

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

*M.V. Tulenkov,
Candidate of Sociol. Sci., Ass. Professor*

ОРГАНІЗАЦІЙНА ВЗАЄМОДІЯ В СОЦІОЛОГІЧНОМУ ДИСКУРСІ

Abstract. The author analyzes the essence and content of the organizational interaction which is one of the key categories of the management sociology, being on the stage of formation of its notion-categorical apparatus.

Вихідні передумови. Проблема концептуалізації категорії "організаційна взаємодія" має неабияке значення для розвитку соціології управління, тому що в рамках організаційних формувань люди повсюдно вступають у різноманітні акти взаємодії заради досягнення визначеної мети, реалізації своїх особливих і спільного інтересів. Отже, не пізнавши сутності людських взаємодій, що відбуваються в рамках формальних організацій, неможливо не тільки ефективно ними управляти, але й використовувати їхні можливості для блага кожної людини та в інтересах усіх людей.

Аналіз останніх досліджень [1–3] показує, що концептуалізація категорії "організаційна взаємодія" залишається поза увагою соціологічної науки. Зокрема, і дотепер бракує фундаментальних монографічних праць і наукових статей, присвячених комплексному аналізу організаційної взаємодії. Більше того, дана категорія не посідає поки що належного місця у філософських і соціологічних словниках, що обмежує її використання в соціологічних дослідженнях для пояснення складних організаційно-управлінських явищ і процесів у сучасному українському суспільстві.

Постановка завдання. Об'єктивна наукова потреба в розробці концептуальних засад організаційної взаємодії в соціальному управлінні зумовлює *головну мету* даної статті, яка полягає в з'ясуванні сутності, змісту та пізнавальних можливостей категорії "організаційна взаємодія" в сучасному соціологічному дискурсі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для визначення поняття "організаційна взаємодія" необхідно уточнити сутність і зміст двох його складових – "взаємодія" та "організаційне", а вже потім проаналізувати їх взаємозв'язок і взаємозумовленість у складі цілого. Передусім визначимо етимологію та родові ознаки категорії "взаємодія". Узагалі ця філософська категорія, як показує аналіз, відображає процес взаємовпливу різних об'єктів, їх взаємозв'язок, взаємозумовленість, взаємоперехід, а також породження одним об'єктом другого [4, с. 81]. Із цього приводу ще Ф. Енгельс у "Діалектиці природи" писав: "коли ми розглядаємо в цілому матерію, що рухається, то взаємодія – це перше, що постає перед нами з точки зору теперішнього природознавства" ... "взаємодія є істинною і остаточною причиною всіх речей,

оскільки ми не можемо піти далі пізнання цієї взаємодії саме тому, що за нею більше вже немає чого пізнавати" [5, с. 546].

Ця категорія має неабияке методологічне значення для соціологічної науки – не тільки через її об'єктивний і універсальний характер, але й через те, що вона відображає взаємний причинно-наслідковий зв'язок усіх структурних рівнів матеріальних систем, а також спосіб їх існування, форми руху і матеріальну єдність світу як такого. Категорію "взаємодія" К. Маркс вважав "фундаментальним методологічним чинником пізнання усіх природних і суспільних явищ". Ставлячи питання: "Що ж таке суспільство за будь-якої його форми?" – К. Маркс відповідає: "це – продукт взаємодії людей" [6, с. 402]. Тим часом С. Ожегов пояснював цю категорію через "взаємний зв'язок двох явищ", наприклад, "взаємодія попиту та пропозиції" [7, с. 68].

Відштовхуючись від філософської концепції існування різних форм суспільної свідомості, можна вести мову про різні форми прояву категорії "взаємодія", наприклад, про соціальну, політичну, економічну, організаційну, технологічну взаємодію тощо. Однак далеко не все, що відбувається з людьми, належить до соціальної взаємодії. Наприклад, якщо автомобіль збив пішохода, то це вважається надзвичайною дорожньо-транспортною пригодою. Але дана пригода стає соціальною взаємодією тоді, коли водій і пішохід, аналізуючи свої дії стосовно одне одного, починають захищати власні інтереси, виступаючи як представники певних соціальних груп.

Отже, соціальна взаємодія – це форма соціальної комунікації (або спілкування), яка являє собою систему соціальних дій щонайменше двох індивідів (чи двох соціальних спільнот) або індивіда і соціальної спільноти [8, с. 57]. Навіть більше, соціальна взаємодія – це будь-яка поведінка індивідів (чи групи людей), яка має певне значення для інших індивідів (соціальних груп чи суспільства в цілому) в даний момент і в майбутньому [9, с. 150]. Як бачимо, категорія "соціальна взаємодія" виражає характер і зміст відносин між людьми (соціальними групами) як постійними носіями якісно різних видів соціальної діяльності, що відрізняються одне від одного своїми соціальними позиціями (статусами) і соціальними ролями (функціями) [10, с. 63]. Тому незалежно від того, в якій сфері життєдіяльності суспільства (економічній, політичній, духовній, організаційно-управлінській тощо) відбувається взаємодія, вона завжди за своїм характером є соціальною, оскільки відбиває зв'язки між індивідами і групами людей, тобто ті зв'язки, що опосередковуються цілями, які кожна із взаємодіючих сторін прагне досягти [9, с. 150–151].

Та хоча соціальна взаємодія і соціальна дія – процеси, що схожі за змістом і характером, але механізм їх протікання є різний. У соціальній дії бере участь один індивід, а в соціальній взаємодії щонайменше двоє індивідів. Соціальна взаємодія відбувається там і тоді, де і коли хоча б двоє індивідів взаємно впливають одне на одного, оскільки поза межами даної взаємодії людські дії виступають не як суспільні (соціальні), а як індивідуальні (особисті) дії [11, с. 132]. Звідси випливає, що соціальна взаємодія – це двобічно спрямований процес обміну соціальними діями між двома чи більше індивідами, а соціальна дія – односпрямований процес. Тобто вза-

емодія – двобічно спрямоване контактне чи безконтактне зіткнення двох факторів, що містять у собі очікування зворотної реакції [12, с. 823]. Отже, ключовою ознакою соціальної взаємодії є зворотний зв'язок. Причому соціальна дія індивіда може бути як спрямованою, так і не спрямованою на іншого індивіда. Однак тільки та соціальна дія, що спрямована на іншу людину (а не на фізичний об'єкт), а також викликає в неї зворотну реакцію, може бути кваліфікована як соціальна взаємодія.

Багато уваги аналізу структури соціальної взаємодії присвятив відомий соціолог П. Сорокін в першому томі своєї праці "Система соціології". Усе суспільне життя, на думку вченого, складається із взаємодії індивідів. На акти взаємодії розпадаються всі соціальні відносини, починаючи з виробничих і закінчуючи релігійними, правовими і науковими. Структуру соціальної взаємодії П. Сорокін визначав як зв'язок трьох елементів: 1) індивідів (мінімум двох), що вступають в акт взаємодії, яка зумовлює їхню поведінку; 2) "актів", тобто власне їхніх дій; 3) "провідників" цих дій, тобто звукових (наприклад, мова), світлокольорових (наприклад, малюнок), рухових (наприклад, міміка), предметних. Усі акти соціальної взаємодії П. Сорокін поділяє на інтенсивні та слабкі, миттєві та тривалі, свідомі та несвідомі. Кожний акт взаємодії, вважає вчений, з одного боку, є внутрішньою реалізацією власного психічного життя індивіда, а з другого – стимулом або подразником, що викликає певну реакцію в інших людей. Тож соціальне життя людей, таким чином, є майже суцільним потоком соціальних акцій і психологічних реакцій [13, с. 16–29].

Тим часом одним із засновників теорії соціальної взаємодії вважають американського соціолога Дж. Хоманса, який суть механізму соціальної взаємодії бачить у прагненні людей до одержання винагороди, вигоди і взаємному обміні ними. Найважливіші принципи *концепції соціального обміну* (соціальної взаємодії) Дж. Хоманса зводяться до такого: 1) чим більше винагороджується визначений тип соціальної взаємодії, тим частіше він буде повторюватися; 2) якщо винагорода за визначені типи соціальної взаємодії залежить від якихось умов, то індивід (чи спільнота) прагне відтворити ці умови; 3) якщо винагорода є великою, то людина (спільнота) готова витратити більше зусиль заради її отримання; 4) коли потреби людини є близькими до насичення, то вона меншою мірою здатна до взаємодії заради їхнього задоволення [9, с. 150].

Теорія соціального обміну Дж. Хоманса, як показує аналіз, поклала початок розвитку безлічі моделей соціальної взаємодії, які американський соціолог Н. Смелзер систематизував у такий спосіб:

- 1) *теорія соціального обміну* Дж. Хоманса, основна ідея котрої полягає в тому, що люди взаємодіють один з одним на основі свого досвіду, зважуючи можливі винагороди і витрати;
- 2) *теорія символічного інтераціоналізму* Дж. Міда і Г. Блумера, основна ідея котрої полягає в уявленні про те, що поведінка людей стосовно одне одного і предметів навколишнього світу визначається тими значеннями, які вони їм надають;
- 3) *теорія управління враженнями* Е. Гоффмана, центральна ідея котрої полягає в розумінні соціальних ситуацій, схожих на драматичні спектаклі, в яких

люди-актори своїми взаємодіями прагнуть створювати і підтримувати сприятливі враження;

- 4) *психоаналітична теорія* З. Фрейда, основна ідея якої полягає в тому, що міжособистісна взаємодія знаходиться під глибоким впливом понять, засвоєних у ранньому дитинстві, і конфліктів, пережитих у цей період [14, с. 138].

Проте аналіз показує, що соціальна взаємодія може бути безпосередньою і опосередкованою соціальною дією. Наприклад, акт купівлі будь-якої речі – це безпосередня взаємодія покупця з продавцем, де соціальний характер дії є очевидним. Однак опосередкована соціальна взаємодія не є настільки очевидною, оскільки інша сторона взаємодії в цьому випадку є, як правило, невидимою. Більше того, діючий соціальний суб'єкт може навіть заперечувати її наявність. Наприклад, жінка робить собі макіяж. Чи є така дія соціальною? Наодинці вона не користується декоративною косметикою, а застосовує її для позитивного ставлення оточуючих, яке формується її зовнішністю і завдяки якому вона досягає душевної рівноваги. Таким чином, акт нанесення макіяжу є соціальним, оскільки опосередковано він зорієнтований на інших людей.

У зв'язку із цим соціальну поведінку будь-якого індивіда можна визначити як серію взаємопов'язаних соціальних актів, або як систему взаємозумовлених соціальних дій. Соціальна взаємодія завжди є двобічно спрямованим контактним (чи безконтактним) зіткненням двох індивідів або соціальних груп, що містить у собі очікування зворотної реакції.

У структурі соціальної дії можна визначити такі складові: прийняття рішення, реалізація, контроль і корекція. При цьому в процесі прийняття рішення відбувається пов'язування образу ситуації, образу дій, інтегральної та диференціальної програм. Що стосується реалізації та контролю, то вони здійснюються циклічно. Виходячи з прагматичних засад людські дії можна поділити на такі види: керівні, виконавські, утилітарно-адаптивні, перцептивні, мнемонічні, розумові та комунікативні. При здійсненні кожної з цих дій відбувається використання людиною як засвоєних, так і індивідуально напрацьованих засобів і знаряддя [12, с. 823].

Таким чином, соціальна поведінка – це сукупність або система рухів, актів і дій людини, котрі можуть спостерігати інші люди, у присутності яких вони здійснювалися. Діяльність (на відміну від поведінки) може бути внутрішньою (наприклад, розумова діяльність) і зовнішньою, а поведінка – тільки зовнішньою. Отже, поведінка – це зовнішня форма людської діяльності, один з її аспектів. Поведінка – це діяльність, яку можна безпосередньо спостерігати, в той час як сама діяльність є свідомою "довільною поведінкою" людини. Основними елементами, що визначають соціальну поведінку, як показує аналіз, є: потреби, інтереси, мотиви й очікування (або експектації). Порівнюючи діяльність і поведінку, не важко помітити між ними певну різницю. Діяльність містить у собі свідомі цілі та сплановані дії заради якоїсь винагороди (наприклад, заробітку, гонорару, підвищення на посаді тощо), яка виконує функцію зовнішнього стимулу. А поведінка, у свою чергу, не містить у собі мети як головного, вирішального елементу, найчастіше вона має певні

напрями та очікування, потреби і мотиви. Останні, на відміну від стимулів, є не зовнішніми, а внутрішніми спонуканими. Одиницею поведінки є вчинок, який хоча й вважається свідомим, але не має мети чи наміру. Тобто дії людини завжди на щось спрямовані, а вчинки – ні.

При цьому слід підкреслити, що соціальні дії притаманні тільки соціальним суб'єктам, тобто індивідам як представникам певної соціальної групи. Більше того, дії людини завжди орієнтовані на іншу людину, тобто вона уявно передбачає реакцію другої людини на свої дії. А оскільки ця уявна дія ще не реалізувалася, тому вона, як поведінковий акт, є односторонньою. Якщо інша людина відповідає на соціальну дію такою ж дією, то відбувається *соціальна взаємодія*, яка передбачає два поведінкових акти: прямий і зворотний. Тобто взаємодія як двосторонній процес з'єднує двох соціальних суб'єктів (індивідів). За соціальної дії орієнтація на інших є уявною, а за соціальною взаємодією – реальною, оскільки тут присутня зворотна дія. Соціальна взаємодія, таким чином, є системою взаємозумовлених соціальних дій, за яких дії одного суб'єкта одночасно є причиною і наслідком зворотних дій других.

Не менш складним є визначення терміна *"організаційне"*, який як прикметник дає можливість уточнити, яке саме явище мається на увазі. Сутність та зміст цього поняття, як показує аналіз, фактично й зумовлює специфічний характер організаційної взаємодії. Для з'ясування даного терміна необхідно звернутися до визначення більш фундаментального поняття, такого як "організація", оскільки воно вже стало загальнонауковим та спирається на матеріали досліджень багатьох наукових дисциплін. Нині поняття "організація" досить широко вживається в багатьох науках, наприклад, у філософії, соціології, менеджменті, економіці тощо, а також у різноманітних видах практичної діяльності людей. Тож розглянемо це поняття докладніше.

У своїй праці "Загальна теорія життя" Г. Югай пише: "Слово "організація" походить від давньогрецького "органон", що означає частину організму, яка виконує певні функції цілого, або від латинського "органум", що означає знаряддя або інструмент для досягнення певних цілей чи результатів. В обох випадках під "організацією", як видно, розуміється взаємодія частини і цілого" [15, с. 95]. Тепер звернімося до "Філософського енциклопедичного словника" (1983), в якому подано найбільш вдале, на наш погляд, визначення поняття "організація": "Організація – внутрішня упорядкованість, узгодженість, взаємодія більш-менш диференційованих та автономних частин цілого, зумовлених його будовою; сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення та вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого; об'єднання людей, які спільно реалізують програму або мету і діють на основі певних процедур і правил" [4, с. 463].

У визначенні авторів "Філософського енциклопедичного словника" (2002) за редакцією В. Шинкарука організація – це "форма усталеного взаємозв'язку елементів системи відповідно до законів її існування; процес або стан упорядкування, будова, тип функціонування системи тощо. Основними характеристиками організації є упорядкування і спрямованість упорядкування" [16, с. 453]. Таку ж багатознач-

ність пропонують словники іншомовних слів: "організація (франц. organisation) – 1) будова, устрій будь-чого; 2) сукупність людей, груп, об'єднаних для досягнення певної мети, вирішення певного завдання на основі принципів поділу праці, розподілу обов'язків та ієрархічної структури; громадське об'єднання, державна установа" [17, с. 358]. Причому дієслово "організувати", що виражає дію з утворення чогось, означає: 1) влаштувати, з'ясувати, створити, поєднати в єдине ціле; 2) упорядкувати, надати будь-чому планомірності, наприклад, організувати свою роботу [18, с. 458].

Таким чином, аналіз показує, що поняття "організація" може означати об'єкт, властивості об'єкта та діяльність (процес) і вживатися для позначення різних семантичних категорій: соціальної організації або інституту (статика) і процесу організації управління як свідомої діяльності з упорядкування та координування (динаміка). За висловом В. Терещенка, під "організацією розуміється структура, кістяк, у межах якого здійснюються певні заходи: "організація – це статика справи" [19, с. 12]. Водночас В. Костін і Н. Костіна зазначають, що організація являє собою "єдність у різноманітті, тому її можна визначити як упорядкованість множини процесів між множиною елементів у часі та просторі, завдяки чому здійснюється їхнє відтворення та може мати місце ефект системного процесу" [20, с. 68]. На думку Г. Сафарова, організація – завжди тільки процес, тільки спосіб створення системи; забезпечення координації, взаємодії, взаємозалежності та зв'язків її елементів; адаптації та еволюції системи в умовах зовнішнього середовища, що є невід'ємною частиною, органічним продовженням самої системи [21, с. 98].

Систематизуючи напрями аналізу організації та концепції її побудови, український дослідник В. Казміренко визначив значення та обсяг терміна "організація" в поглядах відомих учених [22, с. 22–29]. Так, М. Вебер визначав організацію як інструмент для досягнення групових цілей, а Т. Парсонс, Ф. Селзнік, Ч. Перроу, Е. Акофф – як єдине ціле, тобто як функціональну гомеостатичну систему. Водночас у визначеннях цього поняття в інших дослідників є певні відмінності. Наприклад, польський соціолог Я. Щепанський розглядає організацію як: 1) об'єднання людей, які прагнуть до реалізації мети організованим способом; 2) способи керівництва та координації, гармонізації цілей та спрямування їх результатів на досягнення мети; 3) функціонування спільнот як системи способів (взірців) діяльності, засобів соціального контролю, соціальних ролей та систем цінностей, що забезпечує спільне життя членів спільноти, гармонізує прагнення та дії, встановлює допустимі способи задоволення потреб, розв'язує проблеми та конфлікти, забезпечує порядок соціального життя.

Згідно з визначенням іншого польського соціолога Я. Зеленецького, організація – це, по-перше, ознака об'єкта, тобто організаційна структура взагалі; по-друге, категорія об'єктів, яким належать атрибутивні значення; по-третє, результат процесу організації, перетворення організаційної структури у відповідності до критерію сприяння успіху цілого. Російський соціолог А. Пригожин дає такі визначення поняття "організації": 1) стаціонарний об'єкт – штучне об'єднання інституціонально-

го характеру з окресленими функціями та статусом; 2) процес – діяльність з поділу функцій, налагодження зв'язків, координації; 3) ступінь упорядкованості – структура, будова, тип зв'язків як специфічний спосіб поєднання, тобто властивість цілого.

Як видно, в дослідженнях різних учених є деяка єдність поглядів щодо сутності, змісту і обсягу поняття "організація", яку можна представити як: 1) процес або діяльність з поділу функцій, налагоджування зв'язків, координування, а також як інструмент або засіб керівництва та координування, гармонізації цілей та спрямування їхніх результатів на досягнення спільної мети; 2) результат процесу організації, ступінь упорядкованості; 3) система або множина елементів, що перебувають між собою у відношеннях і зв'язках, утворюють певну цілісність, єдність. В останньому значенні поняття "організація" можна застосувати до таких соціальних утворень, як підприємство, установа, фірма, спільнота тощо, тобто об'єднань, що виростили з потреб людей у кооперуванні зусиль для досягнення своїх особистих цілей у зв'язку з наявністю в них низки фізичних, психологічних і соціальних обмежень. Причому організації можуть бути формальними та неформальними. Критерієм поділу тут є наявність або відсутність адміністративно-правового статусу, що ставить індивіда в залежність від функціональних зв'язків та норм поведінки. Але в даному соціологічному аналізі будемо свідомо уникати вживання поняття "організація" в значенні об'єднання людей, які спільно реалізують деяку програму чи мету і діють на основі певних процедур і правил.

Найповніше для нашого аналізу смисл поняття організації відображають перше і друге визначення цього терміна, тобто як діяльності чи процесу та результату цього процесу або як ступеня упорядкованості. Ці визначення містять спільну частину, що полягає в сукупності процесів або дій, які ведуть до утворення або вдосконалення взаємозв'язків частин цілого, їхньої внутрішньої упорядкованості та узгодженості. Поєднання обох визначень в єдине ціле, на наш погляд, найповніше зможе відобразити смисл поняття "організація", оскільки упорядкованість, або організованість, виявляється в узгодженості структур та елементів, які беруть участь у взаємодії, за їхніми якістю, величиною, функціями, часовими та просторовими параметрами. Виходячи з цього, найбільш узагальнене визначення "організації", на наш погляд, дав Г. Сафаров, який вважає, що організація – це "сукупність форм, явищ і процесів, які визначають утворення та вдосконалення єдності різноманітних внутрішніх і зовнішніх властивостей та відносин об'єктів матеріального світу, їхню еволюцію та стабільне функціонування" [21, с. 39]. Таке визначення охоплює увесь спектр систем матеріального світу – від елементарних частинок, атомів, молекул, машин та механізмів, створених людською працею, до мегасистем – планет, зірок, галактик, а також особливих типів матеріальних систем – живих матерій та соціально організованих матерій (суспільств).

Системний аналіз дозволяє розрізнити матеріальні та абстрактні системи. Перші – системи неорганічної природи (фізичні, геологічні, хімічні та ін.) і живі системи (найпростіші біологічні системи, організми, види, екосистеми); особливий клас матеріальних живих систем – соціальні системи (від найпростіших соціальних

об'єднань до соціально-економічної структури суспільства). Абстрактні системи – поняття, гіпотези, наукові знання про систему, мовні, формалізовані, логічні символи та ін. Водночас наше визначення поняття "організація" охоплює як матеріальні, так і абстрактні системи, тобто має всеохоплюючий характер. Відповідну ідею вперше запропонував О. Богданов у своїй праці "Тектологія, або загальна організаційна наука". Тектологія (від грецького *tektonikos* – будівничий, творець та *logos* – вчення; наука про організацію, будівництво всього сущого) вивчає найзагальніші форми, принципи та закономірності організації явищ та процесів, а також способи їх застосування у пізнавальній діяльності.

В основу своєї теорії О. Богданов поклав загальний принцип організації, який властивий, на його думку, різним процесам та явищам оточуючого нас світу. Виділені ним закономірності, принципи, механізми і форми організації були призначені для виконання функції узагальнення накопиченого людським суспільством системно-організаційного досвіду з розв'язання різноманітних проблем, що стоять перед людьми. При цьому О. Богданов так обґрунтовує положення про загальність організаційного принципу: "організація зовнішніх сил природи, організація людських сил, організація досвіду... У людства немає іншої діяльності, окрім організаційної, а також немає інших завдань, окрім організаційних. Отже, всі інтереси людства – організаційні. А звідси випливає: не повинно бути іншої точки зору на життя та на світ, окрім організаційної" [23, с. 105]. Як видно, головні праксеологічні постулати організаційної науки Богданова – спрямованість на соціальну практику, слугування суспільству, оптимальна організація життя людей. У тектології вчений вбачав універсальну прикладну науку, яка дозволяє оптимально вирішувати всі життєві завдання, що постають перед людським суспільством. Сам учений так коротко охарактеризував сутність своєї науки: "Справа полягає в перетворенні світу, в зміні його форм. Що таке ці форми? Вони – результат різного поєднання тих самих активностей..., вони їхні "комплекси" або "системи". У безперервній взаємодії, то руйнучи один одного, то знову комбінуючись, вони змінюються й розвиваються. Ця зміна регулюється законом відбору: зникають форми "менш пристосовані", утримуються "більш пристосовані" до свого середовища. А більш пристосовані – це означає більш організовані, ті, що поєднують значно більшу суму організованих активностей..." [23, с. 107–117].

Основне поняття тектології О. Богданова – "організація" – впливає із самої назви науки, а також методів та підходів до будь-якого пізнавального або практичного завдання, вирішення якого він вбачає в найдоцільнішому, найоптимальнішому розташуванні елементів, їх складових. Водночас багато дослідників звертають увагу на те, що в праці О. Богданова немає чіткого визначення цього центрального поняття (тобто "організація"), незважаючи на численні приклади прояву світового організаційного процесу. Так, на думку П. Плюто, "воно впливає лише непрямо із загального контексту тектологічних роздумів О. Богданова. Спроби дати визначення призводять лише до одного вже недефініційованого поняття – доцільності "самої по собі": організованість... як доцільний зв'язок, доцільні відносини" [24, с. 60]. Але

О. Богданов у своїй праці говорить про непридатність такого визначення та розкриває зміст понять "організованість – дезорганізованість", зводячи їхню сутність до поєднання активностей, взятих з їх практичного боку. В його формулюванні це звучить так: "Організоване ціле практично більше суми своїх частин" [23, с. 114]. У даного визначення є свій підтекст – мова йде про життєздатність, або здатність даного організаційного комплексу вижити і розвиватися в протистоянні та боротьбі з навколишнім середовищем. Найчастіше, підкреслює О. Богданов, терміни "організація", "організовувати" вживаються тоді, коли мова йде про людей, їхню працю та їхні зусилля. Наприклад, "організувати дослідження", "виробництво", "підприємство", "захист" та ін., тобто згрупувати людей для досягнення якої-небудь мети, тобто координувати та регулювати їхні дії в дусі доцільної єдності [23, с. 117–119].

З'ясувавши змістовні характеристики понять "організаційне" та "взаємодія", важливо розкрити їх властивості в словосполученні "організаційна взаємодія", щоб наблизитися до визначення сутності, змісту та форм прояву організаційної взаємодії індивідів і соціальних груп у системі соціального управління. Визначення категорії "організаційна взаємодія" можливе, на наш погляд, в широкому і вузькому значеннях, оскільки вона відображає змістовний бік організаційних (в тому числі й управлінських) відносин і зв'язків між індивідами і соціальними групами незалежно від сфер і видів їхньої життєдіяльності, а також від рівня організації суспільного життя.

Виходячи з цього, під **організаційною взаємодією** в найширшому значенні будемо розуміти *вид соціальної взаємодії, яка забезпечує комплексний і взаємоузгоджений організаційний зв'язок елементів соціальної системи та її організаційної структури управління при взаємоузгоджених відносинах із зовнішнім середовищем, в якому функціонує ця соціальна система*. Адже стабільна організаційна взаємодія в межах соціальної організації (мікрорівень), а також між взаємозалежними соціальними організаціями і навколишнім середовищем (макрорівень) забезпечує нормальне функціонування системи соціального управління в цілому.

У вузькому сенсі **організаційна взаємодія** являє собою взаємовигідні та взаємоузгодженні (за цілями, часом, місцем, ресурсами тощо) дії людей як членів організаційних формувань (контрагентів, учасників, партнерів, співвиконавців тощо), які є суб'єктами господарської та управлінської діяльності, тобто фізичними, юридичними і посадовими особами [8, с. 57]. Усередині цих формувань або соціальних утворень організаційна взаємодія між її структурними підрозділами (службами) і посадовими особами визначається, як правило, чинними формальними нормативно-правовими актами, які спрямовані на регламентацію та внормування спільної діяльності людей заради реалізації спільної мети.

Поряд із цим, організаційна взаємодія в будь-якому соціальному утворенні виникає на основі розподілу функцій і повноважень між структурними підрозділами, рівнями управління та працівниками та їхніх взаємних зобов'язань [25, с. 29]. Причому форми реалізації організаційної взаємодії завжди визначаються залежно від становища (статусу) того чи іншого структурного підрозділу (або індивіда), фор-

мального чи неформального характеру їх існування, а також від характеру інформації, що використовується в ході взаємодії цих суб'єктів управління (простий обмін інформацією або консультативна, методична чи організаційна інформація тощо). Можливості організаційної взаємодії в будь-якому соціальному утворенні детерміновані насамперед структурою організаційних зв'язків і відносин, а також розвиненістю організаційних комунікацій. Ця взаємодія формується, як правило, керівниками й менеджерами організацій, тобто суб'єктами управління, котрі відповідають за виконання контрольно-координаційних функцій, або встановлюється в порядку самоорганізації соціальної діяльності на основі вільної домовленості учасників спільних дій [8, с. 57].

Соціологічні дослідження організаційної взаємодії здійснюються на двох рівнях: *на мікрорівні* вивчається взаємодія членів соціальної організації в межах конкретної організаційної структури управління, тобто їхня міжособистісна інтеракція; *на макрорівні* досліджуються зв'язки соціальної організації зі спорідненими організаціями та з більш широким соціальним середовищем, у якому вони функціонують. При цьому поняття "*організаційна взаємодія*" є похідним від таких понять, як "організаційна дія", "організаційний зв'язок", "організаційний контакт", і проявляється в таких формах, як організаційні відносини, організаційні процеси, організаційні структури управління або в інших організаційних та інституціоналізованих формах різноманітних соціальних утворень [3, с. 21].

Якщо характеризувати організаційну взаємодію в процесуальному аспекті, то вона як цілеспрямований процес включає в себе певні етапи (чи ситуації), а саме: організаційну дію, організаційний зв'язок, організаційний контакт, власне організаційну взаємодію та організаційні (в тому числі й управлінські) відносини.

Що стосується *організаційної дії*, то вона містить такі елементи: а) діючий індивід (або група людей) зі своїми потребами, інтересами і цілями; б) конкретне організаційне середовище, в якому відбувається дія ("ситуація"); в) орієнтація суб'єкта дії на конкретні умови даного середовища (на "ситуацію"), що дозволяє визначити конкретні шляхи досягнення поставленої мети; г) орієнтація суб'єкта дії на інших, тобто на їхню реакцію на його дію, врахування якої є не менш важливою для досягнення обраної ним мети, ніж орієнтація на умови середовища.

При цьому організаційна дія, що виражає залежність і сумісність людей (або їхніх груп), виступає як *організаційний зв'язок* (взаємозв'язок). Він включає такі основні елементи: а) суб'єктів цього зв'язку; б) предмет зв'язку, що характеризує його змістовну сторону; в) механізм здійснення зв'язку та його свідоме регулювання. Отже, поведінка людини залежить не тільки і не стільки від неї самої, скільки від спільно діючих людей, які справляють взаємний вплив на поведінку одне одного. При цьому з прогресом суспільства така залежність невпинно зростає та посилюється. Організаційний зв'язок може виражатися в різних формах: як у вигляді *організаційного контакту*, коли мова йде про зовнішні, неглибокі, поверхові, найчастіше швидкоплинні зв'язки людей одиничного чи багаторазового характеру, що не справляють істотного впливу на їхню життєдіяльність, так і у вигляді *організаційної взаємодії*,

коли мова йде про взаємозумовлені організаційні дії, за яких дії одного суб'єкта управління одночасно є причиною і наслідком зворотних дій других суб'єктів управління. Тобто вона має місце там і тоді, де і коли люди взаємно і порівняно глибоко, стало і регулярно впливають одне на одного, що в результаті приводить не тільки до відтворення, але зазвичай і до зміни організаційних відносин.

Організаційні відносини – це одна з форм прояву організаційної взаємодії (поряд з організаційними структурами, інститутами, організаційними процесами, формуваннями тощо), яка відрізняється тривалістю, сталістю і систематичністю організаційних взаємодій, їх самовідновлюваністю та широтою змісту організаційних зв'язків. Організаційні відносини (як органічна частина управлінських відносин) відображають взаємозв'язки елементів організаційної структури управління, тобто місце, функції, права і відповідальність кожного працівника (або підрозділу), а також конкретні технологічні, економічні, виробничі й управлінські зв'язки між ними. За характером взаємодії виділяються організаційні відносини субординації та координації [26, с. 131], а за змістом – вони є надзвичайно різноманітними. Це визначається передусім великим розмаїттям цілей і ціннісних орієнтацій, якими керуються у своїх взаємовідносинах суб'єкти соціального управління (багатство, влада, знання, статус, престиж, справедливість, доброта, дружба і т. ін.).

Організаційна взаємодія – це свідомий і керований процес, який визначається рівнем і співвідношенням потреб, інтересів та цілей організованих суб'єктів діяльності, тобто членів тієї чи іншої соціальної організації. Управління процесом організаційної взаємодії є невідривним від управління соціальною системою (організацією) як такою, що перебуває в постійному розвитку, і передбачає наявність достовірної інформації про цілісне функціонування даної соціальної системи, а також особливості й можливості реалізації інноваційних проектів, спрямованих на постійне вдосконалення її діяльності. Це характеризує організаційну взаємодію як багаторівневу систему з широким спектром розподілу організаційних сил суб'єктів соціального управління, що дає змогу виявляти, уточнювати й формувати спільні цілі, а також упорядковувати організаційні зв'язки та відносини між цими суб'єктами [3, с. 22].

Розстановка організаційних сил суб'єктів соціального управління в будь-якій соціальній системі формується їхньою позицією, мотивами, цілями, інтересами, уподобаннями, ідеологією, системою цінностей, а також програмами спільної діяльності й формами організаційної поведінки. Отже, суб'єкти управління, що входять до системи соціального управління, спільно утворюють організаційні механізми функціонування і змін, єдності дій і поведінки, внаслідок чого, власне, і формується цілісна система організаційної взаємодії, яка постає в повсякденному житті як соціальна організація або як інституціоналізована організаційна структура соціального управління. Організаційна взаємодія суб'єктів соціального управління може проявлятися в різних соціальних формах, зокрема в таких, як обмін інформацією, співробітництво, консенсус, кооперація, спільне планування, спільна діяльність, узгодження спільних дій, гегемонія, панування, керівництво, контроль, нейтралізація,

ізоляція, конфлікт, конфронтація, боротьба тощо. Поряд із цим, у системах соціального управління з розгалуженою ієрархічною організаційною структурою можна визначити такі види організаційної взаємодії:

вертикальна (або субординаційна), що виникає між суб'єктом і об'єктом управління різних ієрархічних рівнів системи соціального управління, а також між адміністративними працівниками всередині апарату управління;

горизонтальна (або координаційна), що здійснюється на кожному ієрархічному рівні будь-якого соціального утворення між об'єктами управління, тобто між структурними одиницями (ланками, підрозділами, службами) певної соціальної організації;

діагональна (або консультатійна), що реалізується у формі методичних консультацій між вищими функціонально спеціалізованими органами (суб'єктами) управління (чи адміністративними підрозділами) і нижчими лінійними органами (суб'єктами) управління (структурними ланками), які для перших не є об'єктами безпосереднього підпорядкування [8, с. 57].

Організаційна взаємодія буває також формальною і неформальною; інституціональною і функціональною; прямою і непрямою; епізодичною, систематичною і постійною; односторонньою і двосторонньою; короткостроковою і довгостроковою; безпосередньою і опосередкованою. Організаційна взаємодія як суспільний феномен має об'єктивний і суб'єктивний бік. Об'єктивними є такі організаційні відносини і зв'язки, що не залежать від окремих керівників і співробітників соціальної організації, але опосередковано впливають на зміст і характер їхньої організаційної взаємодії; суб'єктивними – свідомі (міжособистісні) відносини і зв'язки членів соціальної організації (керівників і підлеглих), що складаються в конкретних умовах їхньої спільної діяльності на основі формально визначених організаційних норм, правил і цінностей, а також очікувань відповідної організаційної поведінки [10, с. 63].

Виходячи з цього, механізм організаційної взаємодії охоплює індивідів (як головних елементів соціальної системи), що здійснюють певні організаційні дії; самі ці дії, що спричиняють зміну елементів організаційної структури певної системи соціального управління в зовнішньому оточенні; вплив цих змін на інших індивідів та їхню зворотну реакцію. Отже, щоб зрозуміти зміст організаційної взаємодії, потрібно насамперед визначити властивості тих організаційних сил (тобто суб'єктів соціального управління), які взаємодіють у рамках організаційних структур управління, а також змістовний бік їхньої взаємодії. Адже кожному людину як суб'єкта діяльності постійно оточують різноманітні організаційні структури управління (родинні, виробничі, суспільно-політичні, соціально-економічні тощо), які є для неї організаційним середовищем. Причому кожна з цих організаційних структур прагне до ефективності при досягненні своїх цілей, вимагаючи від своїх членів виконання загальноприйнятих норм і правил, а також поведіння в цілому відповідно до того, що наказує їм дана формальна структура, яка обмежує і визначає організаційну поведінку людини в будь-якій соціальній організації [27, с. 30].

Організаційне оточення, таким чином, впливає на організаційну свідомість людини, спонукаючи її до конкретних організаційних взаємодій (спрямованих на це ж саме організаційне оточення), що змінюють його стан [28, с. 38]. Відбиття організаційних норм і цінностей у свідомості людей (як членів соціальної організації) та їхні реальні організаційні дії на основі осмислення цих норм і цінностей, власне, й визначають спосіб організаційної взаємодії індивідів з іншими індивідами як усередині соціальної організації, так і з більш широким організаційним оточенням у цілому. Причому сам спосіб організаційної взаємодії людей має, як правило, такі складові: передачу інформації, її одержання, реакцію на неї, а також передачу вже переробленої інформації, її одержання та реакцію на неї.

Примітно, що головною метою організаційної взаємодії індивідів і соціальних груп у демократичній системі соціального управління є їхнє прагнення досягти оптимального співвідношення (гармонії) особливих інтересів різних суб'єктів (організаційних сил), а також групових інтересів певних соціальних утворень і загально-суспільного інтересу в цілому. Саме завдяки організаційній взаємодії індивідів і соціальних груп на основі узгодження цих інтересів шляхом досягнення консенсусу, а також за допомогою кооперації та співробітництва як усередині соціальної організації, так і між нею та зовнішнім оточенням досягається необхідний рівень стабільності, нормального функціонування й подальшого розвитку суспільної системи в цілому. Більше того, завдяки організаційній взаємодії відбувається постійне перетворення організаційної цілісності (соціальної системи) на нову з притаманним їй синергетичним ефектом, який забезпечує досягнення спільного успіху будь-якого соціального утворення та суспільства в цілому.

Підсумовуючи, зазначимо, що поява нової категорії в системі понятійно-категоріального апарату соціологічної науки є, на наш погляд, методологічно цілком виправданою і логічно обґрунтованою і відбиває процес поглиблення наукового пізнання закономірностей та особливостей розвитку сучасного суспільства, а також і розвитку особистості людини як суб'єкта перетворювальної організаційно-управлінської діяльності.

Враховуючи розмаїття організаційних зв'язків, відносин, дій і взаємодій між суб'єктами та об'єктами управління не тільки усередині соціальних утворень, а й між спорідненими соціальними утвореннями (організаціями) і навколишнім середовищем, що відбивають складні організаційно-управлінські явища і процеси, які постійно змінюються під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, видається цілком логічним і правомірним віднести категорію "організаційна взаємодія" до предметної сфери соціологічної науки. Це, на нашу думку, сприятиме не тільки подальшому розвитку таких галузей соціологічного знання, як соціологія організацій та управління, але й створенню істотних передумов для подальших наукових розвідок, спрямованих на вивчення актуальних організаційних проблем сучасного українського суспільства, що трансформуються.

1. *Туленков М.В.* Організаційна взаємодія в системах соціального управління : моногр. / М.В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2005. – 222 с.
2. *Туленков М.В.* Концептуальні засади організації сучасного менеджменту : моногр. / М.В. Туленков. – К. ; Ніжин : Аспект-Поліграф, 2006. – 312 с.
3. *Туленков М.В.* Організаційна взаємодія як предметна сфера соціології управління / М.В. Туленков // Соціальна психологія. – 2007. – № 1. – С. 12–25.
4. *Философский энциклопедический словарь.* – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.
5. *Маркс К.* Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс – Т. 20. – М. : Изд-во полит. лит-ры, 1962. – 671 с.
6. *Маркс К.* Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс – Т. 27. – М. : Изд-во полит. лит-ры, 1962. – 695 с.
7. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка / С.И. Ожегов ; под ред. Н.Ю. Шведовой. – М. : Русский язык, 1985. – 797 с.
8. *Управление организацией : энциклопедический словарь.* – М. : ИНФРА, 2001. – 822 с.
9. *Туленков М.В.* Соціальна взаємодія як фундаментальна основа життєдіяльності суспільства // Соціологія. Загальний курс : підруч. / М.П. Лукашевич, М.В. Туленков. – К. : Каравела, 2204. – 456 с.
10. *Российская социологическая энциклопедия* / под общ. ред. Г.В. Осипова. – М. : НОРМА-ИНФРА, 1999. – 672 с.
11. *Тадевосян Э.В.* Социология / Э.В. Тадевосян. – М. : Знание, 1999. – 272 с.
12. *Добренъков В.И.* Фундаментальная социология : в 15 т. Т. 8 : Социализация и образование / В.И. Добренъков, А.И. Кравченко. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 1040 с.
13. *Сорокин П.А.* Система социологии : в 2 т. / П.А. Сорокин. Т. 1. – Сыктывкар : Коми кн. изд-во, 1991. – 118 с.
14. *Смелзер Н.* Социология : пер. с англ. / Н. Смелзер. – М. : Феникс, 1994. – 342 с.
15. *Юзай Г.А.* Общая теория жизни / Г.А. Юзай. – М. : Мысль, 1985. – 256 с.
16. *Філософський енциклопедичний словник* / за ред. В.І. Шинкарука. – К. : Абрис, 2002. – 742 с.
17. *Словарь иностранных слов.* – 18-е изд. – М. : Рус. яз., 1989. – 624 с.
18. *Словарь иностранных слов* / Под ред. И.В. Лехина, С.М. Локшиной, Ф.Н. Петрова. – 6-е изд. – М. : Сов. энцикл., 1964. – 784 с.
19. *Терещенко В.И.* Организация и управление. Опыт США / В.И. Терещенко. – М. : Экономика, 1965. – 47 с.
20. *Костин В.А.* К вопросу об определении понятия "социальная организация" / В.А. Костин, Н.Б. Костина // Социс. – 2001. – № 10. – С. 64–69.
21. *Сафаров Г.Ш.* Некоторые философские аспекты и концепции теории организации / Г. Ш. Сафаров // Вопр. философии. – 2004. – № 4. – С. 92–101.
22. *Казмиренко В.П.* Социальная психология организаций : моногр. / В.П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
23. *Богданов А.А.* Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2 т. Т.1. / А.А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – 304 с.
24. *Плутто П.А.* Проблемы человека в творчестве А.А. Богданова / П.А. Плутто. – М. : Прогресс, 1996. – 230 с.
25. *Управление персоналом : энцикл. словарь* / под ред. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА, 1998. – 456 с.
26. *Булыгин Ю.Е.* Организация социального управления (основные понятия и категории) : словарь-справочник / Ю.Е. Булыгин. – М. : Контур, 1999. – 254 с.
27. *Козловська Г.В.* Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне : моногр. / Г.В. Козловська. – К. : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2007. – 203 с.
28. *Бех В.П.* Організаційна свідомість: питання, припущення, гіпотези / В.П. Бех, О.М. Токар // Нова парадигма. – К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2004. – Вип. 36. – С. 36–46.