

*М. В. Туленков,
канд. соціол. наук, доцент*

*M. V. Tulenkow,
Candidate of Sociol. Sci.,
Assistant Professor*

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ВПОРЯДКОВАНOSTI ТОТАЛІТАРНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Abstract. From positions of the sociological approach, the author analyzes problems of the organizational orderliness of a management system of the totalitarian type and substantiates the ways to prevent the totalitarian tendencies in the process of transformation of social systems.

Вихідні передумови. Проблема організаційної впорядкованості соціальних систем є предметом дослідження багатьох наукових дисциплін, у тому числі й соціологічної науки. Останню, зокрема, цікавлять як різноманітні аспекти організації суспільного життя і соціальної діяльності людей, так і організаційної впорядкованості соціальних систем у цілому. Виходячи з цього, соціологічний аналіз організаційної впорядкованості тоталітарної системи управління дає змогу не тільки дослідити соціальні механізми функціонування й відтворення даної системи, але й окреслити шляхи запобігання тоталітарним тенденціям у процесі реформування вітчизняної системи соціального управління, що, з одного боку, сприятиме формуванню в Україні демократичного громадянського суспільства, а з іншого – більш ефективній розбудові економічно незалежної, правової, демократичної й соціальної держави.

Аналіз останніх досліджень, у яких окреслено шляхи розв'язання даної проблеми показує, що вивчення соціального порядку як стану організованої матерії зазнало останнім часом істотної еволюції – від пошуку умов рівноваги і сталості соціального порядку – до усвідомлення ролі його динамічних факторів, які є необхідною умовою самоорганізації та саморозвитку соціальних систем у сучасному світі [1, с. 62]. При цьому головний акцент у соціологічних дослідженнях відомих учених, зокрема, М. Бобневої, В. Василькової, В. Карпичева, М. Лапіна, А. Пригожина, В. Щербини та ін. [2, с. 148] робиться на вивченні саме організаційної складової соціального порядку, під яким розуміється система довгострокових, відносно стабільних цілей, зв'язків і норм, що регулюють різноманітні відносини між соціальними утвореннями, в тому числі й між індивідами з приводу здійснення ними своїх функцій [3, с. 397].

Проведений аналіз водночас засвідчує, що розробка концептуальних засад організаційної впорядкованості систем соціального управління, зокрема, визначення сутності і ролі механізмів соціального порядку у відтворенні організаційної взаємодії керуючих суб'єктів у системах управління тоталітарного типу не тільки потребує соціологічного дослідження, але й більш предметного теоретичного обґрунтування.

Постановка завдання. Організаційна впорядкованість систем соціального управління, як показує проведений аналіз, виступає визначальною передумовою організації, відтворення і розвитку взаємодії індивідів і соціальних груп у будь-якому суспільстві.

У зв'язку із цим, головною метою даної статті є визначення сутності, ролі і основних параметрів організаційної впорядкованості тоталітарної системи управління, а також обґрунтування шляхів запобігання тоталітарним тенденціям у процесі трансформації суспільних систем.

Виклад основного матеріалу дослідження. Головною ознакою тоталітарної системи управління, як показує аналіз, є здатність держави (як суб'єкта управління) до максимального впорядкування усіх соціально значимих сторін життєдіяльності людей, тобто до істотного звуження не тільки сфери їхньої самодіяльності, але й сфери прояву їхніх особливих інтересів. Це вказує на те, що громадянське суспільство в тоталітарній системі управління є фактично відсутнім, а всі соціально важливі сторони життєдіяльності людей знаходяться в тоталітарному суспільстві під жорстким контролем державного апарату управління [4, с. 413].

У зв'язку із цим виникає таке питання: "Якою ж якістю має володіти тоталітарна система управління, щоб такий стан організаційної впорядкованості в ній постійно відтворювався?". Такий стан, як показує аналіз, можливий за умов впровадження абсолютної керованості суспільної системи, під якою розуміється здатність системи управління забезпечувати однозначну зворотну реакцію керованого об'єкта на вплив керуючого суб'єкта у вигляді відповідної дії чи зміни свого стану [5, с. 58]. Звідси випливає, що здатність тоталітарної держави (як суб'єкта управління) забезпечувати "абсолютну" концентрацію управлінського впливу на суспільство пов'язана, насамперед, з особливостями соціально-управлінського порядку, а також із складом і якостями суб'єктів управління, характером їхньої організаційної взаємодії між собою.

Склад і якість керуючих суб'єктів тоталітарної системи управління формується, як показує аналіз, відповідно до тих, відносно самостійних управлінських функцій, які вони виконують. Причому серед розмаїття цих функцій визначальною все ж таки є функція цілепокладання. Вона не тільки надає визначеній спрямованості суспільному розвитку в цілому, але й виступає потужним засобом вироблення загальної управлінської мети, яка є основним орієнтиром управлінської діяльності. При цьому сама мета є не чим іншим, як ідеальним передбаченням результату діяльності, а вже остання виступає процесом досягнення мети [6, с. 144]. Тому від того, в який спосіб формується загальна управлінська мета і хто виступає джерелом її вироблення – залежить склад керуючих суб'єктів, а також характер упорядкованості

організаційних відносин (організаційної взаємодії) між ними, тобто увесь спектр соціально-управлінського порядку функціонування суспільної системи в цілому.

Водночас виникає й таке питання: "За якого ж соціально-управлінського порядку тоталітарна система управління здатна забезпечувати абсолютну керованість суспільства в цілому?" Причому абсолютна керованість суспільства, як показує аналіз, виникає тільки тоді, коли на всіх рівнях організаційної структури тоталітарної системи існує єдина управлінська мета, яка забезпечує односпрямований рух усіх елементів даної системи до завданого стану. У противному разі (за наявності, наприклад, кількох цілей) ця система управління набуває невизначеного характеру, що приводить не тільки до різноспрямованої діяльності людей, а також істотно знижує ефективність її функціонування та рівень керованості.

Звідси випливає, що природною системоутворюючою якістю тоталітарної системи управління є її одноцільовий характер, який власне й визначає склад, організацію та характер взаємодії керуючих суб'єктів. Більше того, така система управління виникає тільки за наявності єдиного організаційно впорядкованого і незалежного джерела, що формує єдину загальну управлінську мету. Таким джерелом у цій системі, як показує аналіз, здатний виступати єдиний і незалежний суб'єкт управління. Отже тоталітарна система управління (з точки зору організаційної впорядкованості) є системою з єдиним і незалежним суб'єктом управління, який при цьому має персоніфіковану соціальну форму. Персоніфікованість суб'єкта управління означає, що джерело формування єдиної управлінської мети зосереджене головним чином в "руках" однієї особи, яка концентрує в собі не тільки цільову функцію, але й всю повноту влади [4, с. 411–412]. Це дозволяє персоніфікованому суб'єкту управління домагатися абсолютної керованості поведінки людей шляхом впровадження певної системи мотивації їхньої діяльності, спрямованої на досягнення визначеної мети.

Аналіз засвідчує, що завдяки дослідженням Г. Саймона та Дж. Гелбрейта прийнято виділяти чотири основних типи мотивів, таких як примус, винагорода, ототожнення цілей та пристосування до цілей, які головним чином і визначають поведінку та дії людей [5, с. 8]. Що стосується примусу, то цей мотиваційний чинник означає, що відмова людини діяти відповідно до мети (визначеної суб'єктом управління) веде до покарання [7, с. 285–286]. В основі мотиву примусу лежить страх покарання, який прямо загрожує задоволенню фундаментальних потреб людини, зокрема, потреби виживання, що й спонукає її до відповідних дій. Однак вплив суб'єкта управління, заснований на механізмі страху, не є найбільш ефективним засобом досягнення абсолютної керованості суспільної системи, оскільки (щоб він став всеосяжним) потрібна всеосяжна система контролю за поведінкою людей. А це практично неможливо, оскільки потребує дуже значних ресурсів, які завжди є обмеженими.

Водночас застосування примусу, як показує аналіз, дає змогу домогтися від людей якщо не ефективності дій, то покірливості поведінки, спрямованої на досягнення визначеної мети. Примус (як спосіб трудової мотивації людей) веде не тільки до зниження продуктивності праці, невдоволеності роботою, відчуження людей від ме-

ти діяльності, але й до формування здатності вчиняти опір. Таким чином, управлінський вплив персоніфікованого суб'єкта управління, що заснований на примусі, не може служити основним інструментом забезпечення стійкого функціонування тоталітарної системи управління.

Іншим інструментом щодо цього є такий вид мотивації, як винагорода, який значно ефективніший за примус, оскільки не викликає в людини опору тим діям, що вимагаються від неї. Однак сила винагороди (яка зумовлена ціннісною природою людини) згодом падає, що вимагає від суб'єкта управління постійного її нарощування. Натомість обмеженість ресурсів у будь-якій соціальній системі ставить певну межу на масштабах використання винагороди [8, с. 472], завдяки чому цей вид мотивації також не може служити основним інструментом управлінського впливу керуючих суб'єктів у тоталітарній системі управління.

Що стосується іншого виду мотивації – пристосування до цілей, то він припускає, що загальна управлінська мета має одночасно виступати і засобом досягнення індивідом власної мети. Унаслідок складності цього мотиваційного чинника, його використання як засобу впливу на людей у тоталітарній системі управління теж є обмеженим, тому що поряд з метою єдиного персоніфікованого суб'єкта управління існують також інші цілі, які обмежують впровадження принципу абсолютної керованості суспільної системи.

Натомість аналіз показує, що абсолютна керованість тоталітарної системи управління досягається найбільш ефективно тоді, коли управлінський вплив на людей формується на основі мотиву ототожнення, тобто коли загальна управлінська мета ототожнюється людиною з її особистою метою. У цьому випадку спостерігається дія механізму самопідкорення людини, коли остання за власною волею виконує необхідне управлінське рішення. Саме мотив ототожнення (в основі якого лежать механізми самопідкорення) здатний виступати ключовим інструментом управлінського впливу на людей у тоталітарній системі управління.

Однак у цій системі застосовується, як показує аналіз, мотив ототожнення цілей особливого виду. Для того щоб механізми самопідкорення діяли ефективно, люди мають сприймати загальну управлінську мету як абсолютну істину, що не підлягає ніякому сумніву. Звідси випливає, що персоніфікований суб'єкт управління в тоталітарній системі управління здатний виступати єдиним джерелом формування управлінської мети тільки тоді, коли ухвалюванні ним управлінські рішення будуть відзначатися "абсолютною істинністю". А оскільки цей стан існує головним чином у свідомості людей, то це надає керуючому суб'єкту невичерпні ресурси для реалізації своїх управлінських впливів. Більше того, ці ресурси черпаються вже із самого факту наявності персоніфікованого суб'єкта управління, наділеного такими особливими якостями, що не властиві звичайним людям. Для визначення цих особливих якостей М. Вебер застосовує такий термін, як "харизма", завдяки якій окремі індивіди виділяються з маси звичайних людей і оцінюються ними як такі, що володіють надлюдськими або, принаймні, винятковими якостями чи можливостями [9, с. 139–147]. Виходячи з наяв-

ності в певного індивіда цих особливих якостей, люди визнають за ним право відрізнити добро від зла, чи знати єдино вірне рішення, або визначати мету розвитку групи чи суспільства в цілому, оскільки вважають його пророком або напівбогом, який виконує "велику місію" і відкриває нові, раніше невідомі обрії [10, с. 451].

Таким чином, такий індивід (носії харизми) стає харизматичним лідером, а сама харизма як якість (чи здатність) цього лідера забезпечує йому самопідкорення людей, спрямоване на реалізацію визначеної ним управлінської мети. Водночас харизма (як втілення харизматичної сили лідера) не пов'язана із загальними нормами й правилами, а характеризується особливим типом відносин між людьми і харизматичним лідером. Цей тип відносин за своєю суттю є ірраціональним і, як правило, не усвідомлюється обома сторонами, оскільки лідер вірить у своє покликання, а люди вірять у свого лідера. Однак непослідовність і навіть суперечливість ідейних настанов харизматичного лідера не послаблює сили його управлінського впливу, оскільки самопідкорення людей засноване тут головним чином на механізмах емоційної залежності. Тобто людина психологічно ототожнює себе з харизматичним лідером, сприймаючи на віру його цінності й норми як свої.

Необхідно при цьому зазначити, що термін "харизма" використовується здебільшого для характеристики особистих якостей індивіда. Однак тоталітарна система управління, що заснована на особистих якостях харизматичного лідера і залежна від ступеня їх прояву, не може априорі бути достатньо стійкою. Тому для забезпечення її сталості харизма набуває в цій системі інституціалізованого характеру і використовується як безперервний і постійно відтворюваний спосіб (або механізм) здійснення керуючого впливу. Більше того, харизма як надприродна якість владарюючої особи виступає й потужним засобом управлінського впливу, який не тільки забезпечує самопідкорення людей харизматичному лідеру, але й організаційну стійкість тоталітарної системи управління в цілому [4, с. 412].

Це вказує на те, що в тоталітарній системі управління харизма відокремлюється від особистих якостей людини і перетворюється на інституціональний соціально-управлінський механізм, який у свою чергу сприяє відтворенню харизматичних якостей лідера в сприйнятті людей. При цьому харизматичний лідер (як суб'єкт управління) не виділяється (чи обирається) об'єктом управління (тобто звичайними керованими людьми) відповідно до принципу "знизу вгору", тому що основним критерієм його виділення (обрання) є наявність в нього харизми, тобто наявність надлюдських якостей. Більше того, оскільки харизма (як надлюдські якості) не надається лідеру звичайними людьми, то й не вони повинні наділяти його правом обіймати найвищу керівну посаду та здійснювати керівництво людьми. Виходячи з цього, харизматичний лідер у тоталітарній системі управління виділяється, як правило, згідно з принципом "зверху вниз", однак з певними відмінностями. Тобто він не виділяється вищим суб'єктом управління, оскільки в управлінській системі тоталітарного типу на вищому рівні немає іншого персоніфікованого і незалежного суб'єкта управління, окрім самого харизматичного лідера.

Звідси випливає, що той суб'єкт управління (який виділяє харизматичного лідера й наділяє його надлюдськими якостями) знаходиться за межами даної системи соціального управління, тобто поза "земним" простором суспільства. Унаслідок цього спосіб виділення харизматичного лідера в тоталітарній системі управління набуває надприродної (або "божественної") якості. Іншими словами, соціально-управлінський механізм легітимного виділення (призначення чи обрання) харизматичного лідера в тоталітарній системі управління ґрунтується на інституті "помазання Божого".

Згідно з історичною аналогією, найдавнішою соціальною формою цього інституту, як відомо, була церква, оскільки церковні форми інституту "помазання Божого" були описані ще в Біблії. Зокрема, ім'ям Бога нарекали іудейських царів, а пізніше зводили на престол королів та імператорів. Однак незалежно від прояву історичних форм інституту "помазання Божого" в основі його соціально-управлінських механізмів лежить, як правило, ірраціональний початок, що заснований на вірі людей. При цьому конкретні соціальні форми функціонування інституту "помазання Божого" не обов'язково мають бути пов'язані з церквою, тому що інституалізація харизми може здійснюватися й спеціальними державними органами, політичними партіями, а також іншими ідеологічними установами тоталітарної системи управління [4, с. 412].

Інституціоналізація харизми, як показує аналіз, може набувати й інших псевдореволюційних форм. Наприклад, носієм "божественної" функції в рамках інституту "помазання Божого" може виступати певна людина, наділена надприродними якостями провидця або месії. Причому незалежно від соціальної форми цього інституту головним у ньому залишається віра людей у надприродні якості харизматичного лідера, який здійснює управлінські функції.

Подібні механізми, як показує аналіз, набувають активного розвитку в період формування тоталітарної системи управління і виступають ключовим інструментом її самоорганізації, впорядкованості та відтворення. Так, Юлій Цезар (який не раз обирався на найвищу посаду консула Риму) був наречений божественним Юлієм. І таких прикладів історія людства знає немало. Це говорить про те, що процес відтворення харизми вимагає, насамперед, формування певної свідомості в людей, до якої мають бути закладені не тільки механізми їхньої самопокори щодо управлінських впливів, але й інші засоби впливу на людей. Однак для цього необхідно, щоб будь-які явища й процеси реальної дійсності здобували в свідомості людей зовсім іншу значимість, ніж вони є насправді. Тобто реальна значимість суспільних явищ і процесів у тоталітарній системі управління має бути певним чином "перекручена", щоб ефективно впливати на дії й поведінку людей. Отже, процес формування в свідомості людей (об'єкта управління) "перекрученої реальності" й становить основу соціально-управлінських механізмів формування харизми як інституціональної характеристики і основного параметру тоталітарної системи управління.

При цьому аналіз показує, що головним способом формування "перекрученої" свідомості людей є її міфологізація. Вона являє собою фантастичне відображення дій-

ності в свідомості людей у вигляді чітких лозунгів, яке виникає в результаті перекрученого уявлення про соціальну реальність [3, с. 289]. Тобто будь-яка абстрактна ідея з'являється у міфі як реальність, почуттєво-сприйнята свідомістю людини. За допомогою почуттєвого образу ця абстрактна ідея не тільки міфологізується й закорінюється у свідомості людини, але й стає важливим засобом сприйняття та пояснення реального світу. Отже міф (закорінений у свідомості людини) виконує пояснювально-спрямовуючу функцію, завдяки якій реальний світ підмінюється штучно створеними образами, що й спрямовують поведінку людини в соціальному світі [11, с. 97–112].

Унаслідок міфологізації свідомості людей (націленої не на розумово-раціональне, а на почуттєве сприйняття ідеї) керувати їхньою поведінкою значно ефективніше, ніж за допомогою інших засобів. Це зумовлене тим, що сила міфологізованого управлінського впливу звернена головним чином до афективної (почуттєвої) сфери поведінки людей. Почуттєва реакція людини в даному випадку є більш сильною і швидкою, ніж розумова реакція, оскільки перший механізм сприйняття людиною світу заснований на емоційних рефlekсах, а другий – на раціональному аналізі. Отже, міфологізація свідомості людини, побудована на почуттєвому сприйнятті реальності, стає в тоталітарній системі управління одним з найважливіших соціально-управлінських механізмів не тільки відтворення харизми, але й забезпечення абсолютної керованості людей.

Однак інституціональне відтворення харизми в тоталітарній системі управління забезпечується за допомогою не одного, а цілого ряду міфів, пов'язаних з міфологізацією державної влади [12, с. 337–338]. Один із них – це міф незбагненності влади, який приписує їй певні містичні ("таємні") властивості. Цей міф формує у свідомості людей владу як таку, що наділена надприродними (надлюдськими) властивостями, недоступними для розуміння звичайних людей. Причому такими властивостями наділені, як правило, керівні особи, що володіють владними повноваженнями. У результаті – влада в свідомості людей з'являється як певна таємнича сила, дії якої не піддаються "простому" розумінню, тлумаченню та оцінюванню. Отже, дії носіїв влади треба лише сприймати й виконувати (якими б вони не були), тому що вони є відображенням надприродної сили.

Таким чином, міф незбагненності влади відокремлює сам сенс її існування від змісту і результатів її дій. Причому цей таємничий ореол влади стверджується у свідомості людей за допомогою різноманітних зовнішніх ритуалів і атрибутів, а також поведінки і дій вищих керівних осіб – носіїв влади.

Існують й інші міфи в тоталітарному суспільстві, які забезпечують формування та відтворення владних відносин між людьми. Один з них говорить про самодостатність тоталітарної влади. Якщо влада є породженням самої себе, а не суспільства, то й існує вона сама по собі, тому що суспільство не здатне її породити і наділити надприродними властивостями. У цьому міфі влада подається як особлива й надприродна сила, яка стоїть над людьми. Багато історичних прикладів з'явлення носіїв вищої влади перед народом лише підкреслює втілення цього міфу в почуттєвих образах людей. "Царське вбрання, – пише з цього приводу П. Монте про одяг фарао-

на, – не просто перевершувало розкішний одяг князів, сановників або вищих воєначальників – йому належало відповідати божественній суті його величності" [13, с. 197]. Зміст такого "виходу до народу" носіїв харизматичної влади із часом змінювався, але не змінювалася їхня суть.

Інший міф тоталітарного суспільства говорить, що влада є основною суспільною цінністю незалежно від того, якою вона є насправді. Навіть якщо людям погано живеться з владою, але без неї вони просто загинуть. А оскільки люди існують доти, доки існує сама влада, то їй сприймати її слід такою, якою вона є, тому що влада не обирають, а її сприймають. Звідси випливає, що будь-які дії, спрямовані проти існуючої влади, є злочином і заслуговують на покарання. Цей міф формує в свідомості людей образ непогрішності, величі влади, а також непомірності її заслуг перед суспільством. Більше того, люди споконвічно є винуватими перед владою, оскільки те, що вона робить, їй самій не потрібно і робить вона це тільки заради людей. І якщо справи йдуть не так, як цього хоче влада, винуватими в цьому є самі люди, які не здатні зрозуміти і виконати наміри влади [5, с. 16].

Таким чином, міфи про владу дають змогу вивести її носіїв за рамки раціонального їх сприйняття в свідомості людей. І чим сильніше укорінюються в свідомості людей міфи про владу, тим більш перекрученої форми здобувають реальні дії носіїв влади, тобто тим менше їхні інтереси починають збігатися з інтересами пересічних громадян, що сприяє не тільки відтворенню механізмів харизматичної влади, але й механізмів самопокори та абсолютної керованості людей в тоталітарному суспільстві.

Власне кажучи, харизма в тоталітарній системі управління виступає основним механізмом особистої залежності, а харизматичний лідер (як її джерело) – визначальним фактором абсолютної керованості тоталітарного суспільства. При цьому ті люди, що перебувають під впливом харизматичного лідера, підкоряються йому навіть усупереч своїм інтересам. Але щоб у цій системі постійно відтворювалася абсолютна керованість і особиста залежність людей, харизматичний управлінський вплив повинен "трансляватися" на всі ієрархічні структурні рівні тоталітарного суспільства. Тобто тільки за цих умов, як показує аналіз, єдина управлінська мета і рух до неї всіх елементів тоталітарної системи управління адекватно відтворюються за допомогою харизматичного управлінського впливу.

Поряд із цим аналіз також показує, що в цій системі управління існують не тільки власні соціально-управлінські механізми, але й відповідні організаційні структури, що сприяють забезпеченню абсолютної керованості тоталітарного суспільства в цілому. Тобто влада харизматичного лідера в тоталітарній системі управління головним чином спирається на жорстку ієрархічну структуру, основним важелями якої є органи примусу чи насильства. Причому істотною властивістю цієї жорсткої ієрархічної структури тоталітарної системи управління (яка характеризується відносинами централізму й субординації, а також абсолютною залежністю нижчих керівників від вищих) є влада однієї особи (харизматичного лідера) на всіх її рівнях [4, с. 412].

Більше того, для відтворення єдиної управлінської мети ієрархічні відносини в цій системі доведені до абсолютного централізму, який припускає обов'язкову наяв-

ність єдиного центру влади як джерела формування даної мети і здійснення управлінського впливу. Водночас для кожного ієрархічного рівня управління (починаючи від самого низу до самого верху) існує свій центр влади, який визначає характер діяльності всіх нижчих рівнів управління. Причому такий центр завжди існує в персоніфікованій формі, тому що загальність принципу абсолютного централізму означає, що цей центр існує також і для самого харизматичного лідера, однак його соціальна природа має "неземний", тобто надлюдський зміст [5, с. 18].

Слід зазначити, що принцип абсолютного централізму в структурному аспекті втілюється в систему організаційно-управлінських відносин усіх суб'єктів управління, завдяки яким власне й формується "жорстка" і розгалужена ієрархічна структура тоталітарної системи управління. У такій "жорсткій" ієрархічній структурі відносини субординації відображають абсолютну супідрядність виконавців єдиному центру влади, внаслідок чого зона їхньої самостійності наближається практично до нуля. При цьому основним джерелом (що формує і визначає зміст і спрямованість діяльності всіх керівників і виконавців на всіх рівнях організаційної ієрархії тоталітарної системи управління) є харизматична воля вищої керівної особи – харизматичного лідера. Останнє виступає головним універсальним принципом формування організаційної взаємодії керуючих суб'єктів у тоталітарній системі управління, згідно з яким кожний керівник на своєму рівні управління (від вищого рівня до самого нижчого рівня) є носієм волі "однієї особи" і володіє певною часткою харизми, отриманої від харизматичного лідера у вигляді делегованих (наданих) йому формальних прав і повноважень [14, с. 60–61].

Таким чином, соціальною сутністю тоталітарної системи управління є насамперед воля однієї керівної особи (харизматичного лідера) і панування її особливого інтересу, що породжує взаємну особисту залежність одиничних носіїв влади, а також робить цю систему закритою від зовнішніх впливів. Завдяки цьому тоталітарна система управління розвивається, як правило, в напрямі поглиблення суб'єктивізму індивідуальних інтересів одиничних носіїв влади, у першу чергу харизматичного лідера та його найближчого оточення. При цьому абсолютний централізм "жорсткої" ієрархічної структури тоталітарної системи управління зумовлює односпрямованість управлінського впливу зверху вниз, що побудований винятково на адміністративних методах управління.

Що стосується використання в цій системі управління політичних і економічних важелів впливу на людей, то вони майже не використовуються, оскільки потребують достеменного знання особливих інтересів керованих людей. Односпрямованість же управлінського впливу в тоталітарній системі управління означає відсутність в її структурі необхідних соціальних механізмів для виявлення цих інтересів. Отже, політичні й економічні важелі управлінського впливу внаслідок цього не можуть забезпечити абсолютну керованість тоталітарної системи управління. Тому єдиним інструментом, на який спирається ця система для забезпечення абсолютної керованості тоталітарного суспільства, є адміністративні методи управлінського впливу на людей.

Висновки. Соціологічний аналіз організаційної впорядкованості тоталітарної системи соціального управління дозволяє зробити такі висновки.

1. Визначальним елементом соціально-управлінського порядку організаційної взаємодії в тоталітарній системі управління є харизматичний лідер, як єдиний і незалежний суб'єкт управління, а також як єдине джерело формування загальної управлінської мети. Завдяки цьому елементу в тоталітарній системі управління формуються та відтворюються механізми особистої залежності та самопідкорення людей, що дозволяє домагатися майже повного ототожнення їхньої особистої мети з особистою метою харизматичного лідера.

2. Головним інструментом формування та відтворення харизми, яка являє собою один із істотних засобів побудови соціально-управлінського порядку тоталітарної системи управління, є так званий інститут "помазання Божого". Механізми дії цього інституту засновані на ірраціональній природі поведінки людей, а також на міфологізації їхньої свідомості відносно природи влади в суспільстві. Тобто міфологізація влади сприяє формуванню в людей уявлень про неї як про абсолютну цінність, надприродну й таємничу силу, що знаходиться над суспільством, а також є незбагненною та непогрішною.

3. Основним засобом відтворення харизматичного управлінського впливу, спрямованого на реалізацію єдиної управлінської мети на всіх рівнях організації тоталітарного суспільства є "жорстка" ієрархічна структура тоталітарної системи управління як особливий тип соціально-управлінського порядку, що забезпечує відтворення особливого типу організаційної взаємодії всіх керуючих суб'єктів.

4. Жорстка ієрархічна структура тоталітарної системи управління побудована на принципах абсолютного централізму, домінування волі однієї керівної особи та панування особливого інтересу харизматичного лідера. Головними важелями харизматичного управлінського впливу на людей є винятково адміністративні методи управління, що забезпечують швидке досягнення управлінської мети, а також відтворення механізмів сталого функціонування даної системи управління і тоталітарного суспільства в цілому.

-
1. *Карпичев В.С.* Организация и самоорганизация социальных систем / В.С. Карпичев. – М. : Изд-во РАГС, 2001. – 126 с.
 2. *Туленков М.В.* Соціально-економічний порядок організаційної взаємодії в системі соціального управління / М.В. Туленков // Наук. часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова : зб. наук. пр. – К. : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2007. – Вип. 6. – С. 141–163. – (Серія № 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління).
 3. *Российская социологическая энциклопедия* / под общ. ред. Г.В. Осипова. – М. : НОРМА-ИНФРА, 1999. – 672 с.
 4. *Теория управления : социально-технологический подход : энцикл. словарь* / под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. – М. : Муниципальный мир, 2004. – 672 с.
 5. *Туленков М.В.* Організаційна взаємодія в тоталітарній системі соціального управління / М.В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2006. – 75 с.
 6. *Введение в управление : учеб. пособие* : в 3 ч. – М. : АНСТМСУ, 2002. – 358 с.

7. *Ледяев В. С.* Власть: концептуальный анализ / В.С. Ледяев. – М. : РОССПЭН, 2001. – 384 с.
8. *Мескон М.* Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
9. *Вебер М.* Харизматическое господство / М. Вебер // Социс. – 1988. – №5. – С. 139–147.
10. Государственное и муниципальное управление : справочник. – М. : Магистр, 1977. – 496 с.
11. *Гуревич П.С.* Социальная мифология / П.С. Гуревич. – М. : Мысль, 1983. – 364 с.
12. *Гозман Л.* Культ власти: структура тоталитарного сознания /Л. Гозман, А. Эткинд // Осмыслить культ Сталина. – М. : Полис, 1989. – С. 337–371.
13. Египет Рамзесов / П. Монте. – М. : Мысль, 1989. – 316 с.
14. *Туленков М.В.* Організаційна впорядкованість систем соціального управління : модель соціол. аналізу / М.В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2006. – 102 с.