

Алещенко В. І. доктор психологічних наук, професор,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського

<https://orcid.org/0000-0003-1560-731>

Туленков М. В. доктор соціологічних наук, професор,
Київській Національний університет
імені Тараса Шевченка

<https://orcid.org/0000-0003-3768-3856>

УПРАВЛІНСЬКІ ВІДНОСИНИ У ДИСКУРСІ СИСТЕМНОЇ АНАЛІТИКИ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

У статті в контексті системного аналізу розглядаються засади, змістовні ознаки, структура, функції та особливості різних видів соціально-управлінських відносин, виокремлюються соціально-психологічні передумови і ключові чинники їх розвитку, а також аналізуються механізми застосування та відтворення соціально-управлінських відносин у перебігу суб'єкт-об'єктної соціальної взаємодії на різних рівнях соціальної організації сучасного соціуму. Подаються рекомендації щодо перебудови соціально-управлінських відносин в умовах глобальних соціально-економічних змін і суспільних трансформацій українського соціуму.

Ключові слова: управлінські відносини; соціально-психологічні особливості; характер і потенціал соціально-управлінських відносин.

Вступ. Актуальність проблеми визначення суспільного потенціалу соціально-управлінських відносин зумовлена, з одного боку, об'єктивними потребами трансформації системи соціального управління українського суспільства, а з іншого боку, стрімким розвитком соціально-гуманітарного знання, зумовленого глобальними змінами, що відбуваються в економічній, політичній, соціальній, духовно-культурній, оборонній та інших сферах суспільного життя, пов'язаного з розвитком нової інформаційної цивілізації. Мова йде про широке розгортання системних наукових розвідок, спрямованих на вивчення складних соціально-управлінських явищ і процесів, що стосуються управління суспільством та утворюють його систему. Усе це формує нове розуміння соціально-управлінських відносин як ефективного інструмента організації спільної діяльності індивідів і соціальних груп в різних сферах суспільного буття сучасного соціуму.

Аналіз розробленості теоретичних засад соціально-управлінських відносин показує, що цій проблемі приділяється недостатня увага з боку соціології та психології, незважаючи на той факт, що будь-які соціально-психологічні явища і процеси, які виникають у суспільстві, формуються на

основі соціальних організаційно-управлінських контактів, зв'язків, дій, взаємодій і відносин між індивідами і різноманітними соціальними групами. Причому особлива роль соціально-управлінських відносин у розвитку сучасного суспільства постійно зростає завдяки їхньому всеохоплюючому характеру та активному управлінському впливу на впорядкування не тільки безпечного соціально-економічного, політичного й духовного життя, але й на відтворення динаміки сталого функціонування й розвитку суспільства в цілому, зокрема і у сфері безпеки та оборони.

Мета та завдання статті є визначення сутності і змісту, а також з'ясування структури, типології та суспільного потенціалу соціально-управлінських відносин як ключового чинника підвищення ефективності управління в різних сферах життєдіяльності українського соціуму, спрямованого на задоволення поточних й перспективних інтересів і потреб індивідів і соціальних груп.

Теоретичне підґрунтя. У дослідженні соціально-управлінських відносин, як показує аналіз, сформувалося декілька наукових підходів, спрямованих на вивчення їхнього змісту, структури, функцій, місця й

тієї ролі, яку ці відносини відіграють у життєдіяльності сучасного суспільства.

Певним чином досліджували методи управлінської діяльності, ролі в ній управлінських відносин як західні, так і сучасні українські науковці. Серед західних потрібно згадати: С. Кові (вчення про лідерство в управлінні); Р. Тейлора (фактори успішності в управлінні); П. Друкера (методи практичного менеджменту); І. Адізеса (тематика ефективних методів і стилів управління); К. Блейка (наукові методи управління); К. Бланшара (ціннісні мотиви в управлінській культурі); М. Брауна (аналіз державної політики); Д. Дерлоу (технологія прийняття управлінських рішень) та ін. Українські науковці також розробляють цю проблематику: Л. Пашко (управлінська культура у структурі управлінських відносин); Н. Гончарук (управління персоналом у сфері публічної служби); В. Алещенко (теоретико-методологічні та практичні основи військово-соціального управління); Р. Войтович (культура і стилі управління); А. Гук (цінності та їх роль у формуванні управлінської культури); О. Окіс (культура публічних службовців); В. Гриб (європейський досвід публічного управління); А. Решетніченко (нетрадиційні методи державного управління) та ін. Проте залишаються мало вивченими деякі нові методи і підходи дослідження соціально управлінських відносин. Ця проблематика буде розглядатися в даній статті.

Зокрема, у межах *першого* – соціологічного підходу – соціально-управлінські відносини розглядаються як визначальний структурний елемент життєдіяльності будь-якого суспільства; в рамках *другого* – соціально-економічного підходу – вони визначаються в якості інструментального чинника ефективності суспільного виробництва; у контексті *третього* – соціально-психологічного підходу – соціально-управлінські відносини складають організаційну матрицю формальних і неформальних статусно-рольових стосунків, дій і взаємодій керівників і підлеглих, тобто керуючих і керованих, а в перебігу *четвертого* – політико-правового підходу – ці відносини розуміються як невід’ємний чинник функціонування органів державної влади та

управління у співвідношенні з політичними і правовими відносинами.

Це вказує на той факт, що й дотепер не існує єдиної концепції соціально-управлінських відносин, яка б не тільки сприяла формуванню соціально-організаційного потенціалу управлінських кадрів, але й виступала б дієвим чинником упорядкування соціально-управлінських взаємодій між керуючими суб’єктами та керованими соціальними об’єктами на різних рівнях організації суспільного життя в напрямку поглиблення демократичних перетворень українського соціуму.

Не втрачають гостроти проблеми дослідження соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності у військовій сфері. Мовиться, в першу чергу, про психологію ділового спілкування, психологічні механізми переконуючого впливу під час ділової взаємодії, під час виконання бойових завдань, міжособистісні конфлікти та шляхи їх розв’язання, психологічні бар’єри спілкування, психологічні особливості суб’єктів взаємодії. Система управлінських відносин спирається на два соціально-психологічних феномени, які можна назвати як власне управління, тобто цілеспрямований вплив на визначений об’єкт, і підпорядкування, тобто сприйнятливість і схильність до цілеспрямованого впливу суб’єкта взаємодії. соціально-психологічні питання військових колективів, психологічні особливості діяльності керівника, психологічні проблеми добору кадрів, психолого-педагогічні особливості їх підготовки і перепідготовки; психологічні проблеми взаємовідносин в колективі; сукупність психічних явищ і відносин в організації (психологічні чинники ефективної діяльності керівників, психологічні особливості прийняття рішень, психологічні проблеми військового лідерства тощо. Керівник став розглядатися як особистість, яка повинна впливати на ефективність використання всіх наявних ресурсів, здійснювати перспективне і поточне планування, підвищувати культуру праці, регулювати взаємовідносини в колективі та багато іншого. Названі підходи зумовлюють особливі психологічні відносини між людьми – управлінські відносини, що утворюють спільну діяльність.

Методи дослідження. Теоретичний аналіз, синтез, узагальнення, порівняння.

Результати і обговорення. Стале функціонування всякого суспільства, як показує аналіз, нерозривно пов'язане з його здатністю за рахунок власних самоврядних механізмів забезпечувати визначений порядок організації соціально-управлінської взаємодії людей, спрямованої на досягнення спільної мети. Причому будь-яке людське суспільство як системне утворення складається з керуючих і керованих людей зі сталими соціально-управлінськими зв'язками, які в сукупності з іншими елементами утворюють певну систему соціального управління, на яку покладається відповідальна місія – своєчасно та адекватно реагувати на різні виклики зовнішнього середовища та відповідно до цих, нерідко непередбачуваних викликів, виробляти й впроваджувати інноваційні стратегії суспільного розвитку [3, с. 5].

Керівники підрозділів і підпорядковані їм працівники вступають у певні відносини, які визначаються як управлінські й виступають предметом менеджменту.

Здійснюючи управління, учасники цього процесу (суб'єкти та об'єкти управління) вступають один з одним в управлінські відносини. Системний підхід у контексті теорії та практики управління слід розглядати в якості визначального принципу вивчення складних організаційно-управлінських явищ і процесів, а також як універсальна технологія пізнання природи та особливостей керуючих суб'єктів і керованих об'єктів у перебігу функціонування та подальшого розвитку в умовах глобальних соціально-економічних, політичних і соціокультурних трансформацій суспільної системи [2].

Керуючі відносини існують там, де є управлінська діяльність, яка є актуальною і для сектору безпеки і оборони держави. В сучасних умовах відбиття агресії РФ постають складні проблеми, які щодня необхідно вирішувати кадровим офіцерам ЗС України. Структура і зміст практичної діяльності залежить і від ефективності військово-соціального управління, яке є складним видом професійної діяльності службових посадових осіб [1, с. 5].

Люди, що вступають в управлінські взаємини, повинні керуватися цілями організації та громадськими інтересами, а не особистими, корисливими інтересами та інтересами свого підрозділу і рівня управління. Управлінські відносини можуть бути офіційними (формальними) і неофіційними (неформальними).

Формальні управлінські відносини - це система зв'язків між суб'єктом і об'єктом управління. Діяльність виконавців регулюється положеннями, інструкціями, наказами, іншими нормативними документами. Формальні управлінські відносини припускають керівництво і підпорядкування. Офіційні акти керівника повинні викликати у підлеглого спонукання до дії незалежно від його бажання. У той же час, коли таких актів занадто багато, підлеглі позбавляються можливості творчого мислення та ініціативи. Якщо рішення своєчасно не приймаються або недостатньо опрацьовані і некомпетентні, виникає невинуватена самотійність чи бездіяльність.

Вступаючи в управлінські відносини для здійснення управлінської праці люди слідуєть не тільки офіційним нормам і правилам.

Вони обговорюють і вирішують питання управління на основі особистих відносин, симпатій і антипатій. Неформальні управлінські відносини складаються в рамках службових зв'язків, але виходять за рамки формально прописаних правил. Неформальні відносини, не пов'язані з прямим виконанням прямих посадових функцій, виникають по товариських, родинним і інших причин. Неформальні управлінські відносини можуть сприяти чи протидіяти розвитку формальних управлінських відносин. Існування неформальних управлінських відносин уникнути неможливо, тобто кожна людина незалежно від його посади є особистістю з достоїнствами і недоліками, симпатіями і антипатіями. Складність тільки в тому, щоб неформальні управлінські відносини не замінили формальні, а працювали з ними в одному і тому ж напрямку. Багато в чому це залежить від першого керівника, стилю його роботи та особистих інтересів.

З огляду на це особливої ваги та значимості набувають *соціально-управлінські*

відносини, як особливий вид соціальних відносин у сфері управління, що об'єктивно складаються між людьми в процесі організації та кооперації спільної діяльності, виступаючи при цьому специфічною формою впорядкованих взаємозв'язків між ними. У ці відносини вступають не тільки ті люди, які на професійній основі здійснюють певні організаційно-управлінські функції, але й ті, що беруть безпосередню участь у соціально-перетворювальній діяльності, оскільки кожний різновид такої діяльності потребує конкретних колективних дій заради досягнення спільної мети шляхом планування, організації, комунікації, поділу соціальних ролей і функцій, координації, мотивації й контролю очікуваних результатів, а також розв'язання різних проблемних питань, які виникають у рамках даної діяльності. Унаслідок цього, «суто соціально-управлінські відносини та їх невід'ємна органічна частина – соціально-організаційні відносини – пронизують усі види суспільних відносин (економічні, соціальні, політичні, культурно-духовні, безпеково-оборонні тощо), що виникають у процесі свідомого, цілеспрямованого, організуючого та регулюючого впливу суб'єкта управління (наділеного відповідною компетенцією для реалізації функцій управління) на об'єкт управління заради досягнення визначених цілей.

Як бачимо, *соціально-управлінські відносини* – це складні відносини людей різних соціальних колективів, які виникають у процесі здійснення організаційно-управлінських функцій на основі загальних закономірностей і принципів управління. Більше того, в результаті здійснення соціально-управлінських відносин безпосередньо не створюються певні матеріальні чи духовні цінності, але вони є необхідною умовою ефективного і матеріального і духовного виробництва [6]. Натомість соціально-управлінські відносини за соціальним змістом є нічим іншим як постійно відтворюваним соціальним процесом взаємодії керуючих суб'єктів і керованих об'єктів (тобто індивідів і соціальних груп) з приводу здійснення ними соціально-рольових функцій в певному виді соціальної діяльності, головним чином з приводу вироблення, ухвалення та реалізації

необхідних управлінських рішень, спрямованих на реалізацію спільної мети. А залежно від характеру даної соціальної взаємодії індивідів і соціальних груп об'єктивно виникають різноманітні види соціально-управлінських відносин, які в сукупності й утворюють їхню структуру. При цьому структура даних соціально-управлінських відносин, а також їхнє видове різноманіття та взаємозв'язок визначаються, перш за все, соціальною структурою самого суспільства. Останнє, представляє собою складну соціальну систему, що складається з різних форм і видів соціально-управлінської взаємодії індивідів і соціальних груп у різних сферах суспільної життєдіяльності. Причому самі індивіди та їх соціальні групи володіють не тільки різними соціальними якостями, але й визначеним соціальним положенням (статусом), що впливають на процес формування їх особливих інтересів у межах спільної діяльності. Тому виходячи з особливостей відтворення та розвитку самої суспільної системи об'єктивно й виникає необхідність виконання її керуючою підсистемою (або підсистемою управління) відповідних соціально-управлінських функцій, що й зумовлює виникнення певної структури соціально-управлінських відносин [3, с. 18–20].

При цьому слід зазначити, що одним із головних видів соціально-управлінських відносин є відносини *централізму та самостійності*, що існують між собою в нерозривній та суперечливій діалектичній єдності. Причому *відносини централізму* являють собою форму соціального взаємозв'язку між суб'єктами управління різних організаційних рівнів з приводу реалізації визначених соціальних функцій, за якого один суб'єкт соціального управління (вищестоящий) наділяється певними правами й повноваженнями визначати зміст і спрямованість соціальної діяльності іншого суб'єкта соціального управління (нижчестоящего) відповідно до загальної управлінської мети, тобто відповідно до загального суспільного інтересу. Наприклад, відносини централізму існують між главою і членами уряду, а також між урядом, територіальними, галузевими й місцевими органами управління, а також і громадянами країни, причому кожний з цих соціальних

суб'єктів (залежно від свого соціального статусу та виконуваних соціальних функцій в суспільстві) може бути один стосовно одного як вищестоящим, так і нижчестоящим.

Що ж стосується *відносин самостійності*, то вони припускають наявність у суб'єктів соціально-управлінських відносин визначених прав, повноважень, обов'язків і відповідальності, які надають їм можливість самим визначати зміст і спрямованість своєї соціально-управлінської діяльності. Якщо за відносин *централізму* вищестоящий суб'єкт соціально-управлінських відносин виступає як монополний соціальний суб'єкт, вплив котрого носить переважно односпрямований характер, то за відносин *самостійності* всі соціальні суб'єкти незалежно від рівня їх соціальної ієрархії є рівноправними, тобто їхній взаємозв'язок будується на основі механізмів взаємоспрямованого соціально-управлінського впливу одне на одного. Такими суб'єктами соціально-управлінських відносин у демократичному суспільстві є, зокрема, президент країни і парламент, між котрими існують чітко визначені та впорядковані соціально-управлінські відносини взаємоспрямованого впливу одне на одного в межах законодавчо зафіксованих повноважень. У той час, як *відносини самостійності* надають можливість у визначених межах кожному суб'єкту соціально-управлінських відносин обирати свій власний, специфічний шлях руху, що відповідає їхнім особливим інтересам. Натомість відносини *централізму* та *самостійності* мають бути при цьому не тільки організаційно взаємопов'язаними, але й ретельно збалансованими між собою, оскільки чим більше прав, повноважень і обов'язків буде у одних суб'єктів соціально-управлінських відносин, тим їх буде значно менше в інших суб'єктів даних відносин.

Звідси випливає, що збільшення *централізму* в певній системі соціально-управлінських відносин означає підвищення монополізації даної системи, що, по-перше, істотно звужує рамки вибору суб'єктами даних відносин самостійного руху та шляху розвитку, а по-друге, в централізованій системі соціально-управлінських відносин стає менше незалежних керуючих суб'єктів, оскільки *централізм* базується на механізмах

однобічного жорсткого організаційно-управлінського впливу. Водночас посилення *самостійності* в даній системі приводить до розширення границь вільного вибору суб'єктами соціально-управлінських відносин свого специфічного шляху розвитку, що відповідає передусім їх особливим інтересам. У даному випадку виникає, як правило, два цілковито суперечливих явища. З одного боку, розширюється поле можливостей для своєрідного розвитку суб'єктів соціально-управлінських відносин, оскільки їх особливий інтерес одержує найбільшого відображення. Натомість з іншого боку, суттєво знижуються можливості системи соціального управління щодо координації спільної діяльності та узгодження не співпадаючих інтересів керуючих суб'єктів різних рівнів, тому що кожний з них буде намагатись обирати власні вектори розвитку, виходячи передусім із своїх особливих інтересів. У результаті виникає загострення суперечностей між суб'єктами соціально-управлінських відносин, порушується стійка динаміка життєдіяльності суспільної системи в цілому, а в разі крайнього загострення суперечностей між ними фактично відбувається дезорганізація даної системи, її руйнування.

Тому взаємозв'язок відносин *централізму* та *самостійності* в системі соціально-управлінських відносин припускає обов'язкове розмежування їхніх прав та чітке встановлення ступеня їхньої відповідності між собою. Основною підставою для цього виступає необхідний характер єдності та незалежності особливих інтересів суб'єктів управління різних рівнів. *Централізм* у системі соціально-управлінських відносин є виправданим лише там і тоді, де і коли він необхідний для збереження суспільства як цілісної системи, а також для визначення чітких границь соціально-управлінської діяльності керуючих суб'єктів, які забезпечуватимуть їх взаємну орієнтацію на досягнення загальної суспільної мети. Натомість *самостійність* суб'єктів соціально-управлінських відносин буде виправданою тільки в тому разі, коли вона сприяє їхньому всебічному саморозвитку, а також не порушує ефективності їхньої

організаційної взаємодії в системі соціального управління.

Таким чином, припустимий рівень централізму в системі соціально-управлінських відносин означає не тільки наявність кількох незалежних спеціальних суб'єктів (наприклад, парламенту та уряду), здатних до взаємного управлінського впливу один на одного, але й наявність необхідної кількості спеціальних і незалежних функцій (тобто визначених рамок самостійності), що дозволяють йому впливати на стан цих незалежних спеціальних керуючих суб'єктів, тобто парламенту та уряду. Отже, визначені межі самостійності включаються до змісту всіх організаційно-управлінських функцій, які входять до загального управлінського циклу (процесу), що передбачає встановлення припустимого рівня централізму, який припускає розподіл цих функцій між усіма керуючими суб'єктами в системі соціального управління. Причому ступінь розподілу визначеної сукупності організаційно-управлінських функцій відображає той чи інший рівень централізму, що існує не тільки на певному рівні управлінської ієрархії, але й в певній системі соціального управління.

Натомість в соціально-управлінській практиці відносини *централізму* та *самостійності* реалізуються шляхом застосування інших соціально-управлінських відносин, зокрема, відносин *субординації* та *координації*. Відносини субординації, як свідчить аналіз, не тільки відображають підпорядкованість одного керуючого суб'єкта іншому суб'єкту управління в процесі керівництва єдиним соціальним об'єктом, але й повною мірою забезпечують реалізацію відносин централізму. Адже відносини субординації між керуючими суб'єктами викликані, з одного боку, необхідністю реалізації загального суспільного інтересу, а з іншого боку, взаємного зв'язку загального інтересу з особливими інтересами керуючих суб'єктів різних ієрархічних рівнів. Відповідно до відносин субординації вищі суб'єкти управління, що відображають, як правило, загальний інтерес, установлюють згідно з цим інтересом цілі управлінської діяльності для нижчих за ієрархією суб'єктів управління, а також визначають

спрямованість спільних дій для інших учасників організаційно-управлінського процесу, підпорядкованих їм за характером виконуваних ними функцій і завдань [6 с. 90–98].

У найбільш «чистому» вигляді відносини субординації втілюються головним чином у лінійних організаційних структурах управління, в яких супідрядність управлінських ланок здійснюється за принципом «знизу нагору» та носить характер однозначного вертикального зв'язку. Тобто коли кожний нижчий керуючий суб'єкт повністю контролюється вищим суб'єктом управління та підпорядковується останньому.

Іншим видом структурного розмаїття соціально-управлінських відносин є відносини *керівництва* та *підпорядкування*, що являють собою відображення субординаційних зв'язків на рівні персоніфікованого керуючого суб'єкта. Відносини керівництва та підпорядкування реалізуються в організаційно-управлінській практиці за допомогою ще одного важливого виду соціально-управлінських відносин, такого як *єдиноначальність* (керівникові надаються широкі управлінські повноваження при персональній відповідальності за результати роботи). В ЗС України даний принцип передбачає персональну відповідальність командира за прийняті ним рішення. Завдяки цим відносинам фактично й відбувається організаційно-управлінська взаємодія керуючих суб'єктів в організаційній системі соціального управління, а також усувається стихійність у діяльності всіх учасників організаційно-управлінського процесу. При цьому кожний керівник, за своїм соціальним положенням не тільки відображає загальний інтерес, але й формує цілі для підлеглих йому працівників у такий спосіб, щоб вони могли їх реалізувати з урахуванням своїх особливих інтересів. Звідси випливає, що всі суб'єкти соціально-управлінських відносин, які входять до складу організаційних систем управління, перебувають у певному ланцюгу вертикальних, або субординаційних відносин.

Натомість самостійність суб'єктів управління (як самоврядних виразників своїх інтересів) реалізується в управлінській

практиці за допомогою ще одного виду соціально-управлінських відносин, зокрема, *відносин координації*. Причому відносини координації характеризують, як правило, взаємозв'язок несупідрядних керуючих суб'єктів організаційно-управлінської діяльності, зміст яких відображає процес узгодження їхніх особливих інтересів та сполучення їхніх спільних дій в перебігу реалізації своїх власних цілей. У рамках відносин *координації* керуючі суб'єкти налагоджують між собою дієву організаційну взаємодію відповідно до складності та різноманіття цілей, що реалізуються, завдань і видів організаційно-управлінської діяльності. На основі відносин *координації* встановлюються горизонтальні зв'язки між керуючими суб'єктами, що входять до складу певної системи соціально-управлінських відносин. Відносини координації встановлюються між окремими суб'єктами управління, що виконують самостійні організаційно-управлінські функції на різних лініях субординації у межах сукупного керуючого суб'єкта, наприклад, між керівниками функціональних підрозділів одної чи різних організацій (військових частин, установ, органів управління, т. ін..)

На основі *координаційних зв'язків* забезпечується впорядкування спільних дій, а також формування загальних цілей незалежних суб'єктів управління, що вибудовують свої зв'язки за допомогою паритетних відносин. Це дає можливість не тільки здійснювати зіставлення та узгодження тих напрямків і видів діяльності, що відповідають особливим інтересам кожного окремого керуючого суб'єкта, але й виробляти єдині підходи до розуміння розв'язуваних завдань, а також оперативно усувати об'єктивно виникаючі між ними проблеми та протиріччя. У результаті цих відносин відбувається взаємне пристосування керуючих суб'єктів один до одного, а також спільне формування загальної міжгрупової мети, що виступає організуючим чинником не тільки співставлення їх особливих інтересів, але й забезпечення спрямованості спільних дій щодо їх реалізації. Отже, завдяки відносинам координації здійснюється взаємне узгодження особливих інтересів субпідрядних

керуючих суб'єктів заради досягнення загальної суспільної мети. Прикладом застосування координаційних відносин може слугувати, наприклад, формування політичних коаліцій чи блоків, пов'язаних із проведенням виборів. У цьому випадку перемога того чи іншого кандидата на виборах є як групова мета декількох суб'єктів політичного процесу.

Поряд з цим, в управлінській практиці на основі субординаційних і координаційних відносин (у їх так би мовити «чистому» вигляді) можуть утворюватися й *змішані види* соціально-управлінських відносин, коли ті ж самі керуючі суб'єкти в процесі реалізації єдиної загальної мети можуть одночасно перебувати між собою у відносинах як субординації, так і координації. Причому, потреба в утворенні таких гнучких, адаптивних організаційних структур управління викликана, насамперед, необхідністю використання переваг того чи іншого виду соціально-управлінських відносин для ефективного досягнення загальної суспільної мети. Субординація забезпечує керуючим суб'єктам оперативність ухвалення та виконання організаційно-управлінських рішень в силу їх визначеної супідрядності, а координація – сприяє гнучкості застосовуваних ними спільних дій в перебігу взаємодії з мінливим зовнішнім середовищем.

Отже, завдяки сполученню цих двох якостей (оперативності та гнучкості) формуються адаптивні організаційні структури управління, до яких на добровільних засадах входять формально не підпорядкані керуючі суб'єкти, але які в той же час самостійно підпорядковуються загальним цілям вищого суб'єкта управління, спеціально створеного ними для ефективного досягнення загальної суспільної мети. Таким чином, на відміну від «чистих» координаційних відносин, за допомогою котрих керуючі суб'єкти самостійно врегульовують свою спільну соціально-трудову діяльність, при змішаних субординаційно-координаційних відносинах, притаманних адаптивним структурам соціального управління, врегулювання спільних дій забезпечується вищим керуючим суб'єктом. У той же час, нижчі за ієрархією суб'єкти управління в адаптивних

структурах управління зберігають за собою певну незалежність і, за необхідності, можуть самостійно забезпечувати координування своїх дій, оскільки основним принципом формування змішаних субординаційно-координаційних зв'язків є програмно-цільовий підхід, на основі якого фактично й вибудовується програмно-цільова організаційна структура соціального управління [4, с.494-496; 5, с. 430-438].

Конкретною формою реалізації програмно-цільового підходу на практиці є, наприклад, політичний рух, який має значно більшу сталість у порівнянні з політичною коаліцією, що функціонує в основному на «чистих» координаційних зв'язках. Відтворення соціально-управлінських відносин централізму й самостійності, субординації й координації здійснюється не тільки шляхом організаційної взаємодії керуючих суб'єктів, які визначають цільову спрямованість спільної діяльності, але й за допомогою взаємного управлінського впливу, що зумовлює сам процес і результат їхньої спільної організаційно-управлінської діяльності. Такий взаємний вплив, як показує аналіз, здійснюється головним чином за рахунок ще одного виду соціально-управлінських відносин, а саме : відносин *дисципліни та відповідальності*.

Відносини *дисципліни й відповідальності* являють собою взаємозв'язки між керуючими суб'єктами з приводу виконання ними взаємних прав і обов'язків у процесі реалізації суспільної мети. По суті, відносини дисципліни та відповідальності виступають соціальною формою об'єктивної взаємної залежності суб'єктів соціально-управлінських відносин у рамках здійснення спільної діяльності, спрямованої на досягнення загальної мети. Об'єктивною основою формування відносин *відповідальності* є, насамперед, особливі інтереси суб'єктів соціально-управлінських відносин.

При цьому механізм реалізації відносин *відповідальності* містить окремі види, форми, принципи та методи, що характеризують певні вимоги до вироблення керуючих управлінських впливів. До видів соціальної відповідальності відносять, зокрема, юридичну, політичну, економічну (матеріальну), адміністративну

(дисциплінарну), моральну і кримінальну відповідальність.

Необхідно також підкреслити, що відносини *відповідальності* виконують у системі соціально-управлінських відносин цілий ряд важливих функцій. Зокрема, за допомогою *відновлюваної функції* керуючі суб'єкти повертаються до необхідного стану, встановленого визначеними нормами для тих або інших видів організаційно-управлінської діяльності. За допомогою *каральної функції* здійснюється примусовий вплив на тих суб'єктів управління, що наносить державі певних збитків. *Превентивна функція* відображає ту роль, яку відіграють відносини відповідальності у попередженні протиправних дій керуючих суб'єктів різних ієрархічних рівнів. При цьому всі функції відносин відповідальності знаходяться між собою в органічному діалектичному зв'язку. Наприклад, каральна функція, що передбачає застосування негативного впливу на особливі інтереси керуючого суб'єкта, забезпечує повернення його протиправних дій до необхідного стану, тобто сприяє відновленню необхідного стану організаційно-управлінської діяльності, а також створює певні умови для використання превентивної функції тощо. Таким чином, відносини *відповідальності* як форма об'єктивної залежності керуючих суб'єктів зумовлюють їхнім діям необхідної соціальної спрямованості.

Важливе місце в досягненні взаєморозуміння посідає управлінське спілкування яке реалізовується в таких формах: субординаційне спілкування (передбачає спілкування між керівниками і підлеглими, ґрунтуючись на адміністративно-правових нормах та складається між керівниками й виконавцями, між керівниками різних рівнів); службово-товариське спілкування (характерне для спілкування між колегами, його основу утворюють адміністративно-моральні норми); дружнє спілкування (стосується спілкування між керівниками, між керівниками і підлеглими, базованого на морально-психологічних нормах взаємодії) [3, с.419].

Існують такі відомі способи психологічного впливу на людей у процесі спілкування: зараження (неусвідомлена

здатність людини до деяких психічних станів, яка є реакцією на передачу того чи іншого настрою), навіювання (цілеспрямований, неаргументований вплив однієї особи на іншу, у процесі якого відбувається передача інформації, побудованої на її некритичному сприйнятті), переконання (відбувається за допомогою логічного обґрунтування і має на меті добитися згоди прийняти інформацією та діяти на основі добровільної згоди) та наслідування (передбачає засвоєння запропонованих норм, форм поведінки, стилів діяльності окремою людиною чи групою). Ефективність кожного з цих способів впливу керівником на підлеглих залежить від таких чинників:

1. Знання керівником особливостей партнера по спілкуванню, таких як культурно-освітні, національні, вікові, психологічні та професійні якості;

2. Досконале знання змісту, предмета того, про що йтиметься;

3. Вміння керівником об'єктивно оцінювати свої особистісно-ділові якості, компетентність щодо винесених для обговорення проблем;

4. Володіння керівником технологічним інструментарієм риторики;

5. Знання керівником наслідків комунікації.

Дослідимо сутність організації взаємодії в інтересах військово-соціального управління.

Теорія військово-соціального управління охоплює коло питань, що відносяться переважно до військовослужбовців як індивідів та військових колективів як певних соціальних організацій.

Соціальні відносини взаємодії в сфері оборони в період проходження військової служби мають свою специфіку. Для досягнення цілей збройної боротьби необхідно привести соціальну систему (військово-соціальну спільність) в особливий стан, не характерний для "стандартних" взаємин між індивідами. Це стан, що має дозволити виконати будь-який законний наказ командира (начальника).

Військово-соціальна система – це система специфічних, якісно особливих цілісних соціальних відносин, у яких

перебувають індивіди, що проходять військову службу за контрактом і за призовом.

Військово-соціальне управління являє собою систематичний зовнішній або внутрішній вплив на військово-соціальну систему з метою приведення її в стан, що дозволяє успішно вирішувати бойові й службово-бойові завдання.

Зміст військово-соціального управління закладено також у постійний контроль над військово-соціальними управлінськими відносинами в різноманітних військових частинах і підрозділах. У випадку їхнього відходу від оптимального стану (порушення динаміки) військовим командуванням, органами військово-соціального управління (морально-психологічного забезпечення) розробляється й здійснюється комплекс заходів впливу на військовослужбовців, військово-соціальні спільності для відновлення цих відносин.

Кожен військовослужбовець є одночасно включеним у різноманітні системи: службово-функціональну, військово-політичну, військово-соціальну. У кожній з них він відіграє специфічну роль. У службово-функціональній системі військовослужбовець виступає як військовий-професіонал, здатний уразити супротивника і здобути перемогу у бою. У військово-політичній системі у воєнний час він реалізує політику держави, а в мирний час є членом електорату. У військово-соціальній системі військовослужбовець реалізується як індивід із властивими йому потребами, мотивами, інтересами, що формує коло своїх взаємин.

Виконання обов'язків у рамках службово-функціональної системи накладає обмеження на військово-соціальну систему: обмежуються права, зростають вимоги до психологічної стійкості, готовності, згуртованості військовослужбовців для успішного вирішення бойових і службових завдань. Найбільше яскраво особливості військово-соціальної системи проявляються в тих ролях, які відіграють військовослужбовці в процесі соціальних відносин.

Взаємини між військовослужбовцями формуються й розвиваються в замкнутому просторі (окреме військово містечко, казарма, навчальний корпус, укриття для

несення бойового чергування, й ін.), на тлі високих фізичних і емоційних навантажень, в обстановці бойових дій. Ці та інші фактори підсилюють неузгодженість наявного й необхідного стану військово-соціальної системи, що, у свою чергу, різко підвищує актуальність військово-соціального управління в Збройних Сил України.

Відповідно, організація взаємодії в інтересах військово-соціального управління розглядається як процес впливу офіцера-керівника на соціальні процеси в підлеглих військових колективах для досягнення певних цілей, а також як сфера його діяльності. Необхідність військово-соціального управління зумовлена поділом виконуваних обов'язків у військах і потребою кооперації дій військовослужбовців.

Вона складається з етапів, закріплених у багатьох керівних документах (зокрема, бойових статутах, окремі елементи розглядаються у Статуті внутрішньої служби, Дисциплінарному статуті, у наказах директивах, Міністра оборони, Головнокомандувача Збройних Сил України). При цьому в умовах величезного інформаційного потоку, обмеженості часу зменшується тривалість управлінського циклу, а вимоги до його ефективності й кінцевого результату підвищуються.

Етапи організації взаємодії в інтересах військово-соціального управління – це конкретні дії, що входять в управлінський процес, та виконуються з метою одержання планованого результату. Етапи управління мають специфічний характер, особливий зміст і можуть здійснюватися самостійно. Разом з тим вони є нерозривно зв'язаними, більш того, вони як би проникають один в одного. Іншими словами, всі управлінські етапи утворюють цілісний управлінський цикл. У практичній діяльності офіцера-командира, офіцера-вихователя найважливішим елементом є реалізація управлінського циклу у виховній роботі з підлеглими. Основними етапами військово-соціального управління є наступні:

1. Збір і обробка інформації, аналіз, з'ясування й оцінка обстановки – діагноз.

2. Науково обґрунтоване прогнозування найбільш імовірного стану, тенденцій і особливостей розвитку об'єкта управління – прогноз.

3. Вироблення й ухвалення управлінського рішення.

4. Розробка системи заходів, спрямованих на досягнення поставленої мети – планування.

5. Своєчасне доведення до виконавців поставлених завдань, доцільний підбір і розміщення сил, мобілізація виконавців на виконання ухваленого рішення – організація.

6. Активізація діяльності виконавців – мотивація й стимулювання.

7. Одержання, обробка, аналіз і систематизація відомостей про хід реалізації завдань, перевірка того, наскільки організація справи й результат виконання відповідають ухваленим рішенням – облік і контроль.

8. Забезпечення пропорційного й безперервного функціонування всієї системи управління шляхом встановлення поточних оптимальних зв'язків між окремими виконавцями – регулювання.

Суб'єктом військово-соціального управління є командири (начальники), об'єктом – окремі військовослужбовці, колективи підрозділів і військових частин. Зміст військово-соціального управління полягає в аналізі, прогнозуванні, прийнятті рішень, плануванні, організації виконання й контролі над військово-соціальними управлінськими відносинами. У випадку їхнього відходу від оптимального стану (порушення динаміки) органами військово-соціального управління розробляється й здійснюється комплекс заходів впливу на військовослужбовців, військово-соціальні спільноти для відновлення цих відносин [1].

Таким чином, розгляд змісту, спрямованості, суспільного потенціалу та видового розмаїття соціально-управлінських відносин в сучасному соціумі дозволяє зробити такі висновки.

Соціальні закономірності організаційно-управлінської діяльності в сучасному суспільстві визначають не лише суб'єкт-об'єктний та суб'єкт-суб'єктний характер, але й структуру, зміст, типологію та соціальні переваги соціально-управлінських відносин у системах соціального управління різних рівнів. Усі види соціально-управлінських відносин у процесі взаємодії суб'єктів управління існують у нерозривній діалектичній і суперечливій єдності. Принцип збалансованої пріоритетності цих

Питання психології

відносин є визначальним принципом формування структури соціально-управлінських відносин у системі взаємодії суб'єктів управління з точки зору досягнення ними спільної соціальної мети.

Зміст соціально-управлінських відносин залежить від відносин відповідальності, оскільки єдність відносин централізму і самостійності і відносин підпорядкованості і координації реалізується тим ефективніше, чим ефективніше розподіляються види відповідальності між суб'єктами соціального управління. відносини, а також їх розмір і напрям. Зміст соціально-управлінських відносин залежить від відносин відповідальності, оскільки єдність відносин централізму і самостійності і відносин підпорядкованості і координації реалізується тим ефективніше, чим ефективніше розподіляються види відповідальності між суб'єктами соціального управління.

відносини, а також їх розмір і напрям. Зміст соціально-управлінських відносин залежить від відносин відповідальності, оскільки єдність відносин централізму і самостійності і відносин підпорядкованості і координації реалізується тим ефективніше, чим ефективніше розподіляються види відповідальності між суб'єктами соціального управління. відносини, а також їх розмір і напрям. Важливим завданням залишається проблема підготовки фахівців, здатних до лідерства, оптимізації службових і міжособистісних стосунків, розробки наукових рекомендацій щодо підвищення ефективності управлінської діяльності. Йдеться про необхідне приведення соціальної системи (військово-соціальної спільноти) в особливий стан, який ефективно дозволяє виконувати поставлені завдання по захисту суверенітету та територіальної цілісності України.

Список використаних джерел

1. Алещенко В. І. (2019) Військово-соціальне управління: теорія і практика: підручник /В.І.Алещенко. Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського.
2. Бех В.П. (2021) Теорія систем і системний аналіз в управлінні : підручник/ В.П.Бех, М.В. Туленков. Київ : Каравела.
3. Туленков М.В. (2018) Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : моногр. / М.В. Туленков. Київ : Каравелла.
4. Туленков М.В. (2022) Системний підхід в управлінні соціальними організаціями: підручник/М.В.Туленков. Київ : Каравела.
5. Управління сталим розвитком (2018) : підручник /за заг. ред. В.П.Беха, М.В.Туленкова. Київ : Каравела.
6. Хоронжий А.Г. (2013) Соціальне управління : навч. посіб. / А.Г.Хоронжий. Львів : Магнолія.

References

1. Aleshchenko V. I. (2019). Viiskovo-sotsialne upravlinnia: teoriia i praktyka [Military and social management: theory and practice]: pidruchnyk /V.I.Aleshchenko. Kyiv : NUOU imeni Ivana Cherniakhovskoho (in Ukrainian)
2. Bekh V.P. (2021). Teoriia system i systemnyi analiz v upravlinni [Systems theory and system analysis in management] : pidruchnyk/ V.P.Bekh, M.V. Tulenkov. Kyiv : Karavela. (in Ukrainian)
6. Tulenkov M.V. (2018). Teoretyko-metodolohichni osnovy orhanizatsiinoi vzaieמודii v sotsialnomu upravlinni [Theoretical and methodological foundations of organizational interaction in social management]: monohr. / M.V. Tulenkov. Kyiv : Karavella (in Ukrainian)
7. Tulenkov M.V. (2022). Systemnyi pidkhid v upravlinni sotsialnymy orhanizatsiiamy [A systematic approach in the management of social organizations] : pidruchnyk /M.V.Tulenkov. Kyiv : Karavela (in Ukrainian)
9. Upravlinnia stalym rozvytkom (2018). [Management of sustainable development]: pidruchnyk /za zah. red. V.P.Bekha, M.V.Tulenкова. Kyiv : Karavela (in Ukrainian)
10. Khoronzhyi A.H. (2013). Sotsialne upravlinnia [Social management] : navch.posib. / A.H.Khoronzhyi. Lviv : Mahnoliia (in Ukrainian)

Summary

Aleshchenko V. doctor of psychological sciences, professor, Professor of the Department of Moral and Psychological support of troops (forces), National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovsky

*Tulenkov M. doctor of Sociological Sciences, Professor.
Professor of the Department of Branch Sociology
Taras Shevchenko National University of Kyiv.*

MANAGEMENT RELATIONS IN THE DISCOURSE OF SYSTEMS ANALYTICS: SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ASPECT

Introduction. *The analysis of the development of the theoretical foundations of social-management relations shows that insufficient attention is paid to this problem by sociology and psychology, despite the fact that any social-psychological phenomena and processes that arise in society are formed on the basis of social organizational-management contacts, connections, actions, interactions and relations between individuals and various social groups. Moreover, the special role of socio-administrative relations in the development of modern society is constantly growing due to their all-encompassing nature and active managerial influence on the regulation of not only a safe socio-economic, political and spiritual life, but also on the reproduction of the dynamics of sustainable functioning and development of society as a whole and in the sphere security and defense.*

The purpose of the article is the definition of the essence and content, as well as the clarification of the structure, typology and social potential of social-management relations as a key factor in increasing the effectiveness of management in various spheres of Ukrainian society, aimed at meeting the current and prospective interests and needs of individuals and social groups.

Research methods. *Theoretical analysis, synthesis, generalization, comparison.*

Originality. *The relevance of the problem of determining the social potential of social-management relations is determined, on the one hand, by the objective needs of the transformation of the system of social management of Ukrainian society, and on the other hand, by the rapid development of social and humanitarian knowledge caused by global changes taking place in the economic, political, social, spiritual and cultural, defense and other spheres of social life related to the development of a new information civilization. We are talking about the wide deployment of systematic scientific research aimed at studying complex social-management phenomena and processes related to the management of society and forming its system. All this forms a new understanding of social-management relations as an effective tool for organizing the joint activities of individuals and social groups in various spheres of social life in modern society.*

Conclusion. *Social patterns of organizational and managerial activity in modern society determine not only the subject-object and subject-subject character, but also the structure, content, typology and social preferences of social-management relations in social management systems of different levels. All types of social-management relations in the course of interaction of governing subjects exist in an inseparable dialectical and contradictory unity. The principle of balanced priority of these relations is the defining principle of the formation of the structure of social-management relations in the system of interaction of governing subjects from the point of view of their achievement of a common social goal. The maintenance of social-management relations depends on the relations of responsibility, since the unity of relations of centralism and independence and relations of subordination and coordination is realized more effectively, the more effectively the types of responsibility are divided between the subjects of social-management relations, as well as their size and direction. The maintenance of social-management relations depends on the relations of responsibility, since the unity of relations of centralism and independence and relations of subordination and coordination is realized more effectively, the more effectively the types of responsibility are divided between the subjects of social-management relations, as well as their size and direction. An important task remains the problem of training specialists capable of leadership, optimization of official and interpersonal relations, development of scientific recommendations for increasing the efficiency of management activities. It is about the necessary bringing of the social system (military-social community) into a special state, which effectively allows us to fulfill the tasks set to protect the sovereignty and territorial integrity of Ukraine.*

Keywords: *administrative relations, the system of social management, topology management relations.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Recelved/Поступила: 02.02.23.