
ФІЛОСОФІЯ

*Бех В.,
Бех Ю.*

ВЗАЄМОВІДНОШЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ІНСТИТУТУ ВЛАДИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ: ГЕНЕТИЧНИЙ КОНТЕКСТ

У статті продемонстровано відношення соціального інституту влади та соціальної системи управління. За допомогою генетичного аналізу з'ясовано, що їх витоками є соціальний світ з генетичним ядром людської особистості. Визначено зв'язки між соціальною системою управління та соціальним інститутом влади. Описано локальність саморозгортання соціального світу, яка відбувається у двох площинах (горизонтальній та вертикальній). Запропоновано авторську концепцію визначення різниці між соціальним інститутом влади і соціальною системою управління. Означено характеристику соціальної системи управління залежно від режимів життєдіяльності систем. Обґрунтовано важливість організаційних явищ для розуміння функціонування соціальної системи. Продемонстровано генезис та структуру загальної теорії управління.

Ключові слова: генезис, влада, інститут влади, соціальна система, соціальна система управління, загальна теорія управління.

Основною проблемою сучасного планетарного соціального розвитку є відсутність еквівалентного менеджменту. Це є наслідком вкрай обмеженого світосприйняття політиками і керівними кадрами явища організаційної сфери. Тобто на початок ХХІ століття відсутньою є цілісна теорія управління, адже управління не сприймається цілісним, а кадри соціального управління не розуміють горизонти й межі можливого впливу на це явище. Наслідком є «всезагальна організаційна наука», або загальна теорія організації, тектологія О. О. Богданова, що не «розпакована» і до сьогодні.

Глобалізація та інформатизація як найбільш поширені сучасні процеси життєдіяльності супроводжуються становленням

онтологічної, організаційної, семантичної, інформаційної, мовної єдності планетарного співтовариства. Наразі саме ці процеси вимагають системного аналізу управління явищем глобальної організації життєустрою планетарної спільноти. Оскільки вже з'явилися якісно нові структурні елементи цього життєустрою у виді планетарного соціального організму, то йдеться про Світовий, або глобальний, уряд, про глобальну державу, глобальне громадянське суспільство, глобальне управління, глобальну освіту тощо.

Означимо проблемну ситуацію дослідження, яка полягає у тому, що спостерігаємо слабкий розвиток загальної теорії управління (як розширений та деталізований інструмент управління різними видами систем – біологічної, технічної та соціальної), що є наслідком становлення соціального управління. Так, з одного боку, існує практика управління промисловими фірмами, а з другого боку, фіксується недооцінка рефлексивної спроможності філософії управління як засобу відтворення у людській свідомості явища організації. Організація, у свою чергу, має такі етапи буття: соціальний інститут влади і соціальна система управління. Цей поділ організаційної сфери є принциповим, оскільки соціальним інститутом влади керувати неможливо, водночас модернізувати соціальну систему управління можливо.

Виходячи з вищесказаного, сформулюємо мету цього дослідження – розкрити взаємовідношення соціального інституту влади та соціальної системи управління за допомогою методології генетичного аналізу. Побічною метою дослідження є демонстрація генезису та структури загальної теорії управління як джерела походження соціальних інститутів.

Вивчаючи соціальну систему, визначаємо ядром її людську особистість. Якщо ж виходити з морфології людської особистості, то вона повинна розгортатися у двох площинах. Перша з них характеризується координатами «потреба – дія», а друга – «цінність – сенс». Це означає, що координати саморозгортання соціального світу мають, умовно кажучи, горизонтальний і вертикальний вектори.

Соціальна система управління обслуговує соціальний інститут влади, і вони тісно взаємопов'язані такими зв'язками: 1) породження, 2) структурування, 3) взаємодії, 4) перетворення, 5) функціонування, 6) розвитку, 7) управління, 8) конфліктування та 9) корекції [9]. Разом інститут влади і соціальний інститут управління обслуговують внутрішньовидові соціальні зв'язки планетарного соціального організму в горизонтальній площині: економічні, виробничі, соціальні,

політичні, аксіологічні, ідеологічні, культурологічні, екологічні та міжнародні.

Сучасний стан справ у сфері управління супроводжується вибухом (тобто появою нових) концепцій управління. Свідомо чи несвідомо все тяжіє до визнання організованого устрою соціального світу, тобто до китайського світосприйняття місця і ролі особистості у Всесвіті. Ці процеси розкривають перспективи узагальнення світоглядних засад загальної теорії управління, оскільки технічні, біологічні і соціальні системи є породженням одного суб'єкта – людини.

Природа організаційних відносин – семантична. Це є загальновизнаним фактом. Організаційні відносини мають оригінальну топологію, оскільки вони розповсюджуються не у горизонтальній, а у вертикальній площині і належать до так званого третього світу. Третій світ є продуктом людської діяльності. Він утверджується дедалі більше. Разом з тим дуже важливо звернути увагу на його значну автономність. Світ мови, припущень, теорій і міркувань, тобто універсум об'єктивного знання – ноосфера, є одним із найважливіших універсумів, створених людиною.

Існує пряме підтвердження участі людини в трьох різних світах (зокрема, у працях К. Маркса, К. Поппера, Ю. Хабермаса та інших дослідників). Наприклад, К. Маркс підкреслює, що людська діяльність не тільки «пояснює», але і «змінює», що це активність не тільки духу, але і природи, і матеріального життя суспільства. У К. Поппера мешканцями третього (лінгвістичного) світу є продукти логіки: «Мешканцями мого третього світу є перш за все теоретичні системи, іншими важливими його жителями є проблеми і проблемні ситуації. Однак його найбільш важливими мешканцями ... є критичні міркування і те, що може бути названо ... станом дискусії або станом критичних суперечок; звичайно, сюди належать і зміст журналів, книг і бібліотек» [5].

Саморозгортання соціального світу в горизонтальній площині забезпечує виробництво і відтворення матеріальних благ і послуг, призначених для задоволення потреб фізичної людини. Звідси виникає установка на переважання матеріального чинника в нашому житті і матеріалістичне розуміння історії загалом. Цей тип взаємодії людей між собою нам (зокрема людям пострадянського простору) зрозуміліший, оскільки його докладно описали комуністичні ідеологи та впроваджували у практику за часів Радянського Союзу. У цій площині людина заземлена (поглиблена у планетарні справи), а головною її метою є виживання у широкому значенні (її особисто і людського роду). Управління тут не народжується, використовуючись

людиною для управління системами: економічною, соціальною, політичною і культурологічною, аналогічно до статусу управління технічними системами.

Цікавішим видається саморозгортання універсуму у вертикальній площині. Оскільки у цьому вимірі внутрішній зміст людини розгортається по лінії «цінність – сенс», тому чуттєву свідомість, несвідому свідомість, самосвідомість, надсвідомість і, зрештою, космічну свідомість (чистий розум) ми схильні розглядати і вивчати їх взаємозв'язки між собою так, як свого часу розглядалися механічна, фізична, хімічна, біологічна і соціальна форми руху матерії.

Якщо в горизонтальній площині механізмом перетворення була праця, то тут цю функцію виконує внутрішня діяльність особистості – мислення людини, яке поступово освоює названі вище рівні сходження універсуму. На рівні соціального світу, що об'єктивувався, цей рух досягається завдяки колективному мисленню і колективній рефлексії.

Знаходячись у вертикальній площині, натрапляємо на явище саморегуляції, оскільки присутні усі елементи його структури і функції регуляції. Саме у цій точці й зароджується соціальне управління. Якщо у такому природному процесі починає цілеспрямовано брати участь людина, то тоді виникає особливий стан системи, який і називаємо управлінням. По відношенню до соціальних систем – це соціальне управління, або менеджмент. По відношенню до технічних і біологічних систем – це управління, відповідно, технічними і біологічними системами.

Отже, рух у вертикальній площині забезпечує соціальному світові (ширше – універсуму) фундаментальну властивість саморегуляції. Принциповим дослідницьким імперативом є те, що системний аналіз управління соціальними, а також технічними і біологічними системами можливий тільки тоді, коли вони виходять на рівень саморегуляції соціального цілого: чи соціального організму країни, чи планетарного соціального організму.

Таким чином, управління генетично пов'язане з саморегуляцією соціального життя і формується над соціальними системами, згідно з принципом тріади – у третьому світі. Третій світ (або третій рівень саморуку універсуму) є, на думку К. Поппера, продуктом людської діяльності. Він постійно зростає, залишаючись у суттєвій автономії. «Світ мови, припущень, теорій і міркувань (тобто логічного – авт.) – коротше, універсум об'єктивного знання є одним з найважливіших створених людиною універсумів» [7, с. 190].

Основним у побудовах К. Поппера є чітке розмежування трьох Світів: Світ I – світ фізичних об'єктів; Світ II – світ суб'єктивного

досвіду; Світ III – результат діяльності розуму. Цей останній Світ, – як зауважує К. Поппер, – може існувати і не будучи матеріально втіленим. У свою чергу, і Ю. Хабермас вважає, що «люди живуть і обертаються в трьох різних світах, хоча ці різні світи у буденному житті постійно перетинаються. По-перше, це об'єктивний світ, в якому панують ділові стосунки, по-друге, соціальний світ з його нормами, оцінками і, зрештою, суб'єктивний світ, тобто наші почуття, надії і т. ін.» [4, с. 327].

Отже, мешканцями надсоціального рівня є сенси або продукти, що містять логічні зв'язки. Об'єкти третього світу – це не лише актуальна даність, але й потенціал розвитку світової спільноти [7, с. 190-191]. У К. Поппера мешканцями третього (лінгвістичного) світу теж є продукти логіки. «З нашими теоріями, – пише К. Поппер, – відбувається те ж, що і з нашими дітьми: вони мають схильність ставати значною мірою незалежними від своїх батьків. З нашими теоріями може статися те ж, що і з нашими дітьми: ми можемо придбати від них більшу кількість знання, ніж спочатку вклали в них» [7, с. 191].

За визначенням А. Пригожина: «Організації – цілісні, самостійні світи. І усі вони об'єднуються в грандіозний світ організацій. Свого часу К. Маркс охарактеризував техніку як «другу природу», яку людство поставило між собою і довкіллям. Так і світ організацій можна визначити як особливу, «третю природу», породжену суспільними стосунками, що займає в них специфічне місце. Воно порівнянне з місцем техніки в суспільстві і певною мірою також визначає його стан» [6, с. 32].

Складніше визначити сутність і зміст управління у горизонті соціального інституту і соціальної системи. Для цього вже сформувався досить розвинений категоріальний апарат, зокрема такі поняття: організаційний простір, організаційна атмосфера, організаційний клімат, організаційні відносини, організаційна взаємодія та її продукти (організаційний порядок (негентропія) або хаос (ентропія), організаційна напруженість, організаційний потенціал, організаційні методи управління) та ін. Особистість людини напряму залучена у цей процес, оскільки вона володіє організаційною енергією, організаційним мисленням, організаційною свідомістю, організаційною пам'яттю, нарешті, організаційною культурою.

Таким чином, нами сформована авторська концепція різниці між соціальним інститутом влади і соціальною системою управління (таблиця 1), яку у цій статті пропонуємо до обговорення науковій громадськості, практикам управління.

Порівняльний аналіз соціального інституту влади і соціальної системи управління

	Категорія явища	Рівень саморозгортання організаційного явища	
		Соціальний інститут влади	Соціальна система управління
1	Рівні буття	Підсвідомість людини	Свідомість людини
2	Механізм породження	Природний смислогенез	Інтелектуальна діяльність людини
3	Сутність явища	Смисли упаковані	Смисли розпаковані
4	Зміст явища	Інформаційні фрактали	Наукове знання
5	Носії явища	Потоки квантово-хвильового поля всесвіту	Людина і суспільство
6	Теоретичне опанування явища	Фундаментальна наука	Прикладний менеджмент
7	Суб'єкти явища	Науковці	Менеджери
8	Механізм опанування явищем	Науково-дослідна діяльність	Практична діяльність
9	Порядок використання явища	Збудження Семантичного континууму (ноосфери)	Привласнення – відчуження влади

Зауважимо, що соціальний інститут влади є сталим у межах певного типу цивілізаційного розвитку, а соціальні системи управління можуть суттєво відрізнитися залежно від поведінки людини. Сталість соціального інституту влади обумовлена структурою цього явища. Існують певні риси і ознаки, характерні для усіх соціальних інститутів.

У соціології виокремлюють п'ять таких груп загальних ознак :

– установки і зразки поведінки (для інституту сім'ї – прихильність, пошана, довіра; для інституту освіти – прагнення до знання, для інституту влади – прагнення до командування);

– культурні символи (для сім'ї – обручки, шлюбний ритуал; для держави – герб, прапор, гімн; для бізнесу – фірмова марка, патентний знак; для релігії – хрест, ікони, для освіти – освітні рівні, дипломи, наукові звання і ступені; для влади – печатки, булава, іменна зброя);

– утилітарні культурні риси (для сім'ї – будинок, квартира, меблі; для бізнесу – магазин, фабрика, устаткування; для освіти – інформаційні класи, бібліотека; для влади – офіси й адміністративні будівлі);

– усні та письмові кодекси поведінки (для держави – конституція, закони; для бізнесу – контракти, ліцензії, для освіти – ліцензії, акредитація; для влади – краватки, знаки відзнаки, табель про ранги);

– ідеологія (для сім'ї – любов, сумісність; для бізнесу – свобода торгівлі, розширення справи; для релігії – православ'я, католицизм, протестантизм, буддизм, іслам, для освіти – багатомовність, мобільність, толерантність; для влади – ідеологема верховенства, деспотизм).

Для соціальних системи управління (залежних від діяльності людини) характерним є розподіл концепцій управління відносно політичних режимів, що діють у конкретному типі суспільства. У свою чергу, політичні режими мають власне функціонування соціального інституту влади (таблиця 2).

Т а б л и ц я 2

**Розподіл концепцій управління залежно від режимів
життєдіяльності соціальних систем
(за Ю. Бех)**

<i>Параметри системи</i>	<i>Гомеостаз</i>	<i>Гомеорез</i>	<i>Гомеоклаз</i>
Провідний вид зворотного зв'язку	Негативний	Позитивний	Відсутній або гіперболізований
Базовий принцип	Динамічної рівноваги	Стійкої нерівноважності	Зростання ентропії
Тип механізму дії	Адаптаційний	Розвивальний	Руйнівний
Домінанта розподілу структурної енергії	На внутрішню роботу	На зовнішню роботу	Затухання джерела структурної енергії
Ідеологія поведінки системи управління	Консервативна	Революційна	Ризикована
Медіатор організаційної взаємодії	Позитивні цінності суспільства	Смисли	Ліозорні цінності і помилкові цілі
Рухливі сили організаційної взаємодії	Менеджери	Менеджери-новатори, лідери	Деструктивні елементи суспільства, рухи
Інструменти відтворення системи	Закони, звичаї, ритуали, традиції	Смислотворчість, смислопородження	Деструктивні рішення і дії
Сутність буття системи	Сталість	Розвиток	Занепад
Морфологія системи	Стала	Ускладнюється	Руйнується
Організація	Стала	Ускладнюється	Спрощується

<i>Параметри системи</i>	<i>Гомеостаз</i>	<i>Гомеорез</i>	<i>Гомеоклаз</i>
зв'язків у системі			
Характер руху структури внутрішніх відносин	Пульсація	Інтеграція	Дезінтеграція
Функціональні можливості системи	Залишаються сталими	Нарощуються	Дисфункціональність
Зміст змін у структурі системи	Сталість функцій для вирішення типових завдань	Нарощування і збагачення функцій для вирішення нових завдань	Відмирання функцій і банкрутство
Співвідношення змісту і форми	Відповідність змісту формам буття	Зміст випереджає форму	Форма переживає зміст
Тип змін у системі	Коливання навколо середньої лінії	Прогресивний	Регресивний
Характер руху системи у зовнішньому просторі	Дрейф у визначеному діапазоні	Цільова спрямованість, що обмежується навколишнім світом	Зникнення зі сцени історії
Тип суспільства	Закрите	Відкрите	Застійне
Відношення системи до навколишнього світу	Вибіркове	Агресивне	Пасивне
Систематизація концепцій управління	Ситуаційний менеджмент; управління моделями; управління за цілями	М'яке управління; інноваційний менеджмент; нейроманеджмент; синергетичний менеджмент; управління змінами	Кризовий менеджмент; ризик-менеджмент
Стилі управління	Демократичний	Ліберальний	Авторитарний

Звертаємо також увагу на те, що у рамках наукової школи ноосоціогенезу, самоорганізації і саморегуляції соціальних систем підготовлена і захищена Ганною Козловською кандидатська дисертація з обґрунтування організаційної свідомості [3], у стадії завершення знаходиться дослідження проблем організаційної пам'яті соціальних систем [8].

Завдяки роботі Г. Козловської в українській філософській думці розроблена цілісна концепція організаційної свідомості, сутність якої полягає у формуванні узагальненої картини існування цього феномену,

що визначений як відображення, осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування та вдосконалення навколишнього та власного буття.

Г. Козловська підбрала методологічний інструментарій, який містив такі наукові підходи: тектологічний, управлінський, психологічний, поведінковий, педагогічний, культурологічний, аксіологічний. Завдяки цьому комплексному інструментарію їй вдалося сформувати визначення природи (семантична реальність, носієм якої є смисл, а саморух її проявляється як явище смислогенезу), сутності (полягає у відображенні та осмисленні процесу внутрішнього упорядкування, узгодженості взаємодії більш-менш диференційованих та автономних частин цілого, що обумовлена його будовою), змісту (сукупність процесів упорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи на основі організаційних ідей, поглядів, почуттів) та форми організаційної свідомості.

У своїй роботі Г. Козловська розкрила структуру організаційної свідомості, яка розглядається в особистісному та суспільному вимірах. Авторка запропонувала узагальнювальну модель організаційної свідомості, всі елементи якої (організаційні погляди, принципи, норми, цінності тощо) між собою органічно взаємопов'язані, а інтегральним ядром їх системи визначені організаційні переконання, організаційні цінності та ціннісні орієнтації.

Дослідження містить обґрунтування системи функцій організаційної свідомості; побудована концептуальна модель її функціонування, яка формується на основі так званого «управлінського циклу», замкненого на мету. Центральний системоутворювальний компонент такого циклу – прийняття рішень, що реалізується на індивідуальному рівні за допомогою цілеутворення в процесі самоменеджменту особистості, а відповідно, цілепокладання – на колективному рівні в процесі управління (соціального, державного, корпоративного). Поза вказаним циклом організаційна свідомість самовідтворюється в процесі самоорганізації особистості й самоорганізації соціальних процесів.

Для дослідження загальної теорії управління і функціонування соціальної системи корисним стали уявлення Г. Козловської про діалектику організаційної свідомості людини і суспільства. Їх єдність полягає, по-перше, в тому, що обидва явища мають здатність відображати відносини, які складаються між людьми кризь призму упорядкованості; по-друге, вони формуються та розвиваються в процесі діяльності та впливають на цю діяльність, визначають та

регулюють її; по-третє, суспільна та індивідуальна свідомість пов'язані з мовою, за допомогою якої від покоління до покоління передається організаційний досвід людей; по-четверте, їх об'єднує належні їм функції (самоорганізації, управління); по-п'яте, суспільна та індивідуальна організаційна свідомість містять в собі раціональну (знання, поняття, судження) та емоційну (почуття, схильності, мотиви) сфери тощо. Відмінності між суспільною та індивідуальною організаційною свідомістю полягають у об'ємі, формах, засобах та часом існування, в закономірностях формування, та за іншими характеристиками.

Для вивчення джерел формування загальної теорії управління знадобились напрацювання Г. Козловської щодо організаційної свідомості. Дослідниця обґрунтувала організаційну культуру як критерій сформованості організаційної свідомості. Виділила основні показники зрілості повсякденної та професійної індивідуальної організаційної культури, особливості її виявлення у внутрішній та зовнішній стратегії колективного носія (фірми, суспільства). Корисним став порівняльний аналіз особливостей та відмінностей сформованості організаційної свідомості німців, французів та українців.

Таким чином, проаналізувавши джерела щодо концепцій управління та організаційних явищ, була сформована авторська ідея структури загальної теорії управління. Ця структура стала результатом докторського дослідження Ю. Бех й викладена як у тексті докторської дисертації, так і в монографіях, що подані українською і англійською мовами [2]. У цих працях обґрунтовані передумови формування загальної теорії управління та три її рівня, що побудовані за аналогією структури класичної соціологічної теорії.

Як висновок варто зазначити, що взаємовідношення соціального інституту влади та соціальної системи управління мають організаційний характер. Основою для їх взаємовідношення стає людська особистість як ядро утворення соціального світу, а тому саме в ньому зароджується управління. Причому зародження відбувається лише при необхідності процесів регуляції та саморегуляції.

Влада є атрибутивною характеристикою управління. Влада та управління мають тісні причинно-наслідкові взаємозв'язки і, що важливо, соціальна система управління обслуговує соціальний інститут влади. Зазначимо, що соціальний інститут влади є явищем, детермінованим характером цивілізаційного етапу розвитку планетарної спільноти. Соціальна ж система управління є більш динамічним явищем і залежить від світогляду людини та конкретно-історичних умов, в яких вона функціонує.

Дуальність буття явища глобальної організації планетарним розвитком вимагає від нас більш глибоко розглянути і подати в теоретичному виді параметричні характеристики, з одного боку, соціального інституту глобальної влади як незалежного від людини явища в структурі планетарного соціального організму, а з другого боку, відтворити засобами когнітивного аналізу соціальну систему глобального управління як відносно самостійного моменту планетарного життя і цілком підвладного регуляції з боку менеджменту.

На цій основі відкриваються якісно нові горизонти науки глобального управління і якісно інші знання для організації професійної підготовки кадрів управління нового покоління з іншим мисленням і принципово іншою компетентністю практичного управління соціальним розвитком. Наприклад, управління знаннями, яке за загальним визначенням поки сприймається не стільки як конкретна функція в організаційній діяльності, скільки ідеологія, що пронизує усі підходи до освіти.

Присудження у поточному 2017 році Нобелівської премії американському вченому-економісту Річарду Талеру за ідею когнітивної (або як прийнято називати поведінкової) економіки. Вчений, вивчаючи наслідки обмеженої раціональності, соціальних переваг і відсутності самоконтролю, продемонстрував, як ці риси людини впливають на її індивідуальні рішення, а також показав, як ці рішення впливають на ринок. Це є ще одним переконливим аргументом на користь розробки загальної теорії управління у горизонті опори на ноосферу, мислення, засоби сучасної психології і когнітивістики, тобто більш глибокого використання духовності Планетарної особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Бех В. П.* Соціальне управління у контексті саморегуляції соціального організму країни: монографія / В.П. Бех, Ю.В. Бех, С.М. Попов; за наук. ред. В. П. Беха. – Запоріжжя: Просвіта, 2012. – 572 с.
2. *Бех Ю. В.* Філософський модус загальної теорії управління: монографія / Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. – 478 с.
3. *Козловська Г. В.* Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне : монографія. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – 203 с.

4. Монсон П. Современная западная социология: теории, традиции, перспективы / П. Монсон ; [пер. со шв.]. – СПб. : Изд-во «Нотабене», 1992. – 445 с.
5. Поппер К. Объективное знание. Эволюционный подход // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. – 18.12.2009. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/4291>.
6. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с.
7. Философия и методология науки : учеб. пособ. для студентов высш. учеб. заведений / [под ред. В. И. Купцова]. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 554 с.
8. Чижевська О. Організаційна пам'ять: методологічні підходи до вивчення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ird.npu.edu.ua/files/chyzevska.pdf>.
9. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности / Э. Г. Юдин. – М. : Наука, 1978. – 392с.

REFERENCES

1. Bex V. P. Social'ne upravlinnya u konteksti samoregulyaciyi social'nogo organizmu krayiny: monografiya / V.P. Bex, Yu.V. Bex, S.M. Popov; za nauk. red. V. P. Bexa. – Zaporizhzhya: Prosvita, 2012. – 572 s.
2. Bex Yu. V. Filosofs'kyj modus zagal'noyi teorii upravlinnya: monografiya / Min-vo osvity i nauky Ukrainy, Nacz. ped. un-t imeni M. P. Dragomanova. – K.: Vyd-vo NPU imeni M. P. Dragomanova, 2013. – 478 s.
3. Kozlovs'ka G. V. Organizacijna svidomist': indyvidual'ne i suspil'ne : monografiya. – K. : Vyd-vo NPU imeni M. P. Dragomanova, 2007. – 203 s.
4. Monson P. Sovremennaya zapadnaya sotsiologiya: teorii, traditsii, perspektivy / P. Monson ; [per. so shv.]. – SPb. : Izd-vo «Notabene», 1992. – 445 s.
5. Popper K. Ob'ektivnoe znanie. Evolyutsionnyiy podhod // Elektronnyaya publikatsiya: Tsentr gumanitarnyih tehnologiy. – 18.12.2009. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/4291>.
6. Prigozhin A. I. Metody razvitiya organizatsiy / A. I. Prigozhin. – M. : MTsFER, 2003. – 864 s.
7. Filosofiya i metodologiya nauki : ucheb. posob. dlya studentov vyssh. ucheb. zavedeniy / [pod red. V. I. Kuptsova]. – M. : Aspekt Press, 1996. – 554 s.
8. Chy'zhevs'ka O. Organizacijna pam'yat': metodologichni pidxody do vy'vchennya [Elektronnyj resurs]. – Rezhy'm dostupu: <http://www.ird.npu.edu.ua/files/chyzevska.pdf>.
9. Yudin E. G. Sistemnyiy podhod i printsip deyatel'nosti / E. G. Yudin. – M. : Nauka, 1978. – 392s.

Бех В., Бех Ю. Взаимоотношения социального института власти и социальной системы управления: генетический контекст.

В статье продемонстрированы отношения социального института власти и социальной системы управления. Пользуясь инструментом генетического анализа показано, что их истоками являются социальный мир с генетическим ядром человеческой личности. Определены связи между социальной системой управления и социальным институтом власти. Описана локальность саморазвертывания социального мира происходящая в двух плоскостях (горизонтальной и вертикальной). Представлена авторская концепция разницы между социальным институтом власти и социальной системой управления. Определена характеристика социальной системы управления в зависимости от режимов жизнедеятельности систем. Обоснована важность организационных явлений для понимания функционирования социальной системы. Продемонстрированы генезис и структура общей теории управления.

Ключевые слова: генезис, власть, институт власти, социальная система, социальная система управления, общая теория управления.

Bekh V., Bekh Yu. The relationship between the social power institut and the social management system: the genetic context.

The article demonstrates the relationship between the social institution of power and the social management system. Using the tool of genetic analysis, it is shown that their origins are the social world with the genetic core of the human personality. The relationship between the social management system and the social power institution is defined. The locality of self-development of the social world occurring in two planes (horizontal and vertical) is described. The author's conception of the difference between the social institution of power and the social management system is presented. The characteristic of the social control system is determined depending on the modes of vital activity of the systems. The importance of organizational phenomena for understanding the functioning of the social system is substantiated. The genesis and structure of the general control theory are demonstrated.

Keywords: genesis, power, power institution, social system, social management system, general management theory.