, який називається принципом «стримувань та противаг».

Центральна форма державного управління будується на розмежуванні функцій центральної виконавчої влади та управлінських установ місцевого рівня. При цьому виконавчі органи такого управління мають статус самостійних установ управління і за формою не контролюються центральним урядом, окрім деяких функціональних органів, які мають загальнодержавне значення. А це створює певний самоуправлінський механізм місцевої державної діяльності. Поняття «держава» в такій системі конкретизується: принаймні не зводиться до центрального управління. А коли врахувати, що в державних структурах багатьох розвинутих країн чимало адміністративно-територіальних одиниць, то виявиться очевидним вельми переконливий демократизм політичного управління країною. Поділ працівників управління на тих, що обираються або призначаються урядом, і на працівників апа-

рату, подібно до нашого в цьому аспекті, не є оригінальним для сучасних систем управління суспільством.

Усі вищі посадові особи центрального апарату управління, як правило, призначаються президентом і несуть перед ним персональну відповідальність. Президент має право усунути будь-кого з них.

Характерно, що на відміну від нашої «методики» ставлення до Конституції, наприклад, у США зберігається непорушність найвищої правової норми країни. Її текст майже без змін зберігається дотепер. Верховний суд США, який виконує функцію конституційного нагляду, закріпив поділ влади на законодавчу та виконавчу, сформулював положення про те, що відповідно до конституційної теорії Конгрес видає закони, а президент через своїх підлеглих втілює їх у життя. «Засновники нації» доручили законодавчу владу одному конгресу з тим, щоб той здійснював її як у мирний час, так і в період кризи. Тому в основі всіх видів державного управління в США лежать вищі правові акти, які приймаються Конгресом країни подібно до того, як в управлінні економікою правовою основою є рішення законодавчого економічного органу компанії чи спілки компаній (рада директорів або інший орган).

По відношенню до апаратних управлінців у Конгресу США є такі можливості впливу, як затвердження асигнувань на їх утримання, визначення структури виконавчих органів, а також судовий перегляд адміністративних рішень, хоча в кожного щойно обраного президента є право створення власного апарату управління.

Структура влади в розвинених країнах призводить до свого роду конкурентного стану державного управління, оскільки і законодавча, і виконавча влади «інструктують» управлінців, однак виконавча навіть технологічно має можливість робити це частіше. Тому міць бюрократичного апарату за такої системи — логічний наслідок її організації. Коли ж врахувати, що він має можливість самостійних контактів з монополіями, то стане зрозумілою життестійкість їхніх управлінських структур. Сприяє зміцненню бюрократичної машини й те, що функціональний стан апарату, як правило, не визначений в Конституції країни. Його комплектування на вищому рівні повністю передане у компетенцію президента, а на місцевому рівні — відповідній владі та органам місцевого самоврядування.

Оскільки партійна діяльність у багатьох країнах зводиться до практичної організації виборчої кампанії і в разі перемоги — ви-

сунення управлінських кадрів у державні структури, то й апаратні працівники є прибічниками правлячої партії.

Цей розподіл ґрунтується на двох принципах: 1) призначення здійснюється лише за політичні послуги партії, що прийшла до влади; 2) ротація управлінців залежно від терміну перебування їхньої партії при владі. Хоча слід відзначити, що в основу комплектування та функціонування управлінських кадрів лягає також і третій принцип: поєднання політики та управління, про що свідчить рівень демократизації управління та використання в цій ієрархії посадової кваліфікації управлінців, яка підпорядковується не компетентності посадової особи, а функціональній організаційній структурі, якій вона повинна підпорядковуватися, але вже на місцевому рівні.

Ця обставина, в свою чергу, посилила нормотворчу діяльність, яка часто-густо виходить з місцевих інтересів і не завжди узгоджується з центральною нормою. Як правило, за такою творчістю стоять інтереси місцевих монополій, але, і це теж як правило, така нормотворчість не стосується основних центральних функцій. Крім того, управлінський апарат усіх рівнів підпорядковується комісіям парламентів.

Проте й на місцевому рівні в управлінських працівників держустанов достатньо «силових» можливостей. Вони мають право, скажімо, позбавити юридичну особу (тимчасово або постійно) спеціальних прав чи привілеїв, відмовити правопорушникам в економічній підтримці їхньої діяльності, відмовити у продовженні оренди або припинити договір з приватною фірмою, відмовити в праві на ліцензію, оприлюднити правопорушення, ліквідувати збанкрутіле підприємство тощо. При цьому можливість перегляду рішення навіть через суд у даному разі дуже обмежена. Посилася ця тенденція не тільки в зв'язку з політизацією управління, а і його професіоналізацією. В управлінському апараті з'являється дедалі більше спеціалістів, які вимагають і нових форм його організації, переважно, більш демократичного характеру, хоча, як і раніше, всі державні службовці поділяються на дві частини: конкурсну або професійну, яка комплектується на основі законодавства про громадянську службу, і патронажну, яка ґрунтується на політичних звичаях, що склалися в останні десятиріччя. Друга помітно поступається першій. Наприклад, у федеральному апараті США вона становить лише 0,1%. До того ж у США система підбору професійних управлінців на державні посади не має єдиної юридичної основи, що дозволило зробити її достатньо демократичною, відкритою для середніх прошарків суспільства.

Та за будь-яких умов вищі державні управління (міністри) призначаються президентами, їхніми заступниками, помічниками, і «радники» все більше залежать від місцевих управлінь, представників капіталу тощо і знаходяться на своїх посадах визначений термін (від 2 до 7 років), при цьому основна маса службовців відбирається на конкурсній основі у формі конкурсних іспитів.

Все це — відношення до державного управління, до його політизованої ланки, до тієї системи управління, що перебуває під всенародним контролем — байдуже, є такий механізм чи немає³⁸.

Перехід ряду країн, у тому числі України, до парламентсько-президентської форми правління викликає необхідність аналізу і цієї форми управління сучасним розвинутим суспільством.

Президенти у розвинутих країнах відповідно до Конституцій країн є центральними постатями в системі політичних інститутів.

Президент обирається загальним голосуванням, а це означає, що реальну владу він отримує не тільки від більшості парламенту, а й від усього народу. Всі інші інститути влади якщо не підпорядковані, то пристосовані до інституту президента. Більше того, практика функціонування цього інституту розвивалася та розвивається в бік ще більшої персоніфікації влади, незважаючи на те, що розвинуті країни є класичною системою демократії.

Президент за таких умов створює свою власну «внутрішньо-президентську» конституцію, яка стає правовим, паралельно діючим документом. На його основі (а не згідно з Конституцією країни) здійснюють свою діяльність і парламент, і уряд.

А це означає, що в нього немає конкурентів ні у виконавчій, ні в законодавчій владі. Це виборний монарх, який здійснює управління країною в ліпшому разі на основі політичних звичаїв, і в гіршому — через так звану практику, яка проявляється тільки через його політичне бачення. Він голова держави й голова уряду, він один визначає і проводить політику нації. Всі питання він вирішує одноосібно. Уряд при цьому лише сповіщається про його рішення. Він призначає та звільняє прем'єр-міністра та міністрів. Тому можна вважати, що жодних парламентських засад у президентського режиму немає.

Президент, відповідно до Конституції країни, є гарантом її незалежності та цілісності, здійснює верховний нагляд за дотриманням Конституції, виступає арбітром у всіх справах виконавчої влади, включаючи внутрішньоурядові.

Найоригінальнішим у посаді президента є те, що він не несе політичної відповідальності за свою діяльність перед жодним органом і ніким не контролюється.

У нашому демократичному лексиконі це є чимось політично алогічним. Насправді ж мова йде про форму народного суверенітету, який «особисто» обрав президента й тільки перед собою й бачить його відповідальність. Тим самим народ начебто відходить від політичних ігор інститутів демократії, забезпечує свій безпосередній вплив на вищу посадову особу країни. Але в такій організації демократії явно бракує точної вказівки на механізм прямого впливу на президента, хоча в політичній історії цей механізм завжди проявляв себе досить ефективно через «вуличну самоорганізацію мас», а також у формі референдумів та плебісцитів. Тому в структурі президентського демократизму всі інші політичні інститути несуть пряму державну відповідальність за свою діяльність, насамперед перед президентом³⁹.

У відносинах із законодавчими органами президент також виступає як суверенний правитель. Як виконавча, так і законодавча влада в країні якщо не юридично, то за політичним звичаєм знаходиться під його вирішальним впливом, причому більша частина законодавчих актів приймається президентом без участі парламенту. Послання президента парламенту не обговорюються, а саме існування законодавчого органу в країні ставиться у залежність від парламентської позиції президента, хоча більшість парламенту, як правило, очолюється тим же президентом.

Та позаяк парламент країни обирається народом і президент країни — також, виникає питання про політичні пріоритети двох основних інститутів країни. Ці політичні пріоритети часто змінюються, хоча постійним прагненням президента є бути реальним головою держави й лідером нації, чим й визначати внутрішню та зовнішню політику держави. Але у разі перемоги в парламенті лівих сил президент змушений все-таки зважати на цю обставину при комплектуванні інститутів державного управління, включаючи уряд, оскільки парламент обраний тим же народом, що й він сам. А про те, що суверенітет народу тут має значення, свідчать статті Конституцій, у яких стверджується, що національний суверенітет належить народові, який здійснює його через своїх представників та шляхом референдуму. Ця обставина тим паче важлива, що право офіційно не визнає існування політичних партій, кваліфікуючи їх як звичайні громадські об'єднання, асоціації, які не можуть визначати політичне життя країни⁴⁰.

Звісно, джерела, в тому числі й економічні, функціонування виборного механізму істотно відрізняються від феодально-абсолютистської системи. Але сказати, що політичний геній під-

приємництва епохально по-новому поставив питання про роль особистості в управлінні суспільством, теж важко.

Особливо це виявляється у повноваженнях президента під час так званих надзвичайних ситуацій.

У цих умовах президент, і так не вельми обтяжений демократизмом, дістає такі надзвичайні повноваження, які істотно відрізняються від звичайних.

Статті Конституції багатьох країн дають можливість президенту в разі «надзвичайного стану» підміняти уряд та парламент, одноосібно представляти вищі державні інтереси. При цьому кваліфікацію «надзвичайному стану» дає сам президент і сповіщає про це країну. Вирішальний вплив на президента в разі ним же встановленого надзвичайного стану чинити не може ніхто, принаймні в правовому розумінні. Конституція лише зобов'язує президента негайно виправити становище в країні, практично не обмежуючи його в засобах, хоча парламент у такій ситуації також практично може вплинути на перебіг подій, якщо парламентська більшість не погодиться з рішеннями президента.

В основі правових надзвичайних повноважень лежить теоретичний погляд на роль особистості президента в надзвичайній ситуації. Вважається, що країна може бути «доведена до ладу» тільки одноосібною волею неординарного в людському розумінні правителя, що визначають ефективність впливу президента на становище країни, його людські чесноти та політичний авторитет.

Що ж до політичного статусу президента в надзвичайних обставинах, то тут голова держави виступає фактично необмеженим вершителем її долі, причому і сама Конституція певною мірою підпорядковується йому.

Єдине, але тільки потенційне, обмеження його прерогатив у надзвичайних обставинах — це право парламенту збиратися в цей час «на підставі самого закону», хоча рішення його не є обов'язковими для президента. Вони більше звернені до суспільної думки, ніж до найвищої виконавчої влади, яка має право їх ігнорувати.

Єдиною конституційною нормою, що може обмежити повноваження президента в надзвичайних обставинах, є звинувачення його у державній зраді. Це, звісно, сильна норма, оскільки в політичній діяльності знайти склад злочину такого роду — не надто важка справа, бо звинувачення у державній зраді передбачає не те, що зазвичай прийнято називати так у Цивільному кодексі. Тут і велика помилка президента може підпасти під таку кваліфікацію, причому навіть під час надзвичайних обставин. Зрозуміло,

що на це може піти не кожен парламент і не в будь-який час, оскільки в разі недостатності аргументів таке звинувачення може дорого коштувати парламентаріям, не кажучи вже про те, що президент володіє правом розпуску парламенту, хоча знову обраний після такого розпуску парламент має право функціонувати рік, так би мовити, не боючися розпуску.

Протягом цього року президент використовує в разі розбіжностей з парламентом своє право... не зважати на нього, бо за конституціями його мандат вважається політично вагомішим, ніж мандат парламенту.

Тож управління республіканською системою зводиться, по суті, до виборно-монархічної форми, що багато в чому логічно впливає з політичної історії сучасного світу. Соціально-політичні стереотипи у свідомості мільйонів, окрім, звичайно, визначених політичних інтересів, дозволили створити цей, найяскравіший (у демократичному розумінні) інститут особистої влади, в якому демократизм виступає не в ролі «участі мас» в управлінні суспільством, а у вигляді делегування функцій управління і створення на цій основі одноосібної влади на основі всенародного волевиявлення⁴¹.

Тому є потреба у загальній демократизації управління, причому, зрозуміло, не тільки в країнах розвиненої демократії.

Ця демократизація як процес в умовах панування монополітичної системи управління посилюється в період активізації політичного життя суспільства. Реальним її проявом є так звані конституційні рухи, ефективність яких також залежить від загального політичного пожвавлення в країні. Основними їх формами виступають усілякі викриття акцій уряду, що не відповідають інтересам народу, палкі промови про свободу, темпераментні збори інтелігенції, сільських господарів або що. При цьому слід відрізняти глибокі причини, що породжують опозицію та боротьбу проти сучасного демократичного управління, від дрібних причин тимчасового ліберального пожвавлення. Перші породжують могутні та стійкі народні рухи, які тягнуть за собою лише зміну осіб у міністерствах та звичну спробу уряду перейти на певний час до політики «лисячого хвоста». В умовах невиразності, ненадійності соціальної бази демократичне управління не може існувати без підтримки мас. А вже саме звернення по таку підтримку неминуче тягне за собою демократизацію управління і такий його елемент, як конституційні вимоги. Політичні управлінці намагаються врахувати цей стан і виправити ситуацію. Проте ефективність цих зусиль не завжди однакова, оскільки монополітична

форма управління повинна сприяти розвитку країни, що йде шляхом демократизму. Тому закономірним є те, що чим далі, тим більше виникає проблем розвитку в механізмі зв'язків монополістичної демократії з інтересами всього населення, в тому числі інтелігенції, без якої неможливе сучасне високорозвинене виробництво.

Монополістичне управління виступає в умовах демократизації управління у вигляді безпосередніх союзів менеджерів та монополістичних підприємців. Це той ґрунт, на основі якого знаходять спільну мову монополістичні управлінці з тими прошарками суспільства, що зацікавлені у поділі влади. Але часто «демократичне» управлінське прожектерство затьмарює та притуплює народну свідомість, оскільки для їх реалізації треба створити такі владні демократичні установи, які забезпечували б управління демократичним розвитком країни, досягли б демократичних порядків. Це й означатиме, що боротьба за політичну свободу (а не за соціалізм) досягне своєї мети.

Різні форми управління, різні шляхи реформації монополістичної форми управління характеризують їх місце в суспільному прогресі, можливу їх еволюцію в бік справжнього демократизму, оскільки сама ідея демократизації монополістичного управління має прогресивний характер. Об'єктивні можливості послідовного утвердження прогресивніших форм управління, його демократизація відбуваються на основі розвитку конституційного становища в країні. Тому прийняття «вчення» про те, що монополістичне управління часом стоїть вище поділу на бідних та багатих, виражає загальні інтереси цілого народу. Саме управління державно-монополістичного типу підтверджує думку про те, що «радитися з народом» для монополістичного управління означає допустити на умовах участі зацікавлені прошарки суспільства і таким чином розширити демократичні засади державного управління. Це тим більш необхідно, що в процесі монополістичної «демократизації» створюється «представницька» система без розширення представницької основи демократії, а часом навіть за рахунок істотного її звуження. Тому ідея демократизації управління в умовах державно-монополістичного союзу, зрештою, може реалізуватися при оперті монополій на широкі верстви населення. При цьому слід бачити реальне співвідношення між самоуправлінням та самодержавством народу. Теоретично некоректно підміняти перше другим, позаяк самоуправління (чи його елементи) можливе і в рамках навіть монополістичної демократії (муніципальна система — елемент самоуправління). Перше стосується управління, друге —

державного устрою. Але послідовне самоуправління можливе лише в рамках самодержавства народу і повинно включати в себе монопольну демократію, використовуючи самоуправління для створення повного демократизму. Тому демократизація монополістичної системи управління є варіантом розвитку — розвитком, який доводить її до послідовного завершення в умовах союзу монопольних форм правління і демократичних, є прогресивним шляхом для їх утвердження.

Нарешті, говорячи про управління політичною кооперацією, слід відзначити, що загальноцивілізаційним тут є принципова схожість сутності, а часом навіть і конкретних форм переходу одного стану управління в інший, як правило, досконаліший. У політичному лексиконі — це відомі перехідні періоди від однієї соціальної системи до іншої, в якому нині знаходиться й Україна.

Те загальне, що створює перехідні періоди в управлінні політичною кооперацією, можна (вельми лаконічно) звести до наступних характеристик (хоча і далеко не повних навіть кількісно).

Проте спершу кілька сторінок аналізу стабільних кооперативних механізмів, які повинні бути присутні в будь-якій політичній кооперації.

Річ у тому, що наявність у звичайній політичній кооперації представництва навіть у владі, яка здійснюється не для народу, а самим народом, означає обмеження політичної кооперації, можливості безпосередньо управлінської діяльності для тих, які обирають, надсилають представників, наділяють їх правом представляти чийсь інтереси. А демократична система управління внаслідок об'єктивних причин не може не бути представницькою вже хоча б тому, що і в соціально-економічному організмі суспільства існує власний поділ праці, а звідси й відносна самостійність управлінської праці, її професіоналізація, що робить виборця залежним від того, хто обирається, нехай навіть з правом контролю. І ніякий рівень політичної кооперації народу не в змозі зняти це явище. Тому представницька система і парламентаризм виступають як умова свободи, але в жодному разі не сама свобода, не кажучи вже про те, що повна свобода в управлінському розумінні може настати тоді, коли зникне необхідність в управлінні людьми, а натомість постане управління речами та технологічними процесами, коли людина вийде за межі виробництва замість бути його головним агентом.

Чи означає делегування функцій управління обмеження свободи політичної кооперації? Звичайно, причому незалежно від демократизму політичної системи, від рівня реального самоупра-

вління народу. Категоричність питання й особливо відповіді не означає, проте, відсутності необхідності у доказі цього твердження.

Делегування управління — результат суспільного поділу праці, не кажучи вже про те, що воно — суть відторгнення певного інтересу, реалізація якого передається іншій особі замість того, щоб цей інтерес реалізовував я сам. Але оскільки це об'єктивно — рівень розвитку управління — явище історичне — то тут немає навіть найпростішої можливості розширити рамки свободи. Навіть шляхом узурпації управлінських функцій рамки свободи політичної кооперації не розширяться, бо сама узурпація є форма несвободи. Отже, мати абсолютну управлінську свободу неможливо, й місцеве самоврядування як політична кооперація проблему не знімає, оскільки й тут існує суспільний поділ праці на керуючих та керованих, яких би висот демократизму він не досяг.

Через це свобода підприємництва при об'єктивному аналізі її управлінських аспектів має ряд позитивних та негативних властивостей, які, проте, слід уявляти не як «злий намір», а як рівень розвитку демократизму, що історично склався, в тому числі й у сфері політичного управління, хоча роль суб'єктивної самоорганізації суспільства, її впливу на політичну свободу народу, звичайно ж, недооцінювати не слід.

Зростання ролі управління в сучасних умовах обумовлене новим рівнем складності соціально-політичного організму, його прогресуючою диференціацією та інтеграцією. Сьогодні можна вже говорити про те, що світова цивілізація сягнула такого рівня соціально-політичного розвитку, який з об'єктивною необхідністю поставив його у пряму, визначальну залежність від рівня організації політичного життя кожної конкретної країни. Тому управління політичною кооперацією, його ефективність безпосередньо залежать від організації суб'єкта управління в цілому, а не окремих його елементів, потребує поділу функцій та завдань не лише у відповідності до потреб певного об'єкта, а й на основі врахування всіх зв'язків між окремими компонентами суб'єкта управління як на мікро-, так і на макорівнях.

Досягти цього можна лише на основі розвитку управлінського демократизму в точно визначених об'єктивних соціально-системних зв'язках, оскільки саме демократизм надає необхідний простір для управління кооперативною діяльністю.

Глибинною основою цієї властивості демократизму є реальне народовладдя, юридично закріплений суверенітет народу. Це означає в плані проблеми, яка досліджується, що управління по-

літичною кооперацією спирається на реальне народовладдя, об'єктивно вимагає певного рівня політичної організації кооперативної діяльності, участі об'єкта управління у здійсненні влади на всіх рівнях державної організації та у всіх її формах. Кожен член кооперації повинен володіти всією повнотою прав та свобод, що дозволяють йому брати необхідну для нього участь у політичному житті як реальній основі суб'єктивної організації політичного управління.

Цей реалізм виражається передусім у тому, що народовладдя виступає як сама сутність державних законів. Тому участь членів кооперації в законодавчій діяльності (у різних формах) об'єктивно вимагає певного ступеня не тільки їх політичної компетентності, але й певного рівня державного мислення, державного бачення будь-яких соціальних проблем. Закладений у кожному законі кооперативний інтерес робить реалізацію державного закону джерелом сили кооперації й одночасно засобом впливу загальнодержавних управлінських рішень на кооперацію.

Кооперативне народовладдя виражене у сутності політичних відносин. Управління політичною кооперацією тут відіграє роль визначального фактора і похідного від цих відносин.

У першій ролі управління політичною кооперацією виступає в зв'язку із загальною властивістю політичних відносин — прагненням членів кооперації брати участь у політичному житті, у «творенні» політики. І в цьому розумінні кооперативне народовладдя виражене в рівні демократизму, в самій організації кооперативних політичних відносин. Як похідне від сутності політичних відносин управління політичною кооперацією виступає у формі самоуправління в процесі реалізації інтересів кооперації, їхньої власної державної волі. Тому від міри зрілості кооперативних політичних відносин і зрілості управління ними залежать ефективність народовладдя й сама досконалість демократизму. А це означає, що на кооперативне політичне життя значно впливають соціально-політичні фактори, що в зв'язку з цим потребують цілеспрямованого напрямку управління.

Об'єктивна кооперативна єдність членів кооперації породжує такий тип управління, який відкриває можливості для політичного співробітництва. Ця єдність знімає ті обмежувальні бар'єри, які встановлює управління при пануванні антикооперативних відносин. Ліквідація в політичній кооперації політичних антагонізмів призводить до того, що суперечності, які виникають у

процесі цього управління, виступають у їхньому справжньому вигляді — в ролі постійного джерела розвитку.

Управління політичною кооперацією стає в таких умовах об'єктивним наслідком соціально-політичної єдності кооперації та фактором, який істотно впливає на подальший розвиток цієї єдності.

Управління на основі єдності інтересів та спільності цілей членів політичної кооперації породжує ряд його загальноцивілізаційних об'єктивних рис. Ними є постановка таких управлінських завдань, як постійне творення, формування на основі спільності інтересів громадської та політичної позиції кооперативного характеру та спрямування їх на реалізацію спільних інтересів. Ці риси є відображенням сутності управління в будь-якому суспільстві, яке знаходиться на рівні сучасної цивілізації.

В цьому зв'язку аналіз управлінських відносин на ґрунті основного методологічного посилення про визначальну роль способу виробництва матеріальних благ у розвитку суспільства є невірним. Вчення про суспільно-економічну формацію дає можливість визначити співвідношення об'єктивного та суб'єктивного в управлінні, визначити вирішальну роль народу в економічній та політичній історії будь-якого суспільства, але не дозволяє, саме в науці управління, теоретично повнокровно усвідомлювати роль окремих осіб в управлінні суспільством, управління як наукову категорію, можливості створення ідеальної кооперативної організації силою розуму, силою певних ідей, хоча і в науці управління слід враховувати походження та роль управління як соціально-економічної категорії, досконалість або недосконалість якої визначається її економічним станом, і соціальною структурою суспільства⁴².

Наявність наведених характеристик обов'язкова і для перехідних станів управління політичною кооперацією. Що ж до самого переходу, то тут слід зауважити таке.

Організаційно-політичне впровадження ринкових відносин в Україні вимагає передачі управлінських функцій новому корпусу управлінців, які можуть успішно розвивати продуктивні сили країни, тільки маючи можливість безпосереднього і до того ж постійного контролю над центральним управлінням, центральним законодавством. Представники традиційного управління в разі надання їм можливості брати участь в управлінні навіть на «кантональному» рівні не завжди здатні ефективно управляти. Тому їх не влаштовує фактичне управлінське становище, вони домагаються оформлення свого управлінського становища юридично.

Під це прагнення, та й взагалі під радикальні зміни в системі управління нашим суспільством (і не тільки нашим) слід підвести методологічну базу. Одним з її компонентів може бути теорія перехідних станів періоду активного становлення управлінської системи нового типу. Передовсім потрібно виявити соціального носія управління в умовах наявності різних соціальних інтересів у країні. Звідси виникає об'єктивна необхідність піднесення однієї групи інтересів, що стали б інтересами прогресу всієї нації, всіх верств населення. Це, в свою чергу, викликає необхідність зосередження управління в руках прогресивних сил країни, віднаходження таких форм цього управління, які давали б простір соціально-економічному прогресу держави. Як загальне правило для всіх країн такою силою є та соціальна структура, що панує в країні економічно й водночас є носієм прогресивних (на даний час) виробничих відносин. Такою силою нині в нашій країні є демократичні виробники, які руйнують управлінський союз партократії і державної бюрократії і вводять управлінські демократичні інститути, що мають за мету представлення загальнодержавних (загальноринкових) інтересів усіх прошарків суспільства. Одночасно ці інститути покликані захищати від державних управлінських інститутів прибуток кооперативно організованих виробників. Демократичність радянської управлінської системи — явище ілюзорне, викликане необхідністю хоч певною мірою реагувати на демократичні прагнення народу, які підтримували політичні прагнення управлінської еліти з часу її становлення до 1991 р. Тому виникає один з основних висновків управлінської концепції політичної кооперації: в умовах виходу на історичну арену як організованої політичної сили демократично організованих виробників вони вимагають зосередження всіх видів управління в своїх руках, щоб мати можливість вільно та повно розвиватися на основі власного політичного панування і в підкоренні всіх інших інтересів своїм інтересам. Зрозуміло, що таке підкорення інтересів усіх інших соціальних прошарків здійснюється не одразу, а поступово, в міру визрівання економічної могутності інших сил. В управлінні це відображається у вигляді часткових (але не постійних) поступок, що їх попередня управлінська еліта робить в інтересах нової еліти, яка «рветься» до владного управління.

Теоретична аргументація залежності характеру та часу цих поступок від конкретно-історичних умов може бути приблизно такою.

Модифікація поступок як прояв самоствердження нової еліти в управлінських інститутах на основі часткового союзу з колиш-

німи управлінськими структурами, яка «припускає» не весь її склад, а певну його частину, звичайно ж, найбільш «респектабельну», тобто економічно найвпливовішу, цілком природна. При цьому подібна вибірковість має суто управлінську користь: такий розкол колишньої управлінської структури, надто на самому кінці її політичного падіння та визрівання системи політичного управління нової еліти може тривалий час утримувати на управлінській поверхні представників старої еліти. Це тим імовірніше, що й сама активність нового управлінського корпусу не має соціально неоднорідного джерела. Демократичні виробники «виштовхують» до керма влади спочатку управлінців на місцевому рівні, які незрідка легко йдуть на компроміс із представниками старої системи, передаючи управління країною новій управлінській еліті. А ця еліта, особливо в період власного політичного утвердження, має можливість визначати долю держави, долю її народу.

Відтак у період перехідних станів суб'єкт управління в особі нових управлінців управляє часто незалежно від об'єктивних умов, причому в «бажаному для нього напрямку». Тому доля країни може цілком залежати від суб'єктивних якостей управлінців.

В умовах політичного утвердження нових демократичних сил виникає необхідність і у встановленні нової форми управління, яка полягала б у тому, щоб створити таку демократичну систему управління, яка виключала б можливість породження будь-яких антидемократичних зазіхань з боку старих управлінських структур. Демократія зацікавлена в тому, щоб народ здійснював самоуправління на основі загального виборчого права. В народну управлінську функцію має входити і право розподілу національного прибутку країни.

В умовах демократичного режиму визначене місце посідає і система оплати праці управлінського пресоналу. Необхідне вироблення принципів цієї оплати, визначення за специфічними критеріями, властивими лише цьому виду праці. Такий підхід до управлінської праці в умовах демократичного ладу цілком відповідав би його сутності. Проте значення його виходило б за рамки власне матеріального інтересу. Саме в умовах радикальних змін в управлінні поширеним поглядом на місце і роль управління в системі суспільних відносин є уявлення про управління, і особливо про управлінців, як про певну особливу, вибрану частину суспільства, яка має «управлінський геній» і діяльність якої не залежить від соціально-економічних та політичних умов.

Звідси — методологічна теза про складність взаємодії економіки та політичного управління, про безпосереднє та опосередко-

ване служіння управлінської системи, політичної кооперації певним управлінським силам, про певну її самостійність. Ця залежність не пряма, тому іноді управлінська частина суспільства може за певних умов «переконливіше» представляти його інтереси, ніж на це може розраховувати саме суспільство за даного історичного становища, що свідчить про певну самостійність управлінських сил, політичних кооперативів, яку вони втрачають не механічно з втратою соціально-економічних позицій сил, що їх вони представляють.

У період радикальної ломки старої системи управління та утвердження нової особливо потрібні управлінські компроміси, які приводять до створення соціально-комбінованих управлінських структур, навіть якщо такі комбінації і неприродні. В такому разі вони відображають половинчастість змін, непослідовність в обстоюванні певними соціальними силами свого «права» на управління країною.

Аналіз періодів переходу управлінських функцій до рук нової еліти, але переходу не раптового, не революційного, а поступового, відображає подвійність змін, прагнення певних сил за допомогою народу позбавитися своїх супротивників і за допомогою цих же супротивників не допустити подальшого розвитку запалених ними ж радикальних змін. Свідчить про це і зміст конституції в такий період — це, як правило, компроміс, на який пішла нова еліта зі старою.

Але подібний компроміс в управлінні довго тривати не може. Компроміс між елітою, що управляє офіційно, та елітою, що править неофіційно — часто-густо провалюється. Стара управлінська еліта змушена визнати себе не здатною далі управляти, хоча, незважаючи на це, суспільні сили, які номінально володіють усіма атрибутами влади, продовжують жити, що призводить до того, що замість ухилитися від боротьби, вони наступають та роблять спроби відновити те, що вже засуджено історією.

Тому прагнення нової політичної еліти захопити управління країною в свої руки зустрічає схвалення народу.

На такій соціальній основі зароджується показний ідеалізм певних політичних течій, коли управління розцінюється як самодостатня категорія, коли до уваги беруться тільки політичні форми держави, ігнорується значення політичної кооперації суспільства, на якому базується політичне управління⁴³.

Аналіз управлінських відносин у перехідний період показує, що управління країною з боку управлінської еліти, особливо певними сферами її життя, може здійснюватися соціальною групою

чи навіть особистістю, яка не прямо, не безпосередньо є виразником економічно панівних виробничих відносин. Проте визрівання збалансованого з економічним базисом суспільства управління є закономірним явищем, коли не за формою, то за змістом.

Розділ V

УПРАВЛІННЯ «СВІТОВИМ КООПЕРАТИВОМ» — СВІДЧЕННЯ ЗАГАЛЬНОЦИВІЛІЗАЦІЙНОСТІ СОЦІА- ЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

До викладених організаційної сутності управління та методологічної парадигми загальноцивілізаційних засад управління основними сферами життєдіяльності сучасного суспільства слід додати таке.

На думку автора, найпереконливішим свідченням загальноцивілізаційності зазначених засад є об'єктивна можливість управляти міжнародними відносинами, практично — людством, через певну договірну систему інституцій.

Виходячи з цього, автор вважає необхідним видати окремий твір, присвячений управлінню міжнародним співробітництвом⁴⁴.

А в цьому виданні доцільно представити узагальнюючу характеристику названого явища, його основні методологічні засади.

Перехід світового співтовариства на ідейну платформу загальнолюдських цінностей охоплює цілу історичну епоху, протягом якої в міру визрівання нової цивілізації одна країна за іншою входить в сучасний економічний і духовний порядок, що ґрунтується на міжнародному співробітництві, поступово формуючи світову цивілізацію як прообраз майбутньої загальнолюдської співдружності націй.

Історичний досвід підтвердив наукове передбачення про те, що майбутнє людства пов'язане з постійним розвитком міжнародного співробітництва, породженого цілою низкою об'єктивних за своєю природою факторів. Об'єктивність цього явища закладена в нових формах приватної власності, викликаних їх соціалізацією, демократизацією політичної влади, що виникла на цій основі, а також новим рівнем поділу та кооперації праці між народами.

Тому розширення управлінських можливостей суспільства до масштабів міждержавних відносин також є однією з об'єктивних властивостей сучасної цивілізації. Ця обставина дозволила створити в межах світового співтовариства управлінські інститути,

що здійснюють свою діяльність у сфері економічного, політичного та культурного співробітництва.

Тож автор виходить з об'єктивного характеру міжнародного співробітництва і такої його властивості, як системність та керованість, що дозволяє дослідити його основні елементи: економіку, політику та культуру.

Проте загальна теза про об'єктивність міжнародного співробітництва як основу керованості ним потребує повнішого обґрунтування.

В сучасних міждержавних відносинах співробітництво — досить ефективна міждержавна система, хоча їй і притаманний велими нерівний рух, постійний пошук джерел інтенсифікації виробництва, що забезпечують її розвиток на вирішальних напрямках соціального прогресу⁴⁵.

Сучасне співробітництво країн саме в плані історичному — явище природне. Його еволюція в історії міждержавних відносин відбувалася тим успішніше, чим органічніше воно базувалося на рівноправному становищі сторін, гармонійному сполученні національних та міждержавних інтересів відповідно до об'єктивних потреб міжнародного життя, інтересів усіх народів світу, якщо, звичайно, принципи, функції та організаційні засади цього співробітництва впливали з його соціальної сутності.

До них, як відомо, належать взаємовигідність, врахування інтересів партнера та міжнародного стану певної сфери співробітництва, а також загального рівня розвитку економічних, політичних та духовних відносин і виробництв. Такі можливості поєднання зусиль тепер уже в межах світового співтовариства виявилися результатом ліквідації у відповідних країнах антинародних режимів, ствердження плюралізму в формах власності, що, в свою чергу, створило односистемні основи для розвитку співробітництва між країнами.

Характерною тенденцією співробітництва країн у нових умовах розвитку їх взаємовідносин є постійне приєднання до нього внутрішніх чинників розвитку кожної конкретної країни, особливо у зв'язку з проблемами загальноцивілізаційного соціального прогресу, тим паче, що історія взаємовідносин країн розвивалася як процес постійного переміщення акцентів з односторонньої допомоги з боку деяких країн на взаємну допомогу, на утвердження взаємовигідного співробітництва, що й породило необхідність координації їхніх дій на міжнародному рівні з метою підтримання певної збалансованості в світовому співтоваристві.

Тому новий тип взаємовідносин між державами будується на врахуванні об'єктивно необхідних пропорцій розвитку кожної країни, передусім економічних, на забезпеченні поєднання створеної міжнародної спеціалізації виробництва та всебічного розвитку кожної країни, на необхідності поступового подолання історично створених істотних відмінностей у рівнях економічного розвитку окремих країн на основі міжнародних уніфікованих норм, що регулюють цей процес.

Зрозуміло, що ці пропорції істотно відрізняються від своїх аналогів усередині кожної конкретної країни, позаяк істотна відмінність рівнів розвитку, структурного стану економіки, специфіки функціонування різних форм власності і на цій основі організації суспільної праці створюють і особливий тип пропорційного розвитку, саме його міждержавний тип, безпосередньо пов'язаний з національно-державними інтересами кожної країни.

В сучасному світі відносини між країнами дедалі більше звільняються від стихійних факторів. Вони поступово входять до організаційних механізмів, що створюються на міжнародному рівні. Це, звичайно, не означає, що панівні сили можуть довільно створювати та розвивати будь-які форми відносин між країнами. Але вони мають можливість науково вірогідно використовувати ті потужні важелі, якими володіють: державно-організовану промисловість, у тому числі приватновласницьку банківську систему, зовнішню торгівлю, кредит, у тому числі міжнародний, планові розрахунки з організації відносин між державами як політичного, так економічного та культурного порядку.

Останніми роками нагальна потреба розвитку продуктивних сил у країнах світу, завдання оволодіння новими джерелами енергії роблять настійно необхідним подальше поглиблення міжнародної кооперації, що значною мірою залежить від піднесення на якісно новий щабель організації їх співробітництва, яке має бути приведено у відповідність з потребами прискореного розвитку сучасного соціального прогресу.

І саме останніми роками виявилися серйозні проблеми організаційного порядку, пов'язані з політичною діяльністю владних сил, про які заговорили керівники практично всіх країн. Головна їхня думка: нерівність відносин притаманна відносинам між країнами світу, а організаційно-політичні механізми цих відносин потребують істотного вдосконалення, насамперед міжнародних органів, яким нині бракує гнучкості та мобільності, надто в реалі-

зації інтересів співробітництва на світовому ринку. Конкуренція часто-густо носить претензійний, а іноді й агресивний характер.

Керівники багатьох держав вказують на необхідність будувати відносини між країнами на тривалій основі, на підході до них як до стабільного явища, як до системи зв'язків, що може нормально розвиватися лише за наявності в ній взаємних консультаційних основ, спрямованих на постійне врахування інтересів та можливостей країн у різних сферах діяльності⁴⁶.

Ця система зв'язків має включати в себе передовсім ті цілі, які об'єктивно узгоджуються, що створює можливість та вибір однотипних засобів і методів їх реалізації. В ній також повинен бути представлений набір загальновизнаних державних обов'язків, заходів та форм співробітництва, ті пункти відносин, що носять відкритий характер, для задоволення інтересів, що не піддаються перспективному розрахунку. Добровільність входження в будь-який підрозділ цієї системи робить її достатньо демократичною. При цьому до структури системи входять характеристики як декларативного, концептуального плану, так і конкретно-правове оформлення взаємовідносин сторін, що забезпечує як методологічність, так і політично ефективний її зміст, дозволяє знімати міжнародні конфлікти політичними засобами.

Система повинна мати також свої принципи співробітництва, такі, як об'єктивний інтеграцізм, повага державного суверенітету, територіальної цілісності, рівноправність, невтручання у внутрішні справи одне одного, мирне розв'язання суперечок, визнання свободи, незалежності та рівноправності будь-якої держави, будь-якого народу. Їхня висока ефективність забезпечується однозначністю тлумачення, обов'язковістю обліку у взаємовідносинах між країнами, а також комплексністю використання як єдиної «принципної» системи. Останнє особливо важливе, оскільки не дає можливості відривати одну зі сторін відносин від іншої, особливо при укладанні міждержавних договорів. Тим паче, що для цього в самому співробітництві немає непереборних протиріч. В його природі немає таких взаємовиключних здорових, природних, загальнолюдських інтересів, які з неминучістю призводили б до міждержавних конфліктів, хоча, зрозуміло, що між країнами можуть виникати розбіжності на ґрунті різного роду об'єктивних та суб'єктивних факторів, неправильних оцінок умов та конкретних подій з боку керівників тієї чи тієї країни, включаючи й політичні амбіції. А специфіка сучасного стану системи міжнародних зв'язків між країнами в тому й полягає, що такі розбіжності можуть і повинні успішно розв'язуватися на ос-

нові саме інтегративного підходу до принципів їхніх взаємовідносин. Тільки таке дотримання цих принципів, закріплених у міжнародних документах, забезпечує справжнє співробітництво країн.

Це співробітництво тим більш ефективне, що кожна держава організовує свої відносини з іншими державами на основі принципу взаємовигідності, який забезпечується і її власним правовим механізмом. Держава в цих відносинах має право на отримання користі від співробітництва з державами та зобов'язана юридично закріплювати ці відносини, що створює міжнародне правове поле для такого законодавчо забезпеченого співробітництва. Зрозуміло, що це право, як і обов'язок, існують лише у рамках загальних інтересів країн, принципів їхніх взаємовідносин як світового співтовариства, й одночасно в рамках національного інтересу кожної з них. Тому цей принцип у реальній практиці взаємовідносин між країнами включає матеріальну відповідальність держав за невиконання чи невідповідне виконання взятих зобов'язань. Ця відповідальність має не тільки матеріальні, а й морально-політичні засади.

Міжнародні інститути, що представляють ці відносини, наділені необхідними привілеями та імунітетами. Вони є відкритими для вступу інших держав, хоча питання про членство держав у таких інститутах постійно дискутується через його надзвичайну складність, але готовність розвивати відносини між усіма країнами заявлена міжнародними організаціями досить категорично.

Новому типу взаємовідносин, що виник на основі нового політичного стану сучасного світу (що в свою чергу склався за підсумками Другої світової війни, розпаду СРСР та світової соціалістичної системи), притаманна і ціла низка інших властивостей, які здебільшого не називаються в загальнополітичних документах, але відчутно впливають на співробітництво країн світу.

Відносини співробітництва країн певною мірою самостійні та незалежні від їхньої волі, щойно вони вже стали саме відносинами, визначилися змістовно та структурно. Основи, що їх породили, нібито віддають їм свій інтерес, свій потенціал для спільної реалізації цього інтересу та використання цього потенціалу.

Відносність цих відносин визначається наявністю такої основи, а їхня структура та потенціал, в остаточному підсумку, суть її відображення. Відносинам співробітництва притаманна певна автономність, оскільки вони мають здатність до реалізації власної волі, яка не є певною сумою інтересів, що «співпрацюють», а виступає на рівні інтегративного явища, яке розвивається на

об'єктивній основі, в якій закладений стратегічний всезагальний інтерес. Тому відносини співробітництва країн не підлягають систематичному перегляду, а виступають як стабільне утворення, яке може стати об'єктом перегляду лише на певних етапах розвитку, коли їх необхідно привести у відповідність з новим рівнем розвитку міждержавних відносин взагалі. До такого перегляду ці відносини дедалі ефективніше функціонують, і в цьому полягає їхній «міжпереглядний» розвиток. Основним методом цього розвитку є організація, організаторська діяльність, вищим проявом якої є рішення про співробітництво, його державне закріплення.

Важливим елементом співробітництва країн є спільна політична воля, що виражається у врахуванні різних інтересів країн, які часто не збігаються через національну специфіку. Врахування інтересів кожної країни — обов'язкова умова співробітництва, причому незалежно від того, двостороннє воно чи багатостороннє. Тільки за цієї умови можливе справді міжнародне взаємовигідне співробітництво. При цьому не повинна послаблювати єдність волі та обставина, коли країна заявляє про інтерес, що відверто суперечить певній програмі співробітництва, навіть вищій організаційній «програмі» — Статуту ООН⁴⁷.

Проте такий виняток не означає, що співробітництво принципово можливе тільки на основі здійснення спільно вироблених оцінок та висновків, стратегії і тактики боротьби за «внутрішній» та міжнародний розвиток, оскільки взаємодія країн світового співтовариства — це не просто рівень розвитку співробітництва, це об'єктивна потреба взаємовідносин між ними. Тому прагнення до взаємодії є за своєю глибинною сутністю боротьбою за адекватний рівень відносин співробітництва країн. У цьому контексті об'єктивно необхідною є взаємодія і як рівень відносин між владними силами цих країн, і як вищої форми організації сучасного світового співтовариства.

У цьому зв'язку постає проблема відповідності загальних інтересів світового співтовариства та національних інтересів окремих країн. У схематичному, «принципному» зображенні така відповідність часом має вигляд підкорення, а можливо, й придушення національного «світовим». Зрозуміло, що таке бачення проблеми нічого спільного не має з реальними потребами, та й законами розвитку співробітництва саме як системного утворення. В терміні «система» закладений глибокий, реальний показник саморозвитку відносин співробітництва: система не може нормально функціонувати, динамічно розвиватися без відповідного її потенціалу, змісту становища елементів, що в неї входять. Цей

принцип функціонування та розвитку систем ставить питання про співвідношення міжнародного та національного у співробітництві країн на об'єктивний ґрунт. Саме державний інтерес кожної країни — це основне джерело розвитку світового співтовариства, а співробітництво — основний спосіб його реалізації на міжнародному рівні. Тож принцип співробітництва у відносинах між країнами може бути лише один: національне має зміцнювати світове співтовариство і навпаки, хоча, зрозуміло, що його (принципу) реалізація має конкретно-історичний зміст: вона саме в співробітництві країн є найвищою, бо тут відносини не просто об'єктивно існують, а щоразу конструюються, розвиваються через взаємовигідну діяльність, взаємовигідний обмін продуктами діяльності та кооперацію зусиль на вирішення як національних, так і загальних завдань, що стоять перед країнами світового співтовариства. Захист своїх країн від нападу ззовні, боротьба за справедливий та стійкий мир і соціальний прогрес, суверенітет держави у вирішенні своєї долі, у виборі форм власного та державного устрою — вирішення цих завдань значною мірою залежить від рівня та змісту співробітництва кожної даної країни з іншими країнами. Тому у співпраці величезне значення мають форми міждержавних відносин, які повинні сприяти примноженню їхніх сил, прискоренню темпів розвитку. В цьому відношенні саме співробітництво надає його учасникам широкі можливості для розв'язання внутрішньодержавних проблем на основі потенціалу співпраці, ба більше, ці політичні можливості мають об'єктивний фундамент для свого розвитку і тому потребують політичного забезпечення.

Суттєвою особливістю міжнародних відносин є взаємодопомога. Ця властивість звичайно уявляється як свідчення того, що країни керуються не лише національно-державними, але й світовими інтересами, надають одна одній як взаємну, так і односторонню допомогу.

Проте такої кваліфікації взаємодопомоги країн, певно, недостатньо. Доповнити її можна підведенням під сам процес взаємодопомоги його найефективнішої основи — співробітництва як способу взаємодопомоги, в якому закладені практично необмежені можливості реальної та найстабільнішої форми взаємодопомоги, яка впливає із самої сутності міждержавних відносин, що вийшли на міждержавний рівень. У цьому зв'язку слід наголосити, що саме співробітництво є магістральним шляхом, основною тенденцією розвитку взаємодопомоги країн, гарантом їхнього стійкого розвитку.

Прискорення чи вповільнення цього розвитку значною мірою залежить від створення організаційного простору для співробітництва, постійного врахування інтересів різних країн у діяльності різних інституцій співробітництва, зокрема, з організації їх взаємодії, розвитку традицій співробітництва, його організаційних механізмів тощо.

Це тим більш необхідно, що у співробітництві країн обов'язковою умовою його ефективності присутнє врахування державно-суверенних відносин, які визначають необхідність оперття в цих відносинах на реальний рівень самостійності держав у розв'язанні тих чи тих питань співробітництва, виходячи з монопольного становища суб'єктів співробітництва, носіїв народного суверенітету, прав людини тощо. До речі, те, що безпосередньо відносини співробітництва мають державне забезпечення, допомагає організовувати ці відносини на основі державного законодавства, державних планів, мати гарантії «залучення» до співпраці всього народу, можливостей користуватися національним доходом, результатами розширеного відтворення як матеріального, так і духовного.

Водночас участь держави у співробітництві країни з іншими країнами є фактором його організації на рівноправній та добровільній основі, гарантує ці відносини саме в сучасних умовах від порушень принципів взаємовідносин держав, від втручання каналами співробітництва у внутрішні справи одна одної. При цьому у відносинах співробітництва передбачається такий характер суверенності, який забезпечує саме прогресивний розвиток країни і не є чинником, що роз'єднує світ, тим паче, загрожує її суверенітету як на рівні системному, так і по відношенню до будь-якої іншої країни. Тут цілком очевидна політичність відносин співробітництва, хоча гарантом суверенітету кожної з них є не тільки юридично забезпечена рівноправність, а й самі засади співпраці. Тому розуміння взаємовигідного співробітництва вперше в історії міжнародних відносин має принципово інший зміст. Він справді торкнувся інтересів мільйонів людей, став не лише ознакою міждержавних відносин, а саме міжнародних. Тому ці відносини стали в повному розумінні співробітництвом, як відносини людей праці, в тому числі й бізнесу. При цьому відповідальність за співробітництво, за його зміст, ефективність багато в чому формується добровільністю вступу до тих чи тих форм співпраці, в основі яких лежать фактори не лише економічного та політичного порядку, а й морального, фактори, що зумовлюються новим типом єдності сучасного світу.

Добровільність співробітництва вперше в історії міждержавних відносин є не просто «вільним волевиявленням», в основі якого переважно лежали жорсткі економічні чи політичні детермінанти й виражалися в формі зовнішніх відносин, а виражає саме добру волю, в основі якої — глибинні дружні чинники, які визначають відносини саме між народами, однотипність та гуманізм суспільних устроїв, держав, що входять до цих відносин. З юридичної кваліфікації відносин співробітництва добровільність перетворилася на синонім рівноправності, суверенітету, інтегратизму взаємовідносин держав, їхньої взаємної довіри. Хоча зрозуміло, що взаємовигідність співробітництва має матеріальні основи, що викликають зацікавленість держав. Характерною рисою їхніх відносин є постійний пошук саме таких форм співробітництва, які «обслуговували» б шляхи та методи економічного співробітництва, що відповідають динамічному розвитку взаємних інтересів країн. Це й еквівалентний обмін у торгівлі, й стабільне отримання країнами, що співпрацюють, продукції, яка не виробляється в цих країнах, й обмін на продукцію національного традиційного виробництва. І це теж є формою взаємодопомоги⁴⁸.

Післявоєнна та пострадянська новизна типу співробітництва країн, причому принципова новизна, полягає й в ідеалі цих відносин. В основу будь-якої акції співпраці ставляться людський фактор, дедалі вищі матеріальні та духовні потреби народів, людства в цілому. Тому, зокрема, на відносини співробітництва поширюється гуманізм, причому не лише як моральна, а й як у цілому соціальна норма, як ідеал. Традиційна термінологія, що використовується в міждержавних відносинах, така, як «порядність у веденні справи», «чесність партнера», «солідність фірми», «надійність відносин» тощо наповнюється справді гуманістичним змістом, який, до речі, часто-густо виступає і як юридична кваліфікація відносин. В основі наповнення цих термінів справжнім змістом лежить гуманізм основного закону соціального прогресу: можливості дедалі ширшого національного самоствердження народів та особистості як вищої соціальної цінності.

Тож сучасне міжнародне співробітництво — це новий рівень співпраці, який наповнив її загальноцивілізаційним змістом, зокрема, в формі міжнародного обміну продуктами матеріального та духовного виробництва на взаємовигідній основі. Йому притаманні такі якості, як рівноправність, невтручання у справи, повага до державного суверенітету, об'єктивний гуманізм. Важливо наголосити, що пріоритет певної «якості» відносин можливий у залежності від конкретної акції співробітництва, галузі, в якій

вона в даний час та в даних умовах здійснюється, хоча зрозуміло, що пріоритетність якості не означає пониження значення іншої якості.

Важливе методологічне значення для аналізу співробітництва країн як нового рівня міжнародних відносин має питання про суперечності в його розвитку.

Як відомо, в суспільному розвитку є два види протиріч: антагоністичні та неантагоністичні, пов'язані з сутністю суспільних відносин у тій чи тій країні.

Проте є ще один бік питання: це поява протиріч у міжнародному співробітництві. І тут є своя нова теоретична формула: суперечності співробітництва можна розв'язати в рамках даного рівня розвитку світового співтовариства, даної системи міжнародних відносин. Головний шлях цього розв'язання — створення адекватного організаційного механізму взаємовідносин на основі загального, об'єктивного прагнення народів до співробітництва, нових підходів до нього з урахуванням умов його розвитку, що змінилися.

Остання обставина викликає необхідність конкретного вивчення протиріч, причому саме як протиріч співробітництва в певних сферах відносин, що уявляється в реальному житті як рух діяльності, як розвиток відносин. Саме у співробітництві країн, що добровільно вступають у ці відносини, момент організації суб'єктивних зусиль видається особливо значущим, оскільки основа взаємовідносин країн, яка розвивається у фарватері постійно поновлюваних суперечностей, вимагає для свого нормального функціонування також постійного «живлення» в формі активної участі сторін, активного суб'єктивного, управлінського втручання в ці відносини.

Основна суперечність співробітництва країн, що має особливе значення саме для співробітництва, міститься в цьому протиріччі на рівні всієї системи відносин. Як відомо, воно полягає в протиріччі між дедалі відчутнішою необхідністю в інтегральній спрямованості продуктивних сил та обмеженими можливостями реалізації у відносинах співробітництва цієї тенденції. Для співпраці — це провідний глибинний фактор організації будь-якого механізму відносин, його управлінського аспекту.

Досвід розвитку співробітництва країн останніх років, особливо після розпаду світової соціалістичної системи, свідчить про те, що в світі існують практично невичерпні можливості для взаємовигідних відносин між країнами. Але вони не приходять самі собою. Неоднакові рівні економічного та політичного розвитку,

історичні та культурні традиції країн, умови, в яких вони перебувають. Не завжди йде по прямій лінії суспільний розвиток країн. Кожен його великий етап висуває нові складні завдання, вирішення яких пов'язане з боротьбою та пошуками, з подоланням протиріч і труднощів. Усе це потребує превеликої уваги не тільки правлячих сил цих країн, але й міжнародних організацій, створення системи активного співробітництва, зокрема, в управлінні ним. Відтак особливе значення мають міжнародна координація дій з принципових питань, чітке виконання прийнятих зобов'язань, глибоке розуміння й національних, і спільних інтересів у їх органічному взаємозв'язку.

Тому зняття протиріч у процесі співробітництва відбувається як на основі нового рівня розвитку самого співробітництва, так і у вигляді організованих зусиль країн та міжнародних організацій з їх ліквідації.

При цьому відтворення суперечностей вважається позитивним явищем, хоча, зрозуміло, про здоровий розвиток свідчить поява лише нових протиріч, зміст яких має свідчити про новий рівень розвитку відносин співробітництва. Повторення протиріччя, для ліквідації якого зникли об'єктивні основи, свідчить про послаблення управлінських зусиль країн зі зміцнення відносин співпраці.

Що ж до головного протиріччя співробітництва, яке породжується різним рівнем розвитку країн, то й воно має для співпраці не тільки значення регулятора відносин, а й, так би мовити, прикладне значення, позаяк виступає в ролі своєрідної програми співробітництва на основі ринкових законів⁴⁹.

Тому для аналізу управлінських аспектів співробітництва реалізм та всебічність усвідомлення практики взаємовідносин країн, реальних можливостей світового співтовариства в організації співпраці, зокрема, за допомогою управління уявляється одночасно і як аналіз живої, суперечливої практики спільної життєдіяльності країн.

Реформація, що відбувається в нашій країні, як відомо, стосується й міжнародних зв'язків, відносин. І тут необхідні піднесення ефективності, повніше використання потенціалу співробітництва в його міжнародному функціонуванні, впливі на хід світового розвитку. Реформація вивела ці відносини на новий організаційно-політичний рівень — на встановлення безпосередніх контактів між трудовими колективами, громадськими організаціями та окремими громадянами, з іншими країнами, що суттєво ускладнило управління співпрацею між Україною та світовим співтовариством. Багатошаровість співпраці викликає необхід-

ність наукового аналізу основних галузей співробітництва, щоб повніше представити не тільки об'єкт управління, а й по можливості методологічно вірогідно з'ясувати основи самого процесу управління міжнародним співробітництвом з боку України.

Особливо важливе в цьому зв'язку точне визначення принципів співробітництва країн, які в свою чергу впливають з принципів їхніх взаємовідносин взагалі. Між цими принципами є відмінності, що для управління інтегративними процесами в системі цих країн має особливе значення.

І справді, коли подивитися на принципи взаємовідносин країн з управлінського погляду, то виявиться, що основні з них недостатньо активні по відношенню саме до головної функції управління — організації. Структурний кістяк міжнародних відносин нового типу складають такі принципи взаємовідносин, як повага до національної незалежності, суверенітету, територіальної цілісності, взаємна вигода, невтручання у внутрішні справи одне одного. Кожен з названих принципів не дає відповіді на питання про організаційну сутність відносин співробітництва як спільної діяльності зі зміцнення та розвитку світового співтовариства як у міжнародному, так і у внутрішньому розумінні. Не випадково конкретні міжнародні правові документи, що стосуються саме співробітництва, мають розділ «Загальні положення», які вводять у реальну організаційну практику основні загальні принципи взаємовідносин країн і передусім тоді, коли мова йде про укладення угод з конкретних видів співпраці.

Типізація цих положень веде до висновку, що відносини співробітництва між країнами ґрунтуються на принципах врахування інтересів сторін, що вступають у відносини співробітництва, корисності тієї чи тієї акції співпраці, ролі та місця сторін у міжнародному поділі праці, національних «промислів», характерних для країни, рівня розвитку продуктивності праці як у цілому в країні, так і в окремих галузях її економіки, сприяння акту співробітництва задоволенню внутрішніх та міжнародних інтересів країни тощо.

Тому прогресивний розвиток світового співтовариства як системи країн, що співпрацюють, багато в чому залежить від правильного розуміння таких явищ цієї системи, як «відносини» та «співробітництво». В літературі це питання взагалі не розглядається, хоча науково вірогідне їх визначення має суттєве значення для нормального перебігу процесу розвитку співробітництва як «працюючого» стану.

Склалося так, що в науковому вжитку терміни «відносини» та «співробітництво» не дістали своєї вірогідної кваліфікації. Але саме практика співробітництва у змістовному її плані потребує точного визначення цих термінів на основі аналізу реальних явищ, тим паче, що і в науковому, і навіть у політичному лексиконі відмінність термінологічного та понятійного часом не враховується, термін і поняття використовуються як щось тотожне. І тут немає принципової помилки, бо терміни, що означають явища такого змісту, мають створюватися на основі науково повнокривних понять, відповідати їм.

І все ж проблема є. Бачте, термін «відносини» саме в понятійному аспекті означає ширші явища, ніж «співробітництво». Варто лише поширити його на міждержавні зв'язки з тими країнами, з якими немає відносин співробітництва, а існують інші, наприклад, тільки дипломатичні відносини, щоб стало зрозумілим, що термін (поняття) «відносини» ширше терміну (поняття) «співробітництво».

Тож теоретико-методологічні засади управління міжнародним співробітництвом створюють певну систему організаційних координат, яка дозволяє подати управління співпрацею країн у загальнотеоретичному плані, як явище, властиве співробітництву в цілому як показнику рівня його організаційного розвитку.

Очевидно, що в цій сфері взаємовідносин країн необхідно виокремлювати два боки явища: об'єктивний та суб'єктивний, пов'язаний зі свідомою діяльністю держав з організації співробітництва, управління ним.

В якості об'єктивного управління співробітництвом країн виступає закладена в самих відносинах між ними певна системність, що формується в результаті міжнародного поділу праці, спеціалізації та кооперування в сфері матеріального виробництва. Ця системність присутня у відносинах між країнами незалежно від кількості країн, що вступають у ці відносини.

Одним із доказів наявності цих властивостей у країн, що співпрацюють, є організаційне вираження відносин між ними саме у вигляді управління інтеграційними процесами як глибинними, які визначають рівень співробітництва. В цьому розумінні й саме управління як необхідна умова розвитку цих процесів певною мірою об'єктивне, а рівень його організації може більш-менш відповідати цій своїй основі. Та обставина, що нині в Україні реформація торкнулася й управління міжнародним співробітництвом, свідчить про те, що воно не відповідає новому стану міжнародної

інтеграції, що викликає необхідність реорганізації різних міжнародних управлінських інститутів⁵⁰.

Сказане дає підстави стверджувати, що сучасний світ створив новий тип міждержавного співробітництва відповідно до об'єктивних основ інтегративних процесів. Розвиток співробітництва країн, позбавлених табірних перегородок, на загальноцивілізаційній основі з неминучістю породжує в самій системі співпраці нові інтегративні явища, які суттєво полегшують справу управління самим співробітництвом, перетворюють його (управління) на один з найпотужніших факторів розвитку міжнародних зв'язків.

Проте слід звернути увагу на такий аспект питання.

Системний стан державної організації людства передбачає наявність головної ознаки цієї системності: такою ознакою, на нашу думку, є державний суверенітет, який відображає глибше системне явище — суверенність народів, упорядкування співробітництва яких є основною функцією управління з боку міжнародних установ та організацій. Саме в державному суверенітеті закладена можливість організаційного єднання людства, яке сьогодні представлено в управлінському організмі міжнародних відносин, що має державні засади.

І саме ця обставина дає можливість створити реальні управлінські основи впорядкування міждержавних відносин, вищою ознакою якого в сучасних умовах є узгодженість дій як головний детермінант розрахованої ефективності міжнародного співробітництва.

Відомо, що нещодавнє минуле (до розпаду світової соціалістичної системи, поразки теорії та практики комунізму) характеризувалося протистоянням двох соціальних систем, яке було головною перешкодою на шляху управлінської цивілізації, що в ХХ ст. дійшла до об'єктивної необхідності інтеграційних зусиль людства не лише з розвитку міжнародного співробітництва, а й підтримки власного існування. Саме в управлінському плані біполярність стримувала розвиток цивілізації, і тому вона в певному розумінні стала основним міжнародним чинником роздвоєння людства на системи, що протистоять одна одній. 90-ті роки стали тією історичною датою, що привела людство до принципово нового рівня впорядкованості, в основу якої був покладений природний фактор системного існування людства: міжнародне співробітництво як основне джерело загальноцивілізаційної впорядкованості. І якщо сьогодні існують регіональні конфлікти, міждержавні зіткнення — то це прямий наслідок недостатньої конструктивності управлінської бази міжнародного співробітництва, в якому недо-

сконалість використання потенціалу Організації Об'єднаних Націй вважається однією з причин такого стану. Саме з допомогою ООН можна суттєво піднести рівень системної взаємозалежності держав світового співтовариства, зробити передбачуваними світові торговельні відносини, звільнити людство від рудиментів двополюсної політичної системи, посилити довіру суспільної думки до міжнародних організацій, поширити їх управлінський вплив на ті питання, що до розпаду світового соціалізму не входили до орбіти їхнього впливу. Необхідне також створення таких управлінських механізмів, що базувалися б на прозорості сучасного світового співробітництва, його відкритості, можливості постійно підносити ефективність управлінського впливу, організовувати взаємодію його інструментів у контексті постійного піднесення рівня зацікавленості різних держав у діяльності міжнародних організацій.

Особливий наголос саме в управлінні міжнародним співробітництвом слід зробити на тому, що в сучасному світі є значна кількість держав та народів, яка не здатна власними силами розв'язати політичні, економічні, соціальні та культурні проблеми, що постають перед ними. Тож спрямування міжнародного співробітництва через управління повинно здійснюватися як процес поступового залучення все нових сфер співробітництва до орбіти свого організаційного впливу, що в свою чергу звичайно потребує розширення повноважень та модернізації інструментарію управлінського впливу на міждержавні відносини. При цьому через управлінську систему міжнародної співпраці можуть «проходити» як глобальні проблеми міжнародного співробітництва, так і регіональні, аж до можливості постановки на міжнародному рівні питань, пов'язаних з інтересами окремих держав⁵¹.

Такі можливості є тим реальніші, що управління міжнародним співробітництвом має власну юридичну базу, концептуально забезпечені досить переконливим визначенням мети, принципів та функцій управління цим співробітництвом, певну структуру та державне представництво. Саме управлінський аспект міжнародної співпраці має бути позбавлений політичності та пристосовуватися до реальних проблем економічного, культурного та політичного співробітництва держав світу, хоча фраза «позбавлений політичності» має радше функціональний, ніж змістовний сенс, оскільки сам державний принцип управління міжнародним співробітництвом не може не мати політичного аспекту.

Головна управлінська мета — створення конструктивної багатосторонньої організаційно-правової бази міжнародного співро-

бітництва, управлінських механізмів організації, якнаймісткіших зон гарантованого миру, ефективної системи стабілізації в разі його порушення — з допомогою міжнародного контролю та життєздатного регулювання будь-яких міжнародних відносин з боку об'єднаних націй, таким чином, повинна лягти в основу управлінської оцінки потенціалу міжнародного співробітництва, його реформування, регуляції міжнародних відносин.

Ця мета саме з погляду управлінського вже дістала своє принципове організаційно-концептуальне втілення і навіть певні правові засади. Управлінськи цього цілком достатньо для того, щоб відповідно до визначеної мети досить ефективно управляти міжнародним співробітництвом, хоча тенденція його розвитку вказує на те, що майбутнє спрямування міжнародної співпраці полягає у поступовому залученні все нових сфер та аспектів, що в свою чергу не може не викликати необхідності зміни організаційних форм, повноважень та інструментарію управління самих міжнародних організацій.

Вже нині різні райони міжнародного співробітництва як об'єкти управління розв'язують нові завдання, до яких світова управлінська думка відносить, наприклад, у Європі необхідність розширення та поглиблення Європейського Союзу, утвердження ЄС як єдиної складової частини європейської інтеграції, інституціоналізацію Ради балтійських держав та Чорноморського регіону економічного співробітництва, французький план «Пакт стабільності для Європи»; у зв'язках Європи з Північною Америкою: створення Ради Північноатлантичного співробітництва та програми НАТО «Партнерство заради миру»; в Америці: ратифікацію Північноамериканської угоди про вільну торгівлю (НАФТА) та рішення про створення Асоціації карибських держав; у зв'язках Північної Америки з Європою та Азією: інституційний розвиток СБСЕ; в Азії: поглиблення економічного та політичного співробітництва в рамках АСЕАН шляхом, зокрібно, створення зони вільної торгівлі АСЕАН та регіону миру, свободи та нейтралітету, а також вільного від ядерної зброї регіону ЮВА; інституціоналізацію Азіатсько-Тихоокеанського економічного співробітництва; у зв'язках Азії з Європою: Співдружність Незалежних Держав; в Африці: реалізацію рішень ОАЕ про створення Африканського економічного співтовариства та створення «механізму запобігання, регулювання та вирішення конфліктів»⁵².

Зрозуміло, що в структурі цих завдань є стратегічні й тактичні, точніше, реалізація яких може бути більш або менш тривалою, що свідчить про їхню неоднозначність та можливість модифікації

відповідно до обставин, що змінилися. Проте сама наявність цих завдань на міжнародному рівні свідчить про постійну, часто концептуальну увагу міжнародних управлінських інститутів до роботи, можливо, точніших управлінських орієнтирів в організації міжнародного співробітництва.

Зрозуміло також, що після зникнення міжсистемного протистояння міжнародні органи і насамперед ООН отримали друге дихання, яке в управлінні виявляє себе в дедалі конкретнішому їхньому впливі та ефективнішій результативності управлінської діяльності. Навіть світова суспільна думка все більше визнає, що ці організації здатні знімати навіть внутрішньодержавні конфлікти, не кажучи вже про надання гуманітарної допомоги та захист прав людини, незважаючи на те, що державний суверенітет народів нині уявляється як єдина альтернатива минулій системі міжнародних відносин.

Повнішу картину самокерованості сучасного людства створюють його організаційні характеристики. Звернімося до них.

Системний стан міжнародного співробітництва — це управлінське явище, оскільки будь-яка система — це певний набір елементів, який саморегулюється в причинно-наслідковому режимі, організаційній та функціональній взаємозалежності, що і є за своєю сутністю системним управлінням. Останнє означає не тільки в офіційному варіанті (в державному розумінні), а й в об'єктивному глибинному відношенні автономну можливість спілкування різних елементів системи під однією обов'язковою кодуючою обставиною: наявністю єдиної енергії руху, яка повинна бути охоплена суб'єктивними зусиллями сил, які представляють також системно потреби та можливості всіх елементів. Такою «охопленою» моделлю є її цілі. Саме в цілях присутній розрахований управлінський потенціал, який потребує в цьому зв'язку управлінського аналізу.

Перша загальна мета управління міжнародним співробітництвом полягає в підтриманні міжнародного миру та безпеки. Незважаючи на те, що в міжнародних документах відсутня кваліфікація факторів об'єктивного та суб'єктивного порядку, що дозволяють міжнародним організаціям брати на себе відповідальність за мирний стан планети, слід саме з управлінського погляду уявляти цю мету як двовимірне утворення в зв'язку з тим, що навіть підтримання міжнародного миру та безпеки як мета, яка повинна бути функціонально підкріплена, не може бути реалізована з достатнім ступенем гарантії, оскільки світовий розвиток не піддається точному управлінському розрахунку, про що

свідчать постійні локальні конфлікти. Тож згадані чинники слід розчленувати на дві групи: об'єктивні та суб'єктивні, що дозволить надійніше теоретико-політично представити мету, яка аналізується.

Річ у тому, що в самому терміні «підтримання» передбачається наявність певного рівня спокою, міждержавного балансу інтересів, не кажучи вже про рівень гуманізації цивілізації. Тому підтримання міжнародного миру та безпеки виступає як об'єкт управління, що має задані об'єктні характеристики, розрахунок яких і дозволяє вважати можливим висувати на міжнародному рівні подібну мету. Тобто рівень економічного, політичного та культурного співробітництва, його потенційні можливості лежать в основі управлінського розрахунку підтримання міжнародного миру та безпеки.

Сама можливість управління підтриманням міжнародного миру та безпеки базується на організації взаємовідносин між народами на основі принципу рівноправності та самовизначення націй.

Як управлінське явище організація взаємовідносин між народами має ряд аспектів, що носять характер спресованих економічних, політичних та культурних інтересів. Головний з них — це створення реальних основ, насамперед правового характеру, для гарантованої рівноправності не лише між народами як загальногуманістичного явища, але державно-забезпеченої рівноправності, в основі якої лежить принцип колективної поваги, що має всеосяжний характер при імперативному змісті. В управлінському розумінні також взаємовідносини між народами, націями та державами — це не тріада, а рівнозначні величини, які тільки в такій якості й можуть бути гарантією рівноправності. Більше того, піднесення одного з цих елементів над двома іншими призводить до дезорганізації самої системи взаємовідносин між народами, позаяк будь-який з цих елементів в автономному режимі може виступати лише як каталізатор розвитку взаємовідносин між народами, але аж ніяк не самодостатня одиниця. В цьому розумінні з управлінського погляду міжнародні відносини, їхній розвиток уявляються як синонім відносин між державами та націями. Спрямування цього твердження на адресу будь-якого з державних утворень сучасності дає позитивний ефект, оскільки в сучасному світі не існує недержавних націй, недержавних народів, незважаючи на те, що деякі з них можуть не мати, якщо можна так висловитися, своєї прямої державності. Тому, налагоджуючи відносини між окремими соціумами, в управлінських рішеннях міжнародного рівня слід враховувати реальний політичний стан

народу, нації, держави, що особливо важливо для тих народів, які не мають своєї державності, оскільки повага принципу рівноправності не має точних державних меж, а сягає вищих засад гуманізму.

Активнішим за управлінську мету є принцип (частина принципу) самовизначення народів, яке представлене як природний процес післявоєнного облаштування світу. Цей принцип мав настільки ефективний заряд та реальні підстави розвитку, що під його впливом, в тому числі організаційно-політичним, розвалилася колоніальна система і практично зникли з міжнародного життя відверта агресія, абсолютний культ сили в міжнародних відносинах. Самовизначення народів набуло не лише національного, а й соціального змісту. Зрозуміло, що лаконічно охарактеризовані процеси слід розглядати не тільки як визначеність, а й передусім з погляду управління як мету, реалізація якої практично не має часових меж, бо ж самовизначення народів, управління цим процесом не можна представляти навіть теоретично як розраховану управлінську акцію, оскільки сам процес самовизначення народів постійно змінює свої форми відповідно до розвитку того чи того народу, що викликає також постійну необхідність у зміні форм управління цим процесом. Відоме, наприклад, зовнішнє порушення балансу між рівнями самовизначення народів, що знайшло своє понятійне вираження в термінах «високорозвинені держави», «середньорозвинені держави», «слаборозвинені держави» тощо. В управлінському розумінні констатація цього факту виступає як базис багаторівневості завдань, що вирішуються міжнародними управлінськими організаціями, хоча як принцип управління (частина принципу) він має досить повне правове забезпечення.

Це правове забезпечення складається з системи правових актів, якими керуються міжнародні організації в управлінні процесом самовизначення народів. Це самовизначення розуміється не як надмірне самоствердження, а як організація відносин співробітництва на міжнародному рівні під кутом зору його сприяння самовизначенню народів, як його базис, без якого повнокровне самовизначення жодного народу не може відбутися в сучасному світі. А звідси й необхідність управління цим процесом з тим, аби воно здійснювалося на здорових засадах, без шкоди для самовизначення інших народів, що можливе тільки на шляхах співробітництва як вищого виявлення міжнародного балансу, рівноваги⁵³.

Самовизначення народів як процес, що управляється, і як його мета полягає і в тому, щоб налагодити міжнародне співробітниц-

тво як взаємовигідний процес з одним показником: необхідно кожного конкретного разу в міжнародних управлінських рішеннях враховувати та розраховувати потенціал сторін співробітництва, реалії, що склалися історично, рівні розвитку країн, щоб саме в процесі самовизначення народів був присутній елемент взаємодопомоги, зовнішня невиваженість для однієї зі сторін, яка перетворюється на загальний виграш. Тому гуманітарна допомога вважається однією з найменш ефективних акцій. Її, в певному розумінні, важко уявити як елемент співробітництва. Набагато переконливішим показником співробітництва є сприяння розвитку економічного та культурного потенціалу народів, що створює певні гарантії руху світу до реальної збалансованості потенціалів. А це і є найефективніший шлях самовизначення народів.

У цьому контексті така мета, як управління міжнародним співробітництвом з вирішення міжнародних проблем економічного, соціального, культурного та гуманітарного характеру та заохочення поваги до прав людини і основних свобод, уявляється як механізм розвитку дружніх відносин між народами. Тобто він (механізм) входить до характеристики цілей управління міжнародним співробітництвом, що в свою чергу створює ієрархію цілей, їхню певну підпорядкованість, тим паче, що, наприклад, у Статуті ООН визначається її прагнення перетворення на центр узгодження зусиль націй з досягнення спільних цілей.

Прагнення світового співтовариства до узгодження зусиль націй з досягнення спільних цілей має прямий управлінський аспект, оскільки узгодження в управлінському розумінні — це гармонізація інтересів та потенціалів елементів системи в разі порушення її впорядкованості, яка повинна бути приведена до заданого стану у відповідності до загальної мети функціонування та розвитку системи. В даному разі йдеться про одну з найвищих цілей міжнародного співробітництва, які охарактеризовані вище.

Тож управлінська характеристика основних цілей міжнародного співробітництва виявляє організаційний рівень сучасних міжнародних відносин, той потенціал об'єктивної єдності людства, який дає можливість управляти міжнародним співробітництвом.

В основі цього потенціалу лежать певні принципи, що мають розрахунково-аналітичний характер, в якому закладений світовий ідеал та загальнолюдська потреба в співробітництві як в одному з основних джерел розвитку сучасної цивілізації. Їх політична кваліфікація подана в Статуті ООН. Проте управлінська інтерпрета-

ція досі не здійснена, особливо в зв'язку з їхнім впливом на цілі міжнародного співробітництва як системи правових положень, що забезпечують реалізацію вказаних цілей.

І справді, реалізація найвищих цілей управління «світовим кооперативом» як управлінської структури неможлива без наявності визначених принципів організації, на що в будь-якому об'єкті, що управляється, спирається управлінська система, той суб'єкт управління, який делегований об'єктом та обслуговує його.

В управлінні міжнародним співробітництвом найефективніше використовуються принципи суверенної рівності всіх членів, сумлінного виконання взятих на себе зобов'язань відповідно до Статуту, вирішення міжнародних суперечок мирними засобами та без загрози миру в усьому світі, утримування в міжнародних відносинах від погроз силою або її застосування проти територіальної недоторканності чи політичної незалежності будь-якої держави, готовності світового співтовариства надати всіляку допомогу міжнародним організаціям у всіх діях, що вживаються ними з цією метою.

Кожен із названих принципів має бути наповнений реальним змістом, під яким слід розуміти саму можливість суверенної рівності всіх країн світового співтовариства, в основі якої лежить рівень розвитку, соціально-економічний та культурний потенціал тієї чи тієї країни. Саме відмінність потенціалів об'єктивно виключає таку можливість і саме тому управлінський вплив на міжнародне співробітництво певною мірою є визначальним. Досягти реальної рівності через управлінську організацію міжнародного співробітництва заради збалансованості потенціалів держав вважається метою, яка живиться в даному разі принципом діяльності. При цьому слід мати на увазі, що міжнародна гармонія в управлінському контексті неможлива з тієї простої причини, що сама необхідність в управлінні міжнародним співробітництвом виникає з потреби гармонізації міжнародних відносин, причому досягти такого стану означає, перш за все, створити саме управлінськими методами систему реального суверенітету народів.

Тож незважаючи на позитивну характеристику принципу суверенної рівності всіх країн світового співтовариства, він має радше юридичну силу, що зайвий раз підтверджує необхідність використання законницько-управлінських важелів при організації такої рівності. Проте вважати принцип суверенної рівності всіх країн нереальним не варто, бо йдеться про політичну вагу сучасної держави, співробітництво народів як про об'єктивну необхідність та рівень розвитку сучасної цивілізації.

В цьому контексті сумлінне виконання взятих на себе зобов'язань як принцип уявляється певною об'єктивованою потребою з тим, щоб об'єднані нації могли функціонувати саме як система держав. Статутний вислів ООН «сумлінне виконання взятих на себе зобов'язань» в управлінському плані не можна вважати достатньо ефективним, оскільки виконання зобов'язань саме в управлінському розумінні не повинне пов'язуватися з такою зовні гуманістичною категорією як сумління, бо ж мова йде про жорстке правове, державне явище, яким є такий обов'язок країн, як виконання власних рішень. І те, що воно в міжнародних документах кваліфікується як принцип, не можна вважати достатньою підставою для гуманістичної інтерпретації такої ролі управління в системі міжнародних відносин. Це тим більш логічно, що йдеться не про ізольований принцип, а про систему принципів, до якої належать такі найвищі зобов'язання країн, як підтримання миру, розв'язання міжнародних суперечок тощо. І саме в цьому розумінні сподівання на добросовісність на міжнародному рівні повинно бути замінене більш повнокровним з погляду права терміном, яким, на нашу думку, є виконання взятих на себе зобов'язань. Тим паче, що до структури зобов'язань країн входять такі зобов'язання, які можна виразити у вигляді принципу діяльності, тобто такої всеосяжної обставини, що постійно потребує конкретизації в зв'язку з реальним міжнародним становищем і навіть реальними можливостями держав надавати допомогу міжнародним організаціям у виконанні взятих ними зобов'язань. Ба більше, цей принцип, як і будь-який інший, повинен відтворювати потенціал «світового кооперативу» з управління міжнародним співробітництвом, оскільки зобов'язання як принцип діяльності має, по суті, прогностичний зміст, у якому мають бути представлені розрахункові основи не тільки управлінського, але й економічного, політичного, культурного забезпечення ефективності управлінських рішень. Тут зобов'язання країн виступають у ролі організуючої основи, механізми якої повинні бути розраховані з точністю до одиниці, а зробити це практично неможливо, якщо не мати гарантованого впливу на політичну поведінку більшості країн світового співтовариства, причому бажано найбільш розвинутих та могутніх. Ускладнюється ця обставина тим, що міжнародні організації, наділені певними правами, — це система міжнародного самоуправління, і вплив, по суті, часто здійснюється власне на себе, бо практично всі держави світу входять до системи цих організацій. Уникаючи дипломатичних професійних тонкощів, слід наголосити, що об'єднані нації як система держав

можуть виступати в ролі об'єкта управління саме в зв'язку з тим, що будь-яке міжнародне зобов'язання за своїм змістовим значенням є відображенням загальнолюдського інтересу, державна організація якого не змінює сутності явища. Саме тому міжнародне співробітництво назване не міждержавним, а міжнародним, тож воно не вказує на державне зображення цих націй, хоча, як правило, тут присутня відповідна адекватність.

Відмінність політичної поведінки окремих держав з приводу, скажімо, міждержавних конфліктів, вважається з погляду управлінського некоректним, оскільки принцип рівності держав у міжнародному співробітництві мусить бути присутній і одночасно в управлінському впливі на поведінку країн, що не завжди можна спостерігати за реального політичного розкладу сил. Практика активнішої поведінки в реалізації міжнародних зобов'язань стала нормою. Тепер, наприклад, цілком відверто ряд країн, особливо США, відіграють вирішальну роль в управлінні міжнародними відносинами, причому теза про інтерес США в багатьох районах світу також сприймається майже як норма в поведінці окремої держави, хоча така поведінка, як правило, забезпечена відповідними міжнародними санкціями, що неприховано свідчить про недостатній рівень організаційного потенціалу міжнародного співробітництва.

Тому виконання країнами взятих на себе зобов'язань важко пов'язувати з таким неточним у правовому відношенні терміном, як добросовісне, незважаючи на те, що він зовні нібито живиться отією загальною гуманізацією після зникнення міжсистемного протистояння.

В управлінському арсеналі міжнародних організацій фактично визначальною функцією, що має постійне політико-практичне навантаження, є розв'язання міжнародних суперечок мирними засобами й уникання створення загрози міжнародній безпеці. Саме ця функція набула статусу принципу діяльності міжнародних інститутів у зв'язку з тим, що вона організовує зняття суперечностей між державами такого рівня, які незалежно від кількості держав, що сперечаються, мають тенденцію до переростання у міжнародний конфлікт. Міжнародними оголошуються будь-які конфлікти чи суперечки, що мають у цей час навіть локальний зміст. Тому управлінського впливу в разі суперечки зазнають як багатосторонні, так і двосторонні відносини, причому як міждержавні, так і внутрішньодержавні. А це свідчить лише про те, що управління міжнародними відносинами стосується не власне міждержавних відносин, а спрямоване на забезпечення соціаль-

ного миру на планеті за допомогою міжнародного права, субстанцією якого є людина, а не держава. Зняття за допомогою управлінських актів суперечного стану відносин між людьми означає і зняття суперечного стану відносин між людьми, якщо ці суперечні відносини стосуються вищої міжнародної норми — прав людини. Тому принцип управління в даному разі означає не що інше як підхід до будь-якої суперечки, що вийшла на рівень правової кваліфікації, як до джерела (причини), яке може призвести до порушення стабільності у світі. А це означає, в свою чергу, що міжнародні організації своєю управлінською діяльністю прагнуть забезпечити мирні умови розвитку планети, за яких тільки й можливе міжнародне співробітництво як об'єкт та самоціль управлінського впливу. Мирні засоби, в даному разі, означають розрахунок можливостей зі знаком плюс, який робить доцільним саме існування держав. Порушення цього принципу означало б реставрацію культу сили в міжнародних відносинах, а звідси й руйнування самого міжнародного співробітництва. Принцип управління в тому й полягає, що світовий управлінський геній дозволяє сьогодні вважати можливим зняття будь-якого суперечного питання засобами політичної організації відносин між державами. У противному разі міжнародні організації не змогли б діяти саме як міжнародні управлінські інститути. Свідченням цьому є організаційна структура ООН, інших міжнародних інституцій системи Об'єднаних націй. Трагічний недолік міжнародних відносин минулого — відсутність ефективних механізмів управління міжнародними відносинами — знімається організаційно-політичною культурою сучасного людства. Аксіомою визнається сама об'єктивна можливість мирного розв'язання будь-якої міжнародної суперечки, якщо навіть вона зовні має антагоністичний обрис. Управління, таким чином, зняло саму можливість антагоністичного розвитку протиріч, перетворивши його на об'єкт управління, що могло стати реальним після утвердження у світі загальнолюдських цінностей, загальноцивілізаційних засад в самоорганізації людства. Причому ці цінності як основа міжнародного співробітництва можуть себе реально проявити при утриманні в міжнародних відносинах від погрози сили або її застосування проти територіальної недоторканності чи політичної незалежності будь-якої держави. Міжнародне співробітництво як об'єкт управління можливе в принциповому вираженні тільки за наявності як норми відносин територіальної недоторканності та політичної незалежності держав — як перше, так і друге є умовами співпраці в сферах економіки, культури та політики⁵⁴.

Для того, щоб управляти процесом розв'язання міжнародних суперечок мирними засобами та без загрози миру у всьому світі, діє принцип утримання в міжнародних відносинах від погрози силою або її застосування проти територіальної недоторканності або політичної незалежності будь-якої держави.

Цей принцип виходить з необхідності врахування інтересів елементів, що можуть виступати в такій ролі тільки за наявності міжнародних гарантій їх недоторканності та політичної незалежності. Тому застосовується міжнародна правова кваліфікація реального статусу будь-якої держави, причому цей статус володіє однозначним політичним потенціалом незалежно від розміру держави чи рівня її розвитку. Управлінськи виключається сама можливість будь-яких зовнішніх регулюючих впливів на територіальні суперечки між державами в арбітражному вигляді, оскільки стан державних кордонів виводиться за межі міжнародних регулятивних можливостей, що цілком природно, позаяк історичний розподіл територій приймається як визначеність, хоча можливість такого втручання припускається тоді, коли порушення територіального балансу відбулося внаслідок агресивних дій. Останнє знімається безпосередньо в ході або після якогось міжнародного конфлікту та має за мету відновити статус-кво. Якщо цей статус при міжнародних зусиллях не відновляється, то залишається проблема його відновлення, яка знімається більш трагічно: в результаті великих міжнародних змін. Такими явищами в останнє десятиріччя були возз'єднання Німеччини, розпад СРСР та світової соцсистеми. При цьому термін «агресія» має не політичний, а системний зміст, який укладається в нього А. А. Богдановим, який вважав появу в системі такої якості дегресивним проявом. Впорядкування за допомогою управління стану недоторканності та політичної незалежності будь-якої держави і є, в даному разі, розрахований результат системного управлінського впливу. Тому територіальні суперечки між державами відбуваються в міжнародному контексті лише на основі визнання та поваги політичної незалежності держави, в тому числі й непорушності її території. Навіть погроза силою, не кажучи вже про її застосування, уявляється як небезпека навіть в локальних розмірах для існування всього міжнародного співтовариства і тому входить до системи управлінських функцій міжнародних організацій.

У принципах діяльності міжнародних організацій незалежність держав кваліфікується як політична. А це означає, що управління, спираючись на обов'язкову умову утримуватися в міжна-

родних відносинах від погрози силою або її застосування, повинно враховувати реальні інтереси народів, що не завжди достатньо повно представлено в реальному територіальному розташуванні цих інтересів. Тому, наприклад, так порівняно легко перед і в ході Другої світової війни Гітлер висунув територіальні претензії до сусідніх держав під політично та історично необґрунтованою тезою про необхідність для німців розширення територіального простору. Не як аналогію, а як незалежний приклад можна в цьому контексті казати про територіальні претензії Ізраїлю, які досі є джерелом напруженості на Близькому Сході. Кількість прикладів можна збільшити, однак мова йде про глибинний стан, який спричинив принцип управління міжнародними відносинами, що аналізується. При цьому знімається, принаймні, зовні послаблюється загальнодемократична теза про незалежність народів та перекладається мовою реальних інтересів різних частин людства, передовсім націй, оскільки державні утворення в сучасному світі мають національного носія, що й виступає в ролі основного аргумента при оцінці політизації міждержавних відносин. Держава в даному контексті виступає як політичний елемент світового співтовариства, а управлінська функція на його адресу з боку міжнародних організацій перетворюється на політичну.

В управлінні при цьому робиться наголос на першій частині принципу: запобігти на етапі погрози силою можливість її застосування, що профілактично уявляється як найдоцільніша форма управлінського впливу та в певному розумінні як показник його найвищої ефективності. Зрештою, вищий сенс управління міжнародним співробітництвом визначений в цій частині принципу: самій погрозі силою протиставити всю міць світового управлінського генія з тим, аби зняти саму можливість якого б там не було замаху на політичну незалежність будь-якої держави. Застосування сили, що вже відбулося, вважається поразкою управлінського потенціалу міжнародної організації. Тому відслідковування самої можливості виникнення подібної ситуації входить до компетенції міжнародної організації, хоча це зовні й нагадує втручання у внутрішні справи держави. Проте широко відомі заяви на рівні урядів з приводу реакційного розвитку політичних подій в тих чи тих країнах, особливо нині, коли матеріальні можливості держав з порушення міжнародного миру значно зросли (надто у зв'язку з появою ядерної зброї), робить виправданим втручання міжнародних організацій у справу озброєння держав. Відоме, наприклад, цілком несподіване випробування ядерної зброї у травні 1998 р. Індією, що негайно спричинило

«ядерну реакцію» з боку Пакистану. І тільки втручання ООН запобігло дальшим ядерним крокам. Проте сама спонтанність індійського варіанту свідчить про те, що контрольна функція ООН, не кажучи вже про управління справою озброєння країн, у рамках міжнародних норм не така ефективна, як це має бути не лише в зв'язку з принципом, що аналізується, але й з огляду на особливу міжнародну небезпеку ядерної зброї взагалі. Тому запобігання погрозі силою може бути настільки ускладнене, що даний принцип може почати працювати вже тоді, коли відбудеться зіткнення, і таким чином «запрацює» друга частина принципу — застосування сили, а це управлінськи вважається поразкою самої функції ООН, що, звичайно, послаблює її роль як головного міжнародного управлінського органу. Тож теоретико-політичне уточнення змісту принципу утримання в міжнародних відносинах від погрози силою чи її застосування проти територіальної недоторканності або політичної незалежності будь-якої держави уявляється не тільки академічно необхідним, а й політично злосудним. Здається, що в цьому контексті доцільно запропонувати трохи інший аспект цього принципу. Його редакція могла б бути приблизно такою: «управління процесом озброєння держав на основі утримання в міжнародних відносинах від погрози силою або її застосування проти територіальної недоторканності чи політичної незалежності будь-якої держави».

Управління в даному разі матиме можливості отримання повної та правдивої інформації про основне явище, яке може погрожувати світу — про озброєння держав, що, звичайно, може бути забезпечене необхідними правовими гарантіями ефективності управлінського втручання в міжнародний процес озброєння. Так, наприклад, створення ООН стало наслідком різкого зростання гуманізації міжнародних відносин після II світової війни, що, однак, досі не зняло не лише саму можливість погрози силою і тим паче її застосування, а й не підштовхнуло світове співтовариство до висновку про необхідність застосування в самому управлінні справою озброєння профілактичних засобів, що істотно послаблює гуманістичну сутність ООН. Загальновідомо, що багато акцій ООН пов'язані з «гасінням пожеж», а не їх запобіганням. Скажімо, війська швидкого реагування є одним з підтверджень цього.

Про певну слабкість принципу утримання в управлінні процесом підтримання загального миру свідчить і те, що міжнародні організації не мають достатньої правової енергії для організації силового тиску на певні держави, якщо навіть їхня агресивність

визріває як реальний потенціал, не кажучи вже про розв'язання міждержавного військового конфлікту. Останнє особливо важливе, оскільки в основу покладена вища соціальна цінність — людина, її фізичне існування. Тому в науці політичного управління, у філософії політики кількісні показники фізичного існування людини знімаються саме як принцип, тобто працює філософський постулат «людство — це людина, а людина — це людство». І для того, щоб цей філософський постулат був підставою для використання принципу утримання, необхідно, щоб він набув реального сенсу, який в управлінні був би стартовим майданчиком управлінського втручання в будь-який міжнародний конфлікт, який супроводжується замахом на життя людини. До речі, в цьому розумінні втручання міжнародних інститутів у внутрішнє життя держав також виправдане, коли мова йде не лише про захист прав людини, а й про захист від замахів на життя людини як державне явище. Відтак боротьба за відміну смертної кари уявляється як один з проявів прагнення країн до гуманізації не тільки міждержавних, а й внутрішньодержавних відносин.

Як відомо, відповідно до багатьох міжнародних правових документів держави, що входять до певних міжнародних організацій, зобов'язані надавати їм всебічну допомогу у всіх діях, спрямованих на підтримання міжнародного миру та безпеки, на розвиток дружніх відносин між народами, на розвиток міжнародного співробітництва⁵⁵.

Як принцип таке зобов'язання створює певний системний варіант відносин, адже йдеться про політичні, економічні, культурні та інші форми «змісту» міжнародного управлінського органу. Проте відомі певні диспропорції в реалізації державами цього зобов'язання через ряд об'єктивних причин як матеріального, так і політичного характеру. І це природно, бо різний рівень розвитку держав викликає цей об'єктивний стан, який виражається у рівні допомоги, як фінансової, так і політичної, хоча останнє має міцні міжнародні правові засади, що не залежать од згаданих об'єктивних обставин, оскільки ці правові засади ґрунтуються на суверенітеті та міжнародній рівноправності держав незалежно від рівня їхнього розвитку.

Проте сама готовність держав надати міжнародним організаціям всебічну допомогу в усіх діях, що робляться ними згідно з міжнародними домовленостями, з погляду реальних можливостей вельми неоднозначна, що часто-густо вирішальним чином впливає на зміст цих управлінських дій, внаслідок чого створю-

ється певна незбалансованість управлінської поведінки. Відома, в зв'язку з цим, відмінність активностей держав-членів ООН у розв'язанні міжнародних проблем. Очевидна, наприклад, активніша діяльність США, держав європейського континенту тощо, хоча статус членів ООН для будь-якої держави однаковий, і в цьому вбачається різнопланова реальна готовність різних держав до реального управлінського впливу на міжнародні відносини, яка іноді може обмежуватися юридичним підтриманням акції в межах ООН. Інші ж засоби управлінського впливу можуть застосовуватися досить «різнобарвно», іноді навіть у відповідності до реального потенціалу країни і навіть її авторитету в світовому співтоваристві.

У цьому розумінні надання допомоги міжнародним організаціям у їхньому управлінському впливі на міжнародні відносини — явище різнопланове й досить складне, що часом безпосередньо впливає на ефективність роботи. Цим, зокрема, пояснюється й певна слабкість профілактичного впливу на спонтанні міжнародні події. Певною мірою навіть з погляду науки управління тим самим порушується основне призначення міжнародних організацій: запобігати самій можливості військового конфлікту чи політичного протистояння, що може призвести до порушення міжнародних норм. Наявність постійних вогнищ військового чи політичного напруження в різних районах світу — пряме тому свідчення. Тому між готовністю підтримати міжнародну організацію в її управлінських діях з боку держав — її членів та реальним ефектом цієї готовності існує певне протиріччя, яке слід враховувати будь-якій державі у своїй зовнішній і навіть внутрішній політиці.

Такий зміст принципів управління «світовим кооперативом» став основою організаційної структури та функціонального навантаження головних міжнародних організацій, аналітична характеристика яких представлена в книзі «Управління міжнародним співробітництвом».

ПІСЛЯСЛОВО

Управління як соціальний феномен не є єдиним управлінським витвором. Відомо, що управління притаманне іншим біологічним системам, а також системам неживої природи і тому вони мають власний феноменальний зміст.

Але таким досконалим управлінським інструментом, яким є людський мозок, не володіє жоден з них і тому управлінська неповторність людини і людства вимагає і неповторного методологічного відтворення, що має лягти в основу будь-якої конструктивної людської діяльності.

Це єднальне для людства й окремої людини начало має власну енергію вселюдської інтегративності, яка в міру розвитку цивілізації набирає дедалі могутнішого впливу на неї, часто обганяючи такі звичні для нашого бачення явища, як продуктивні сили і виробничі відносини, що часто, особливо у марксистському розумінні, представляються як єдина визначальна сила соціального прогресу. При цьому не враховується, що і в те, і в друге вмонтована найефективніша енергетична джерелоздатність людства до самоорганізації, самовпорядкування, тобто той чинник, що в міру розвитку цивілізації стає все більш вирішальною силою.

До речі, іноді кажуть, що переможена у II світовій війні Німеччина перегнала переможця — Радянський Союз — за рівнем розвитку і добробуту населення значною мірою за рахунок німецького національного характеру, його організаційних можливостей. Здається, тут маємо досить переконливу частку правди.

Адже нині український народ також намагається досягти сучасних висот цивілізованості значною мірою за рахунок позбавлення свого національного характеру набутих за радянські, соціалістичні часи саме організаційних вад, не кажучи вже про те, що нову, сучасну, високорозвинену соціальну систему він має організувати, оскільки в нього немає необхідного історичного часу для природно-еволюційного її утвердження. Тож професія управління, управлінська праця, не кажучи вже про управління як най-

надійніший у сучасних умовах інструмент будівництва, перетворюються у доленосні явища, демонструючи могутність управління як соціального феномену.

Саме в українських, та, як приклад — німецьких, умовах виявляє себе якнайефективніше організаційна сутність управління, її здатність творити людську історію, конкретну долю людей і тому автор вважає, що відверта розмова управлінців, зокрема, політиків, з народом про оригінальну місію управлінської діяльності в Україні надасть їй необхідної соціальної підтримки і соціального простору, сприятиме формуванню досить зрілого управлінського менталітету українського народу.

Сказане надає достатніх підстав для твердження про те, що економічне будівництво в Україні, управління її матеріальним виробництвом є визначальним саме в його організаційній структурі, в тих виробничих відносинах, що мають визначити економічну долю її населення. Тому організація цих відносин, тобто управління ними, слід вважати основною ланкою соціальної турботи про власний економічний шлях, що досить переконливо підтверджується новітньою українською економічною історією, яка на час видання цієї книжки нараховує лише вісім років. Практичні висновки тут цілком очевидні: державна економічна політика, управлінський корпус, підприємництво як управлінське явище — вирішальні опори економічного будівництва в Україні, організації в ній сучасної економічної системи.

Незважаючи на те, що матеріальне виробництво, управління виробничими відносинами мають власну організаційну сутність, вони не є самоціллю, а мають певні духовні засади, і водночас ці засади виходять далеко за його межі, створюючи власне духовне виробництво, що має власні управлінські механізми.

Будучи частиною управління як соціального феномену, духовне виробництво самоуправляється і тому претендує на власні організаційні засади. Це загальноцивілізаційне явище, яке певний (історично невеликий) час характеризувалося як надбудовне явище, що суттєво саме в управлінні негативно впливало на його розвиток. Тому визнання духовного виробництва як органічного способу існування людства, соціального прогресу призвело до нової парадигми управління ним, яке продовжує прокладати собі дорогу, зокрема, в українській управлінській системі.

Значною мірою тут відіграє вирішальну роль постулат цієї парадигми про визначальну роль, навіть таку, що передує матеріальному виробництву, духовного виробництва щодо будь-яких видів виробництва, оскільки здатність людини до виробничої діяльності

спричинилася саме її інтелектуальними можливостями і соціальний прогрес є, зрештою, наслідком саме цих можливостей. Сьогоднішній зміст цивілізації фокусується саме в цьому явищі. Тому управління духовним виробництвом, духовною культурою взагалі є логічним замкненим колом, у якому інтелект управляє інтелектом, тобто стає абсолютно панівним. Це спостереження методологічно забезпечує, принаймні пояснює такі людські здобутки, як визначення світового розуму, його абсолютно керівної ролі в організаційному русі людства і не лише в ньому...

Тому доводиться щоразу розглядати політичні відносини як об'єкт управління, розрізняти в них власні інтереси, що набрали політичних якостей, і водночас аналізувати ці інтереси як організаційне явище, як певну систему, що має системні властивості саме тому, що політичні відносини мають два органічні чинники: взаємовплив елементів і управлінський механізм, який впорядковує ці елементи, намагається їх гармонізувати. Тобто виникає формула «управління управлінням», а іноді — «організація організації». Оскільки політичний рівень інтересів, як правило, є системним показником, тим елементом системи, що є певним її фокусом, управління політичними відносинами перетворюється на політичне управління і входить у механізм соціального управління як частина соціального управління у його феноменальному вигляді.

Для України, в системі її демократії, управління політичними відносинами є об'ємнішим, бо воно входить не лише у демократичні механізми, а й у певному розумінні створює їх, політизувавши національну ідею як вирішальний фактор формування в Україні національно-загальноцивілізаційного соціуму.

Самоуправління людства саме в таких явищних ознаках, на українському ґрунті доводить свою правоту, вбачаючи в Україні елемент «світового кооперативу» і намагаючись пробитися крізь завали колоніального і соціалістичного шлаку до природних коренів родинності українства світовому співтовариству. Тому аналіз управління «світовим кооперативом» має українське око, те природне начало, яке, зрештою, гармонізує людство.

Тож управління як соціальний феномен є вирішальною вселюдською здатністю, що рухає людство у гуманістичному напрямку як абсолютно системну взаємозалежність елементів, яка може виявити свій потенціал лише за його досить ефективною допомогою. Об'єктивна необхідність для України звернення саме до організаційних чинників, до управління як до найефективнішого засобу організації нової соціальної системи — прямий тому доказ.

ЗМІСТ

Вступ	3
<i>Розділ I. Організаційна сутність управління</i>	5
<i>Розділ II. Управління виробничою організацією</i>	36
<i>Розділ III. Самоуправління духовної культури</i>	66
<i>Розділ IV. Політичні відносини як об'єкт управління</i>	96
<i>Розділ V. Управління «світовим кооперативом» — свідчення загальноцивілізаційності соціального управління</i>	134
Післяслово	163
Література	166