ВСТУП

Термін “організація” — пізньолатинського походження. Семантично означає дію, завдяки якій певному предмету, явищу чи ситуації надається більш стрункий вигляд, внутрішня впорядкованість, узгодженість взаємодіючих частин або елементів. Термін вживається також для позначення сукупності процесів або дій, що ведуть до утворення чи вдосконалення взаємних зв’язків між частинами цілого. У соціальних науках використовується для характеристики об’єднання людей, які спільно реалізують певну мету, програму або завдання і діють на основі єдиних правил і процедур поведінки.
Це поняття вживається також щодо біологічних, соціальних і технічних об’єктів, як правило, поруч з близькими йому поняттями “структура” або “система”. Під організацією розуміють найбільш динамічний аспект структур і систем, який визначає їх функціонування, поведінку і взаємодію. При цьому розрізняють два аспекти організації: впорядкованість і спрямованість. Впорядкованість розуміється як стан, зворотний ентропії (тенденції до хаосу). Спрямованість — це відповідність структури або системи умовам її зовнішнього оточення, існування, досягнення цілей.
Поняття соціальної організації у широкому значенні означає засоби впорядкування і регуляції дій і стосунків індивідів та груп. Різноманітні механізми соціальної організації охоплюють усі рівні та сфери їх взаємовідносин, забезпечуючи їх управління. Засобами соціалізації, засвоєння норм і цінностей, характерних для даної культури, створюються необхідні передумови для позитивної (продуктивної, соціотворчої) співучасті окремих людей і людських спільнот у відтворенні як існуючих, так і виробництві нових суспільних відносин. А завдяки соціальному контролю (системи покарань та заохочень) суспільство прагне домогтися того, щоб ці дії не виходили за межі допустимо можливого.

1. ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Розвиток соціальних організацій є об’єктивною необхідністю історичного процесу, який постійно зростає в обсязі, структурній і функційній диференціації, складності соціальних систем, розбіжності інтересів, загостренні боротьби, конфліктів і опозицій, глобалізації техносфери, одержавлення всіх сторін суспільного буття. Стихійність історичного поступу з цього боку являла б собою значну реальну і потенційну загрозу. Отже, особливість соціальних організацій полягає в тому, що вони є такими спільностями людей, де має місце чітке визначення мети, засобів її досягнення, свідоме і добровільне входження і вихід індивідів з даної структури. Соціальна організація характеризується формальним розподілом функцій, встановленням і владною підтримкою ієрархії статусів, ролей і престижу, фіксованим, у більшості випадків, членством: права і обов’язки тут визначаються заздалегідь, як і розподіл керівних і

як обширна соціальна структура задля задоволення власних потреб (скажімо, партія як інструмент політичної боротьби). Суб’єктом її може бути клас, страта, нація або певна територіальна спільноти. У кінцевому результаті творцем усієї мережі соціальних організацій є суспільство, соціальна система. Тому можна вести мову про соціоорганізаційну діяльність суспільства, його особливих сфер чи інституцій. В інших випадках організації створюються спонтанно, добровільно, як відповідь на ту чи іншу ситуацію, в якій опинилася певна множина індивідів. Це — прояв соціальної самоорганізації та самоврядування. Звідси випливає їх інша відмінність: мета організації може визначатися як ззовні, так і з середини, шляхом активної комунікації і наступної конвенційної згоди.
Наявність соціальної організації найкраще ілюструє досить поширену у суспільних науках думку про додавання сил у процесі кооперації. І завдяки цьому, досягнення нового ефекту людської діяльності (так званий кумулятивний ефект). Така організована активність приводить до задоволення таких потреб, які в іншому випадку (наприклад, розірваність соціальних зв’язків) не можуть бути реалізованими. Це є свідченням того, що ціле — більше суми його складових частин, а інтеграція дає такі нові якості, яких немає у розкладених порізно елементах. У науці їх називають системними якостями, тобто такими властивостями, які є лише в системі та існують завдяки їй. Ефект соціальної організації — найважливіше надбання людства, його принципово нового способу існування.
Основні перетворення, які надає соціальна організація, полягають у наступному. Окремі “одиниці”, які увійшли сюди, набувають принципово нових вимірів, втрачають свою окремість, усуспільнюються. Щоправда, вони тут набувають більшої однобічності, бо починають функціонувати у відповідності з цільовим спрямуванням самої організації. Отже, обмежуються у своїх подальших проявах, набувають односпрямованості. Організація потребує, щоб весь особистісний потенціал людини концентрувався в одній пересічній точці. Більш конкретно вона виглядає як певна позиція в організації, статус або посада. У цих нових умовах окремі елементи починають працювати на ціле. Ефективність організації, зокрема, визначається її спроможністю скерувати роботу складових елементів задля реалізації спільної мети. Водночас, односпрямована і однокерована діяльність примножує її масштаби, обсяг, інтенсивність, доцільність та ін. Отже, ефект організації визначається спеціалізацією, синхронністю, одночасністю й односпрямованістю. Це щось подібне до ефекту (у фізиці) додавання сил. Тільки сам процес і загальний вигляд організації набагато складніші.
Ефект визначається якістю складових елементів та відповідністю внутрішньої мережі зв’язків щодо поставленої мети і схваленим засобом її досягнення. Конфлікт у середині організації найчастіше свідчить про неадекватність мети і засобів. Він викликає необхідність перебудови стосунків, нової ієрархії складових елементів і порядку їх співвідношення, або нових якостей людських одиниць, котрі входять до організації. Конфлікт порушує стійкість організації, а перебудова (реорганізація) спрямована до нової стабілізації. Це тоді, коли конфлікт розв’язано продуктивно. Коли ж конфлікт насильницьки пригнічується, утримується всередині, це призводить до підміни цілей або використання невідповідних засобів їх досягнення. Досить часто конфлікт випливає з порушення владного порядку, несправедливої стратифікації (неадекватності позицій, ролей і престижу особистим якостям членів організації) тощо. Тоді організація опиняється у смузі перманентних конфліктів з невизначеними наслідками. Особливого значення для мінімально конфліктного існування організації набуває грамотний розподіл повноважень (розпорядчих, командних і контрольних функцій) між керівною і виконавською структурами організації, міра взаємної довіри, контролю, відповідальності учасників взаємодії.

2. СПІВУЧАСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У КЕРОВАНОМУ РОЗВИТКУ

Соціальні організації беруть участь у розвитку двома шляхами: а) розвиваючи самих себе; б) впливаючи на інші соціальні організації, керівні та регулятивні інституції в напрямі визначення суспільством власної історичної перспективи та приведення у відповідність із нею структури історичної діяльності.
Перший шлях — розвиток самої соціальної організації — передбачає вдосконалення всіх її структурних елементів: мети, засобів, консолідації соціогрупової структури: подолання існуючих суперечностей між формальною і неформальною структурою (передбачає одночасне поліпшення адміністративної системи і людських відносин), зняття розбіжностей між внутрішнім і зовнішнім середовищем. Це означає гуманізацію внутрішньої будови соціальної організації на основі її основного цільового призначення — підвищення ефективності організованих форм діяльності.
Мета, як уже говорилось, є своєрідним законом існування соціальної організації, бо остання є доцільно діючою соціальною структурою (соціальним утворенням). Правильне, чітке і грамотне визначення мети є найбільш вагомою частиною даної роботи. Щоправда, в багатьох (якщо не більшості) випадків мета соціальної організації здається очевидною. Скажімо, само собою зрозуміло, що завдання промислової соціальної організації полягає в тому, щоб виробити максимально можливий обсяг товарів, грошей або послуг. Кожна окрема промислова (економічна) організація має чітко визначений критерій діяльності: прибуток, що визначається переважанням здобутків перед витратами (грошей, енергетичних або людських ресурсів, матеріалу, техніко-технологічних затрат). Ціль безпосередньо фінансової організації, наприклад, банку, полягає у накопиченні грошей (капіталу, кредитних ресурсів, цінних паперів та інших авуарів). Те ж саме стосується сільськогосподарських, риболовних, добувних (хутра, золото, шерсть та ін.), добровільних артілей або виробничих кооперативів.
Але сказане стосується у першу чергу промислових (економічних, виробничих) соціальних організацій. З самоочевидністю мети політичних організацій не так все просто. Можна сказати у загальному вигляді, що ціль полягає в захопленні і утриманні влади. Але дуже багато партій існують зовсім не для цього. Наприклад, більшість комуністичних і робітничих партій, які діяли і продовжують діяти в промислово розвинених країнах, так ніколи до влади і не добрались, їх суспільне призначення, наскільки можна судити з точки зору сучасного історичного досвіду, полягало і полягає в тому, щоб знаходитись у постійній опозиції не тільки щодо конкретного уряду або політичного режиму, а існуючого соціального порядку як такого.
Захоплення влади або опозиція — це взагалі одне з основних питань, щодо яких і стратегічно, і тактично повинна визначатись політична організація. Базисну лінію дій визначає її конкретна природа: її сутність (політична партія, культурно-ідеологічна група політичного спрямування, громадська організація, група політичного протесту або лобі), а також конкретні обставини даного суспільства і даної історичної ситуації.
Соціальна організація є досить складним утворенням, яке має розгалужену внутрішню будову і структуру діяльності. З цього випливає, що вона не може мати якусь лише одну мету, а скоріше виробляє певну їх сукупність. Ця сукупність цілей має бути певним чином організована: ієрархізована за мірою значимості, складності та досягненості; внутрішньо структурована залежно від наявних засобів і ресурсів, розподілена в часі і просторі діяльності, розбита на окремі етапи і т. д. Іншими словами, соціальна організація звичайно має не єдину мету, а їх більш-менш впорядковану і внутрішньо розгалужену сукупність або “дерево цілей”. Можна з певною достовірністю твердити, що чіткість визначення основної мети і внутрішня впорядкованість, узгодженість і гармонійність “дерева цілей” є одним із важливих, якщо не найбільш важливих, критеріїв і передумов ефективної діяльності соціальної організації.
Основна мета і “дерево цілей” мають бути реалістичними, досягненими, законними (не суперечити існуючому в даному суспільстві законодавству і правопорядку), моральними (не суперечити моральним приписам, традиції та культурно-ідеологічному досвіду даного суспільства), відповідати наявним ресурсам, знайти певне схвалення у всіх або більшості членів даної соціальної організації тощо. Звичайно, існують і протилежні випадки. Скажімо, в суспільстві можуть бути політичні чи ідеологічні структури, які не визнають законність, моральність існуючого соціального порядку. Тому вони ставлять за мету підірвати чи навіть знищити його, замінити іншим, більш, на їх думку, адекватним природі й історичній перспективі даного суспільства. Має місце також існування тіньових економічних і комерційних структур, а також злочинних об’єднань, спрямованих на здобуття незаконного прибутку та насильницький дорозподіл і перерозподіл. З правової точки зору, такі організації є незаконними (нелегальними) і (або) протизаконними.
Звичайно, кримінальні структури до розвитку ніякого прямого відношення не мають. Тіньові або мафіозні виробничі структури можуть мати до нього опосередковане відношення. У тому саме пункті, де вони, всупереч власним намірам (зворотний ефект соціальної дії) беруть співучасть у примноженні суспільних багатств. Але їх незаконність саме в тому і полягає, що вони вилучають якусь частину цих багатств з-під соціального контролю. І тим самим чинять опір їх подальшому перетворенню в законні суспільні нагромадження і подальшу трансформацію їх у ресурси розвитку. “Момент істини” тут наступає тоді, коли тіньові (нелегальні) накопичення у встановленому законом порядку поступають у розпорядження всього суспільства, або тих його структур, які зайняті організацією розвитку.

3. ТИПИ СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ І ФОРМ УПРАВЛІННЯ ЗА КРИТЕРІЯМИ РОЗВИТКУ

У практиці управління важливе місце посідає інтеграція — згуртованість членів організації задля підвищення ефективності колективних дій. Це необхідно, оскільки в реальній дійсності завжди має місце протистояння і конкуренція, опозиція і боротьба, які випливають із несумісності особистих та колективних прагнень, починань, ініціатив.
Всі існуючі типи керівної (із застосуванням адміністративно-владних важелів) інтеграції можна розподілити на такі види:
Першу, найпростішу, найбільш давню за походженням і найпоширенішу за виконанням можна позначити як насильницьке залучення, або владну асиміляцію. У такому разі керівництво покладається переважно на застосування сили чи загрозу такого застосування. Таке управління базується на вжитті карних санкцій, а не на винагороді та заохоченні. Організація функціонує нормально, як зовнішнім чином окреслений і обмежений простір (“ящик”), в середині якого діють особливі правила. Цей тип керівництва не передбачає творчої ініціативи, вільного спілкування і відповідального персонального вибору.
Наступний різновид управлінських дій — інтеграція на основі індивідуального стимулювання. Керівництво та індивід вступають тут у безпосередні, але формально ізольовані стосунки. Вони базуються на принципі “стимул-реакція”. У промисловості таке управління має досить поширене застосування. Але коли такий тип управління значно переважає, тоді це свідчить про певну кризу управління. Воно породжує конфлікти, напругу.
Інтеграція, що ґрунтується на пошуці та ствердженні загального духу організації, формуванні “фірмового” патріотизму, ідейно-психологічної колективної співучасті базується на принципі культурної тотожності особи і організації. При використанні ідеологічно-психологічної інтеграції організація трактується не як група, а як носій соціальних цінностей. Виконавська дисципліна ґрунтується і тлумачиться тут як ідеологічний послух та вірність обраним ціннісним орієнтаціям, а непослух інтерпретується як зрада. Чим вищий рівень ідеологічної інтеграції, тим швидше організація втрачає окремого індивіда, набуваючи тоталітарних рис.
У системі виробництва діють переважно три перших види інтеграції: насильницьке залучення, індивідуальне стимулювання, ствердження “духу” організації, або фірмового патріотизму. Сказати наперед, яка з них може бути найефективнішою, досить важко. Тут багато що залежить від конкретної ситуації і характеру управлінського завдання.
Проте можна висунути припущення, що найбільш прийнятними в демократичному суспільстві є індивідуальне стимулювання і “творення духу організації”.
Отже, тип керівництва організацією визначається характером керівної ініціативи і видом інтеграції. Залежно від того, як вони комбінуються, можна окреслити такі різновиди керівництва:
1. Формалізм, який може бути як авторитарним, так і інтегративним. У цілому тут переважають акценти на традицію, усталений порядок, орієнтація на букву інструкцій, наказів, команд і розпоряджень, ритуалізм дій. Цей тип керівництва заснований на засадах відвертого та однобічного панування владних членів організації над безвладними. Він ефективний за умов, коли відносини нерівні, несправедливі: праця — відчужена, позитивна мотивація відсутня, діяльність є переважно виконавською. У системі виробництва такий тип керівництва розповсюджений, достатньо ефективний, хоч і не дуже бажаний.
2. Утилітаризм як тип керівництва характеризується індивідуальним підходом до виконавців, суміщенні примусу і заохочення, прагненні поєднати індивідуальні і загальні інтереси. Але відбувається це шляхом пригнічення індивідуального та особливого.
3. Координація ж, навпаки, передбачає узгодження дій, відносин та інтересів. Принципом такого керівництва є погодження структурно-функціонарних розходжень в середині організації. Загальне правило полягає в тому, щоб сукупність організаційних структур була достатньою для реалізації системи управлінських функцій, і навпаки: сукупність функцій має відповідати наявному обсягу структур.
Даний тип управління — рідна земля бюрократії, особливим різновидом якої є промислова бюрократія.
4. Демократична харизма спрямована на культурно-ціннісне (ближче до ідеологічного) визначення ситуації і нормативне (морально-правове) регулювання діяльності та стосунків у самій організації. Керівництво розглядає організацію як інструмент історичної творчості, а діяльність її членів — як покликання. Тому прагне до духовно-ідеологічної мобілізації колективної активності, відповідного формування мотивації та критеріїв винагороди (схвалення, визнання, вплив, авторитет). Керівництво розглядає її як персоніфікацію, уособлення ціннісних орієнтацій, а не технології діяння або матеріалізованих засобів досягнення мети.
Узагальнюючи, можна сказати, що тип керівництва в організації у значній мірі залежить від типу управління соціальною системою в цілому. У тоталітарному і репресивному суспільствах переважає формалізм; в суспільстві — з розвиненими товарно-грошовими відносинами і ринково орієнтованою етикою — утилітаризм; ідеократичне суспільство схильне до ідеологічної конверсії суспільних відносин, в тому числі керівництва в організаціях; демократичне суспільство — з орієнтацією на цінності розвитку. Воно надає особливого значення особистій харизмі своїх лідерів, у тому числі осіб керівного складу.
Сполучення і певна комбінація участі, ініціативи, інтеграції і керівництва визначає клас соціальної організації.
Відповідно до уже вироблених принципів аналізу, ці класи можна поділити таким чином.
1. Примусова соціальна організація. Вона чужа індивіду, його інтересам, індивідуальному проекту, прагненню до участі та ініціативи. Зате схильна до насильницької інтеграції. Тільки в такий спосіб тут долається взаємне відчуження особи, групи, соціогрупової структури і формально-адміністративної структури, а також групи і організації.
2. Для інструментальної соціальної організації теж характерна зовнішня, переважно формальна, включеність індивіда в діяльність. Але примус тут доповнюється винагородою, маніпуляцією, особистою поведінкою.
3. Інтегративна соціальна організація являє собою систему відносно осмислених і відчутних на особистому рівні людських зв’язків. Проте акцентованість на соціально-психологічному згуртуванні людей може шкодити оперативності дій та ефективності роботи.
4. Представницька соціальна організація є найбільш досконалою за критеріями соціального розвитку. Вона функціонує як єдиний у своїх ідеях, помислах і діях колектив, усвідомлює себе як особливу спільноту. Свою приналежність до неї кожен член організації відчуває як особисте покликання.
Така організація орієнтована виключно на усвідомлення і висловлення колективних (в ідеалі — всезагальних) інтересів. У більшості випадків вона відчуває ту соціальну групу, яку представляє, чи прагне до цього. За умов сильної ідеологізації, особливо коли організація усвідомлює себе як носія соціальної утопії, її члени діють від імені класу, нації чи всього людства.
Соціальні організації представницького типу найчастіше є політичними партіями, хоч вони можуть бути також і виробничими структурами. У даному разі це будуть переважно промислові організації загальнонаціонального значення. Наприклад, “Вестерн електрик”, “Рено”, “Пежо”, автооб’єднання “Жигулі”, “Автоваз” та ін.
Сукупність висунутих ознак, їх сполучення творить також певний соціальний тип соціальної організації. Для репресивного типу характерне таке сполучення: 1) співучасть у її діяльності відбувається без персональних проектів її учасників — як вимушена співучасть; 2) ініціатива монополізована керівництвом і виявляється як техніцистський авторитаризм; 3) інтеграція відбувається на основі силового насильницького залучення і згуртування; 4) управління ґрунтується на принципах формалізму.
Інструменталістська організація вже передбачає індивідуальний проект, проте він не об’єднує особу з колективом, а є засобом соціальної мобільності (професійної кар’єри чи підвищення соціального статусу). Ініціатива тут відбувається саме через стимулювання цього інтересу. Управління спирається на принципи утилітаризму, передбачає суміщення примусу і стимулюючої винагороди.
Інтегративна організація передбачає співучасть, яка базується на погодженому колективному проекті, ініціативному керівництві на основі політики людських стосунків, а також психологічну інтеграцію шляхом формування духу організації, управління на основі координації дій.
Нарешті, для представницької організації характерним є організаційний колективний проект, який доводиться до рівня організаційної технології та передбачає найвищу міру особистої співучасті. Ініціатива керівництва тут базується на політиці розвитку, орієнтованій на поєднання дій окремої організації та соціальної системи. Інтеграція тут відбувається через засвоєння спільних ціннісних орієнтацій (ідеології або утопії). Управління відштовхується від впливу на поведінку членів організації харизматичних лідерів демократичного типу.
Рівновага організації визначається дистанцією між її складовими елементами, зокрема між формальним і неформальним аспектом людських стосунків. Переважання формалізованих відносин характеризує її функційність, а неформалізованих — без посередність співучасті в її діяльності. У неформальних угрупуваннях взаємодіють індивіди, а у формальних — соціальні функції.
Неформальні відносини є конкретними і безпосередніми, а формальні — абстрактними і опосередкованими, на основі існуючих правил взаємодії.
Чим чисельніша і складніша група за внутрішньою організацією, тим більшої формалізації вона потребує. Відносини знеособлюються, керівництво стає функційним — переважає контроль за дотриманням правил взаємодії: статуси, ролі і престиж набувають більшої чіткості. Відповідно до цього змінюються критерії рівноваги. Внизу — на рівні групи як соціо-психопогічної системи відносин — вона є рівновагою міжіндивідуальних взаємин (рівновага осіб). Зверху — на рівні формальної організації — як рівновага структур і функцій.
Відповідно до цього змінюються критерії діагностування і практичних дій по відновленню втраченої рівноваги, втраченого контролю і керованості. У неформальній структурі діагноз, прогноз і технологія діяння мають бути переважно психотерапевтичними, ґрунтуватися на принципах людських стосунків. При діагностуванні формальних структур необхідно дотримуватися структурно-функційної відповідності. Йдучи знизу доверху, потрібно тримати у полі зору об’єктивно викликані зміни в стилі керівництва. Внизу переважає безпосередній примус, матеріальне стимулювання або поліпшення психологічного клімату в колективі. Зверху — переконання і контроль за дотриманням інструктивних правил взаємодії.
Бюрократія безпосередньо (у веберівському розумінні даного терміну як керівництво за правилами) розташована десь посередині, поєднуючи примус і заохочення, політику людських відносин та ідейно-психологічну маніпуляцію людьми. Вона може бути більш авторитарною, орієнтованою на примус, і більш ліберальною, орієнтованою на заохочення. психологічне залучення і маніпуляцію.
Якщо розглянути цю ситуацію в історичному розтині, то розвиток бюрократії відбувався у такій послідовності: безпосередній примус (початкова стадія індустріалізації), авторитарно-бюрократичне керівництво (період розкладу класичного капіталізму і виникнення сучасного промислового суспільства), ліберально-бюрократичне керівництво (сучасні розвинені промислові суспільства).
Сказане зовсім не означає, що в управлінні сучасними соціальними організаціями діє в усіх випадках один якийсь принцип та ще й у чистому вигляді. Найчастіше проявляється певна комбінація принципів і поєднання стилів.
Гуманітарний аспект проблеми полягає в тому, щоб виявити міру відчуженості особи від організації. Зрозуміло, що за умов примусового характеру управління (перший випадок) вона буде найвищою, оскільки примус тут є прямим і безпосереднім, наперед заданим. Причому, правила і стосунки знеособлені, ця їх знеособленість підтримується і відтворюється, а також вважається критерієм ефективності керівництва.
У другому випадку примус діє як тиск усієї структурно-функційної організації підприємства, а знеособлення відносин досягає найвищої стадії. Ліберально-бюрократичний стиль управління передбачає особисту інтерпретацію цілей організації. Тому підвищується значення людського фактору і соціально-психологічних механізмів залучення і згуртування (політика людських відносин).
Тип управління визначається також мірою реального усуспільнення (колективізації) процесу виробництва — його цілей, засобів, демократичного контролю, співучасті у прийнятті та реалізації рішень тощо. В останньому випадку політика людських відносин, освіта і навчання кадрів, пропаганда і переконання, залучення виконавців до намірів і дій розпорядників набувають особливого значення. Діяльність організації за цих умов має інтерпретуватися не стільки як відповідь на зовнішні вимоги, скільки як процес самоусвідомлення і самоорганізації певної людської спільноти, інтереси і прагнення якої мають піднесений характер, вписуються певним чином у соціотворчий процес даного суспільства.
Здебільшого порушення рівноваги організації виявляється як наслідок суперечностей або конфліктів між розпорядниками та виконавцями. Тоді можливі такі ситуації.
Перший випадок: лише керівництво залучене до цілей організації і монопольно розпоряджається наявними у неї ресурсами. Рядові члени організації відчужені від цього, не мають індивідуального або групового проекту своєї співучасті, виявляють апатію, байдужість. Ініціатива керівництва щодо переінтерпретації цілей, збагачення засобів діяння, згуртування, нововведень тощо зустрічає опір; виконавці розцінюють такі кроки як тиск, примус, посягання на їх трудові права та свободи.
Група виконавців висуває своїх (неформальних) лідерів і згуртовується навколо них. Організація вступає в період перманентних конфліктів, які розв’язуються залежно до могутності ресурсів. Якщо ресурси розпорядників могутніші, тоді конфлікт пригнічується насильницьким чином. Організація набуває рис авторитарно-примусового стилю керівництва. Якщо ресурси опозиції вищі, тоді можлива реорганізація керівництва на основі зміни стилю, персоналій або ж їх певної комбінації. У нормальному випадку має перемогти та сторона конфлікту, цілі якої більш відповідають об’єктивним потребам організації.
Другий випадок відповідає ситуації, коли цілі, наміри і дії керівництва обумовлюються еволюцією організації та її колективу. За таких обставин найчастіше конфлікт виникає в середині розпорядницької групи, але під відповідним тиском з боку виконавців. Якщо група виконавців внутрішньо згуртована, то конфлікт розв’язується шляхом зміни керівництва. Якщо ж обидві фракції керівної групи мають своїх послідовників серед низових членів колективу, то є підстави для виникнення тривалого конфлікту.
Третій випадок уособлює пряме і безпосереднє протистояння керівництва і групи (наприклад, страйк). Розв’язання конфлікту тут залежить від цілей, які переслідують учасники конфлікту, а також від обраної стратегії і поведінки. Наприклад, керівництво прагне до модернізації підприємства, а робітники виступають проти безробіття і падіння зарплати, які нею викликаються. Мета обох опозиційних структур по-своєму справедлива і об’єктивно передбачає досягнення компромісу. Якщо ж одна із сторін або обидві відразу відмовляються від компромісу, то є підстави для тривалого і руйнівного конфлікту.
Четвертий випадок зустрічається тоді, коли найбільш здібна, енергійна, честолюбна і організована частина керівного складу при певній підтримці знизу починає протистояти усталеній рутині в діяльності організації. Продуктивне розв’язання такого конфлікту можливе за умов, коли бунтівна група не переслідує одночасно цілей модернізації та інтеграції, які об’єктивно важко узгоджуються. Проблема реорганізації полягає в тому, щоб, змінивши цілі та засоби діяння, не викликати водночас надмірної і руйнівної нерівноваги та опозиційності в соціогруповій структурі організації.
Керівна структура підприємства, як уже розглядалося, складається з тих розпорядників, котрі раніше умовно були названі “командирами”, функціонери, влада і вплив яких обумовлені їх особливим становищем у посадовій ієрархії. Яка ж тоді функція експертів, тобто людей, влада і вплив яких випливають із їх компетенції і знань?
Становище експертів почасти проміжне, маргінальне. Вони одночасно виступають і як керівники, і як виконавці. Тому їх погляди спрямовані і вниз, і вгору. Дивлячись уверх, вони можуть поділяти погляди керівництва щодо необхідності економії, збуту, дослідження ринку, модернізації технології чи техніки управління. Споглядаючи вниз, вони можуть орієнтуватися на інтеграцію, солідарність, безконфліктність і компроміси.
Інколи ця група сама розшаровується на фракції та більш дрібні частини, одні з яких тяжіють до керівництва, інші — до колективу.
У цілому ж їх функції продуктивні: вони сприяють кращому розумінню і взаєморозумінню, узгодженню позицій і досягненню компромісів. Для соціолога цей прошарок цікавий тим, що саме з нього варто рекрутувати відносно незалежних фахівців для об’єктивного обстеження і діагностування соціальної організації.
Соціальні організації є складовою частиною соціокласової і соціогрупової структури. Відношення соціальної організації до класу досить складно опосередковане. Воно залежить від типу і виду соціальної організації, сфери її діяльності, характеру держави, політичного режиму і політичної системи в цілому.
Є організації, які прагнуть до безпосереднього виразу класового інтересу. У першу чергу це стосується політичних партій, соціальною базою яких є певний клас. Найчастіше відверто про свою класову спрямованість заявляють опозиційні політичні партії, котрі орієнтуються на вираз і захист робітничого класу, інколи — всіх трудящих. Але таке звуження власної соціальної бази в умовах демократичної боротьби за владу позбавляє дану партію широкої підтримки на виборах. Частково з причин внутрішньої диференціації самого класу, частково тому, що інші соціальні групи не ідентифікують себе з ним. У кінцевому результаті це веде партію до самоізоляції і сектантства.
У випадку ж, коли про свою класову природу заявляє правляча партія, яка повністю контролює державний апарат, то її класова природа виглядає абстрактною і штучною. У кінцевому результаті це веде до повної руйнації демократичної системи, бо класовий інтерес в принципі не може бути безпосередньо представлений державою через контроль над її діяльністю особливої політичної партії. Це позбавляє демократію основної передумови — автономної від держави політичної системи і незалежного в своїх діях громадянського суспільства.
Залежність соціальних організацій від класових інтересів визначається природою власності. За умов персоніфікованої приватної власності вона є найвищою; акціонована, корпоратизована чи колективізована власність цю залежність послаблює. У випадку, коли власність націоналізована і одержавлена, соціальні організації стають залежними від держави. Далі все визначається тим, у чиїх конкретно руках знаходиться остання — класу, етнічної групи, громадянського суспільства чи всього населення даної території, яке контролює її діяльність через демократичні інституції.
Визначити відносини класу і культурно-ідеологічних орієнтацій найскладніше, бо тут зв’язок набуває досить опосередкованих, ідейно-символічних та словесно-образних форм. Проте можна з деякою впевненістю сказати, що у випадку, коли ціннісні орієнтації розвитку існують у вигляді захисної або апологетичної теології, зв’язок класів і культурно-ідеологічних організацій тіснішає. Тоді боротьба між окремими соціальними організаціями сама по собі є різновидом ідеологічної класової боротьби. Це засвідчує, що дане суспільство суттєво віддалене від ціннісної злагоди, а значить — керованого розвитку. Наявність апологетичної ідеології є емпіричною ознакою того, що в даному суспільстві діє правлячий-пригноблюючий клас, мало придатний до організації розвитку. А наявність захисної. протестуючої чи викривальної ідеології засвідчує про існування пригноблено-протестуючого класу. Тут можливий ціннісний консенсус і громадська злагода задля мирних соціальних перетворень, але тільки за умови, що йому протистоїть панівний-керівний клас.
У загальному ж вигляді відношення між класом і соціальними організаціями такі: класи, особливо панівні, більше прив’язані до конституційних норм, визначаючих культурно-ціннісні орієнтації та соціальні дії. Організації більш схильні до сприйняття і ствердження перспективних, соціотворчих орієнтацій діяльності. Класи не мають, і, в принципі, не можуть мати (в силу внутрішньої диференціації, відсутності достатньої згуртованості, єдності та самоорганізованості) колективного проекту діяння. Його їм замінює ідеологія або утопія. Соціальні організації, особливо ті з них, котрі здатні до саморозвитку і тому орієнтовані на загальну перспективу, такі проекти розробляють. Він є інтегральним механізмом щодо індивідуальних проектів конкретних членів організації. Класи схильні до класової боротьби, насильницького впорядкування (з боку панівного) чи насильницького зламу (з боку пригнобленого) існуючого ладу; соціальні організації, віддають перевагу співучасті у реформуванні суспільства. Класи схильні прагнути до повного контролю над усією системою історичних дій (реалізації принципу тотальності), соціальні організації керуються більше принципами ідентичності і опозиції. Виключенням з цього є хіба що культурно-ідеологічні організації, коли вони прагнуть до злиття з ідеологією, а особливо — утопією. Класи самореалізуються, в т. ч. через представницькі органи: партії, профспілки, громадські організації. Але останні не контролюють поведінку класу в повному обсязі (у противному випадку це буде кінцем класової боротьби і самого існування класу як соціального суб’єкта автономних дій). Отже, класи можуть бути керованими лише з боку його представницьких органів на рівні вироблення загальної стратегії діяння, подальшої пропаганди та агітації з метою колективної мобілізації тощо. Соціальна ж організація самоуправляється, вона має чітко визначену мету і формально регламентовані засоби діяння. Ефективність досягнення поставлених цілей у класів ефемерна. У соціальній же організації існують чіткі критерії успіху і поразки.
Отже, як інституційний інструмент соціотворчих зусиль, соціальні організації мають певні переваги над класами і рухами. Тому в загальному випадку можна сказати, що суспільство, в якому класова боротьба м’якша, а ефективно діючих соціальних організацій більше, ближче до демократії і потенційно більш здатне до розвитку. При цьому соціальні організації мають бути, наскільки це можливо, автономними від класів, соціокласової та соціогрупової структури взагалі, діяти за власною логікою. Хоча повністю цього досягти неможливо, бо в кінцевому результаті, хоч і опосередкованим чином, вони (соціальні організації) виражають соціальну залежність і відносини панування. Можна сказати, що розпорядницька група представляє, в межах соціальної організації, правлячі, а виконавська — пригноблені класи.
Промислово розвинене суспільство суттєво пом’якшує класові конфлікти, трансформуючи їх в організаційні. Таким чином, досягається більш високий рівень раціональності соціальних дій. Отже, можна з деякою вірогідністю стверджувати, що сутність сучасного історичного моменту, в контексті розглянутої проблеми, полягає в переході від класової до раціональної моделі суспільного устрою. І від соціо-класово-групових до організаційних спільностей людей.

ВИСНОВКИ

Отже, соціальні організації є групами цілеспрямованої дії. Мета і засоби її досягнення є їх системотворчими ознаками. Відповідно до цих відбувається виробництво норм, внутрішня стратифікація, визначення лідерства, розбудова ієрархії статусів, ролей і престижу, груповий контроль, критерії ефективності, боротьба, опозиція і конфлікт. Деформація діяльності соціальної організації може відбуватися насамперед з причин збочення цілей або трансформації засобів. Інші елементи деградуючої соціальної організації в основному відтворюють деформацію цілей, засобів або їх разом. Тому соціологічна діагностика соціальної організації спрямована у першу чергу на аналіз цих структурних елементів. Аналіз соціальної організації залежить також від обраних ідейно-методологічних засад.
Самоочевидність мети соціальної організації існує лише в деяких випадках. Тобто проблема полягає лише у відшуканні найбільш адекватних засобів її досягнення. У більшості ж інших випадків саме по собі визначення мети є досить складною справою, що потребує значних зусиль, а іноді і коштів. Задля цього в більшості соціальних організацій існують особливі формальні або неформальні структури, в коло обов’язків чи добровільно взятих на себе зобов’язань яких входить вироблення мети та перетворення її в подальшому у певну стратегію і тактику діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гавриленко І.М., Мельник П.В., Недюха М.П. Соціальний розвиток: Навчальний посібник. — Київ, 2001. — 484 с.
2. Касьяненко М.М., Гринюк М.В., Цимбал П.В. Організація роботи та управління органами державної податкової служби України: Навч. посібник. — Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. — 229 с.
3. Кpедісов А. І. и др. Менеджмент для кеpівників/ Кpедісов А. І., Панченко Є. Г., Кpедісов В. А. — К.: Знання, 1999. — 552с.
4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч.посібник. — Житомир: ЖІТІ, 2000. — 304с.
5. Социальный менеджмент: Учебник / Под.ред. Д. Валового. — М.: ЗАО "Бизнес школа", Академия труда и социальных отношений, 2000. — 392 с.

ВСТУП 3
1. ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ 4
2. СПІВУЧАСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У КЕРОВАНОМУ РОЗВИТКУ 7
3. ТИПИ СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ І ФОРМ УПРАВЛІННЯ ЗА КРИТЕРІЯМИ РОЗВИТКУ 10
ВИСНОВКИ 23
ЛІТЕРАТУРА 24