

УДК 330.101

В.В. ЗІНЧЕНКО, кандидат економічних наук,
доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри
Українського гуманітарного інституту

ДЕЛІБЕРАТИВНІ МОДЕЛІ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

У статті аналізується динаміка розвитку процесів самоорганізації в системах управління, структура і алгоритм функціонування тенденцій самоврядування. Досліджуються світоглядні, економічні, політичні тенденції, перспективи і форми їх подальшого розвитку.

Ключові слова: *деліберативне управління, постіндустріальність, комунікація, самоврядування, самоорганізація.*

Постановка проблеми. Хаотичність, уповільнення і неефективність трансформацій авторитарно-бюрократичних систем макро- і мікрорівнів на пострадянському просторі, їх нестабільність викликають необхідність пошуку методів оздоровлення суспільних і державних відносин, економіки, пошуку шляхів переходу до управлінського механізму нового типу, який відповідає умовам функціонування світової економіки, забезпечення збалансованості, подолання негативних процесів (інфляції, монополізму, безробіття, якісної ненасиченості споживчого ринку, дефіциту бюджету та ін.). У зв'язку з цим перед економічною наукою і управлінською практикою виникають проблеми принципово нового характеру. Такими проблемами є: розробка концептуальної моделі і механізмів, які забезпечують гармонійне поєднання співробітництва і взаємодії у суспільних відносинах, раціонального планування і ринкової регуляції, виробництва і споживання в ринкових відносинах, наповнення споживчого ринку товарами і послугами, усунення диспропорції між товарною масою і кількістю грошових знаків, які знаходяться в обігу, прискорення окупності капітальних вкладень, орієнтація на прогресивні технології. При цьому особливе місце зай-

має проблема забезпечення стабільного зростання якості і надійності нових виробів і послуг при зниженні цін на нові види продукції і орієнтації на вагомому скорочення чисельності виробничих і управлінських працівників для досягнення переваг в конкурентній боротьбі, закріплення на вже завойованих і нових ринках.

Пошуку відповідей на ці питання присвячено цю статтю. У ній аналізується динаміка розвитку процесів самоорганізації в системах управління, структура й алгоритм функціонування тенденцій самоврядування.

Виклад основного матеріалу. Вирішення цих проблем потребує глибокого теоретичного аналізу кон'юнктурних аспектів народного господарства і пошуку в зарубіжній і вітчизняній практиці інструментів його інтенсифікації. Результатом такої стратегії має стати створення управлінських систем нового покоління, які працюватимуть у режимі так званого *конвєсра нововведень*. По суті, ставиться завдання об'єднати в рамках організаційних і господарських комплексів нового типу гнучкість і здатність до адаптації дрібносерійного виробництва послуг і продукції з низькими витратами і високою продуктивністю праці, характерними для масового виробництва. Не

тільки якісне задоволення існуючих потреб, але і завчасне прогнозування форм їх виникнення, аналіз можливих наслідків і постійний пошук нових методів взаємодії є головним стратегічним і повсякденним завданням функціонування будь-якого суспільства, підприємства, установи і організації. Реалізацію цих завдань забезпечує якісне впровадження методів управління, які ґрунтуються на світовому досвіді прикладної діяльності й теоретичних узагальненнях у сфері ефективного менеджменту, самоврядування і управління людськими і матеріальними ресурсами, застосовуючись на мікро- і макрорівнях усіх без винятку якісно функціонуючих сегментів економічного і суспільного життя. Усе це диктує необхідність формування нових підходів до управління людськими і виробничими ресурсами, оскільки традиційні методи управління з їх орієнтацією на валові показники масового виробництва, які не забезпечують ефективною взаємодією учасників по горизонталі і не приділяють достатньої уваги кінцевому споживачеві, себе не виправдовують. Тому в цей час іде безпрецедентний злам існуючих стереотипів управлінського мислення.

Критична соціальна теорія і моделі *деліберативного менеджменту*, які розробляються в межах концептуальних напрямків сучасного неомарксизму і постмарксизму, концентруються на необхідності ґрунтовного аналізу феноменів влади і управління, моделей менеджменту в підсистемах суспільства (економіки, політики, держави). Проте, на відміну від інших теоретичних концепцій, управлінських практик і дослідних програм, метою аналізу *деліберативного менеджменту* не є виключно фіксація і констатація *існуючої* суспільно-державної та економіко-виробничої даності. Навпаки, критичний аналіз соціуму передбачає виявлення існуючих антагоністичних, відчужуючих факторів, які деформують виробничу і суспільну комунікацію. Критична соціальна теорія відзначає, що на цей момент у суспільстві (у всіх його сферах) багато в чому панують хибні потреби, які нав'язуються

певними соціальними угрупованнями з метою утиску індивідуальної, групової і творчої свободи. Ці потреби закріплюють відносини панування і підпорядкування, продукуючи експлуатаційну працю, агресію, соціальні конфлікти, економічну і суспільну несправедливість. Нав'язуються стереотипи потреб, поведінки і суспільних відносин, які сприяють фіксації цих відносин. Г. Маркузе називає це «репресивними потребами» [7, с. 15]. Прояв ситуації панування у сфері управління функціонує у вигляді *адміністративної моделі управління*. Адміністроване суспільне життя і економіко-виробничі відносини цього типу репрезентуються пануючою структурою як стандарт благополуччя та благоустрою. Неомарксизм концептуально розробляє теорію про необхідність зміни експлуатаційних і антагоністичних відносин між людьми у всіх сферах суспільного та індивідуального життя. Метою розвитку людства розглядається постійний історичний поступ до тотальної свободи і розвитку людської емансипації. Відносини антагонізму, побудовані на моделі експлуатації, перш за все у сфері економіки, призводять до появи і збереження феномену відчуження, протистоять людському взаєморозумінню і є основним каталізатором соціальних конфліктів.

Метою аналізу *деліберативної критичної теорії управління* є визначення ключових рис і механізмів побудови суспільства, в якому немає незалежних від волі людей суспільних і виробничих відносин, тобто суспільства, в якому скасовані відносини примусу і панування одних людей над іншими. Контроль над процесами виробництва і суспільного функціонування має перейти до безпосередніх учасників суспільного виробництва (як у галузі матеріального виробництва, так і у сфері продукування ідей та управлінських рішень). Негативними наслідками репресивного стилю управління є клановість і корпоративність, коли управлінець, політик захищає інтереси лише своєї групи, репрезентуючи їх начебто загальносуспільними. *Деліберативний менеджмент* у зв'язку з цим

вказує на появу в такому випадку однієї із форм ідеології — ідеологічної *люзії універсальності*. Унаслідок цього існує небезпека функціонування суспільства за правилами і цінностями панівної групи (*Gemeinschaft*). Тому, як відзначає Ю. Хабермас, «суспільна теорія набуває форми критики ідеології» [3, с. 20]. Завдяки ідеологічним маніпуляціям настає кінець і відносній самостійності індивіда (і в економічній діяльності зокрема, і в суспільній в цілому). Він більше не має жодних вільних власних думок: «Зміст масової віри є безпосереднім продуктом бюрократій, пануючих в економіці і державі, і їх прихильники таємно служать виключно своїм автоматизованим і вузько груповим інтересам» [1, с. 22]. Ідеологія виявляється як «хибна свідомість», що цілеспрямовано використовується панівною групою для духовного підкорення людей, їх підпорядкування існуючому устрою. Це обумовлює також формування індивідуального «репресивного мислення», яке за своєю сутністю є некритичним у сприйнятті сформованої суспільної діяльності. Це доповнюється організованою системою маніпуляції свідомістю мас за сприяння систем масової інформації. Формуються навіть стандартизовані мовні форми, які є знаряддями універсального маніпулювання і метою яких є утвердження системи пристосування і підпорядкування людей панівному угрупованню.

У теоріях управління відбувається еволюція до «менеджменту людських ресурсів». Попередні «раціональні» та «тейлористські» управлінські моделі, які передбачають жорсткі методи адміністративного командного управління та вертикальну ієрархічну структуру, є ефективними на *окремій* ділянці виробництва чи соціуму у випадках екстремальної потреби у концентрації спільних зусиль. Звичайно, сучасний менеджмент не відкидає повністю раціоналістичну модель. Вона залишається методологічною основою формування організаційних структур, планування, проведення передпроектних досліджень, економічних розрахунків та ін. Елементи жорсткого командного управління зали-

шаються переважними в певних екстремальних умовах, що потребують, наприклад, швидкої концентрації зусиль на якій-небудь ділянці робіт або при вирішенні виробничих завдань (наприклад, випуск масової стандартної продукції). Однак за своєю суттю вони стоять на заваді налагодженню партнерських взаємовідносин, експериментуванню, стримуючи ініціативність, що, врешті-решт, призводить до зниження ефективності як виробництва, так і суспільної мобільності. Адміністративність управління служить консервації антагоністичних відносин, соціально-політичним конфліктам внаслідок загострення протиріч між взаємодіючими сторонами (працівники, владна структура, управління). А там, де треба експериментувати, шукати, в умовах підвищеного господарського ризику, налагоджувати різноманітні робочі зв'язки між партнерами, де адміністративні важелі стають неефективними, потрібне нове, більш гнучке і різноманітне або так зване *органічне управління*.

Тому в концепціях управління необхідне формування нової стратегії, початком чого є злам традиційних стереотипів в управлінському мисленні. Е. Мейо вказує, що створений тип індустріального суспільства руйнує міжлюдську комунікацію, її первинну неформальну форму, бюрократизується, ізолюючи людину, ігноруючи світ людських емоцій. Створюється розрив між технологічно-економічним розвитком суспільства і його морально-етичним рівнем. Негативним наслідком цього є розвиток «соціального невігластва» суспільства, яке придушує потреби і прагнення особистості. Це призводить до спалахів агресії і невротизму. На підприємстві це веде до його руйнації (страйки, плинність кадрів, міжкласові зіткнення, виробнича апатія тощо); у суспільстві проявом цього є революції, міжкласові зіткнення, війни, девальвація соціально-етичних цінностей. Необхідно враховувати, що «акціонувальні» економіко-соціальні моделі не дозволяють досягти подолання відчуження між учасниками суспільних і виробничих відносин. «Акціонуваль-

ні» моделі передбачають наділення учасника взаємовідносин можливістю отримання частки суспільного чи виробничого прибутку. Однак, надаючи можливість *володіння*, вони не надають можливості участі в системі управління і контролю. У цьому випадку працівник на виробництві чи громадянин в суспільстві в кращому випадку перетворюється на «власника-акціонера», який підпорядковується розпорядчій владі управлінців. Побудова «суспільства споживання» і встановлення формально-юридичної рівності не сприяє подоланню відчуження від влади і не надає реальних шансів на отримання доступу до системи управління. Нерегулярна «участь» у формотворенні рішень у вигляді епізодичної участі у виборах чи виконанні прийнятих управлінською верхівкою рішень, за відсутності навиків управління, залишає людину пасивним учасником соціальних і виробничих процесів, сформованих панівною ідеологією. Наслідком цього є розвиток у людини споглядальної і виконавської позиції. Антагоністично-експлуатаційні відносини між людьми, і перш за все у сфері безпосередньої комунікації, є основним відчужуючим фактором, оскільки в них людина постає не як унікальна особистість, а як певний фетишизований еталон пануючих економічних і політичних ідеологем. «Менеджмент людських ресурсів» сприяє поліпшенню ситуації. Оскільки в ньому людина, зокрема працівник, вже не є об'єктом-виконавцем, а від неї вимагається активна позиція, стимулюється творчий підхід, формується особиста відповідальність за результати власної праці та діяльності. І діє вона заради спільних цілей (підприємства, соціуму). Розвиток особистої ініціативи в цьому випадку стимулюється системою мотиваційної підтримки (кар'єрне просування, фінансова стимуляція). Д. Мак-Грегор вказує, що система санкцій і адміністративного спонукання не є досить ефективною.

Необхідно враховувати, що за певних умов людина не лише здатна до відповідальності, але й прагне до неї. Людина здатна себе контролювати і діяти

суспільно-солідарно у випадку прагнення до цілей, досягнення яких сприятиме задоволенню її індивідуальних інтересів. Наступним кроком є **деліберативна модель** «комунікативного менеджменту». Метою «деліберативного комунікативного менеджменту» на суспільному, політичному і економіко-виробничому рівнях є досягнення стану безконфліктності на основі узгоджених дій, що спрямовані на задоволення спільних інтересів, участь працівників (виробництво) і громадян (суспільство) в структурах управління. Метою аналізу є визначення ключових рис і механізмів побудови суспільства, в якому немає незалежних від волі людей суспільних і виробничих відносин, тобто в якому скасовано відносини примусу і панування одних людей над іншими. Контроль над процесами виробництва і суспільного функціонування має перейти до безпосередніх учасників суспільного виробництва (як у галузі матеріального виробництва, так і у сфері продукування ідей і управлінських рішень). Попередні *об'єкти* виробництва і управління (люди) повинні стати *суб'єктами* виробничої, суспільної організації і управління з метою реалізації своїх і колективних, загальносуспільних потреб і здібностей. Створюється система спільних стимулів і спільної зацікавленості завдяки спільній участі в управлінні, яке в результаті набуває рис самоуправління. У такому випадку норми та рішення можуть бути легітимізованими на основі спільної комунікації, яка є регулятивним принципом. Створена структура повинна надавати однакові умови для рівноправного вибору дій, включаючи примус і панування.

Метою стає досягнення демократичного консенсусу в ухваленні рішень. На рівні суспільства і підприємства норми і рішення формуються в результаті компромісу і згоди (консенсусу) між всіма зацікавленими учасниками, які мають рівні можливості доступу до управлінської влади. У той же час виключається надмірний тиск з боку однієї із сторін, не надається нікому привілейованого владно-управлінського становища. Консенсус досягається завдя-

ки процедури загального комунікативно-формування рішень, які, ґрунтуючись на рівних інтересах кожного, знаходять обґрунтоване схвалення всіх. Ця модель отримала назву *деліберативної демократії* (походить від латинського терміна *deliberatio* – «обговорення»). Кожен індивід у цій моделі отримує можливість брати участь у виробленні стратегії функціонування суспільства, що приводить до врахування інтересів окремих індивідів та соціальних груп і сприяє поглибленню їх взаєморозуміння. Суспільні утворення постають завдяки відносинам взаємного визнання, обговоренню і компромісу, який означає добровільну відмову від вузькоогоїстичних індивідуалістських чи групових інтересів, якщо вони стоять на заваді взаємній згоді і розширенню відкритості суспільної, управлінської і політичної комунікації.

Деліберативна демократія комунікативного управління відзначає, що не можна вважати по-справжньому легітимним те рішення, яке спирається на заздальгідь вироблену і затверджену формулу дій і рішень (на кшталт, «*Я знаю, чого хоче народ*» тощо). Не існує єдиної, заздальгідь сформованої «волі народу». Метою деліберативної моделі управління є постійне зменшення наймансько-експлуататорських відносин; розширення системи самоврядування (як суспільного, так і на рівні підприємств). У такому випадку суб'єкт суспільних і трудових відносин є також суб'єктом (а не об'єктом) системи управління, розподілу і контролю. Знищення відносин панування виявляє, що розумна організація суспільства, яку передбачає критична теорія, являє собою щось більше, ніж нову форму управління господарством. «Це більше зачіпає те визначальне, завдяки чому суспільство і стає розумним: підпорядкування господарства потребам індивідів» [8, с. 105].

Суспільство (і виробництво) у перспективі має стати *самокерованим*. На зміну системі «людина – річ – людина», має прийти система «людина – людина», де відносини будуть безпосередньо суспільними, розумними. Але такі відносини потребують і певних людей –

всєбічно розвинених, здатних орієнтуватися у всіх суспільних відносинах. *Самоуправління* здійснюється всередині суспільних систем завдяки включенню населення в управління і власність, розширенню прав і свобод, зростанню соціальної захищеності, гуманізації суспільного життя. Нове суспільство, таким чином, – це свідомо регульована і самокерована система [4, с. 52].

Демократія в усіх формах суспільного життя перш за все – це комунікація, яка в процесі найширшого обговорення раціонально формує волю її учасників. Тобто необхідно виходити не з наперед визначених поглядів і рішень, а з процесів їх формування у комунікативному дискурсі. Розвиток нового суспільства має здійснюватися як вільна справа звільнених індивідів. Для такої системи базовим є *принцип відповідальності*. Здатність до відповідальності означає підкорення її вимогам: *бути спроможним пов'язане з бути зобов'язаним*. «Відповідальність є складовою свободи діючого суб'єкта: я відповідаю за свої дії, незважаючи на те, чи існує об'єкт відповідальності, який – рано чи пізно – притягне мене до неї» [2, с. 32]. Цим обумовлюється відповідність і залежність стану кожного за аналогічний стан іншого. Рівний для всіх рівень свободи і справедливості є можливим за наявності солідарності: кожен член співтовариства повинен відповідати за свої дії, заручаючись аналогічною відповідальністю стосовно себе з боку інших членів спільноти. Відбувається *поєднання самовідповідальності і співвідповідальності*. Разом з принципом відповідальності кожен при такій системі також отримує частинку суспільного або підприємницького доходу і управлінських можливостей пропорційно індивідуальному внеску у спільну справу. Це стає стимулом і мотивацією до творчого, ініціативного саморозвитку кожного учасника суспільних і виробничих процесів. Завдяки цьому забезпечується досягнення мети демократичного деліберативного устрою – стану гуманізму, індивідуальної свободи і суспільної солідарності замість стану конфліктної соціально-

політичної та економічної боротьби, антагоністичної непримиренності і панування експлуаторських відносин. В ідеях Р. Курца, Г. Райхельта, Ю. Хабермаса, О. Лафонтена, М. Хаммера, А. Негрі звертається увага на взаємозв'язок суспільно-колективних дій, інтерперсональної взаємодії творчих осіб з типом політичної ідеології соціуму. Видається істотним і обґрунтованим твердження, що ефективні громадянські асоціації будь-якого рівня і типу здійснюються не на основі рішень більшості і навіть не на основі консенсусу, а на ґрунті «внутрішньої узгодженості суспільних орієнтирів і ціннісних прагнень» [9, с. 122].

Суспільні реформи як самоціль самі по собі не здатні вирішити фундаментальні суперечності, що роздирають світ. Необхідні також і радикальні революційні зміни, яких можна досягти завдяки широким масовим діям і розвитку системи самоорганізації і самоуправління. Тому деліберативна економіко-політична концепція зберігає у своєму арсеналі класичне вчення про *перманентну соціальну революцію* (Е. Мандель, А. Горц, А. Бадью, М. Хардт), під якою розуміється необхідність солідарних дій суспільства і людства щодо вирішення вищезазначених проблем. *Самоуправлінське деліберативне суспільство* у перспективі може бути (і повинно стати) світовою системою, тому що на рівні окремої країни можливі лише елементи «*громадянської самоуправлінської (самоврядної) суспільності*» у тій або іншій економіко-політичній і суспільній сферах. Ідея деліберативного самоуправлінського устрою суспільства є протилежною як командно-адміністративному типу управління, так і тотально-дерегульованим системам. Демократичне самоврядування має бути досить гнучким, тобто маси повинні мати можливість вільно обирати із числа різноманітних альтернативних проектів, мають самі вирішувати, яка частина продукту і управлінської влади повинна розподілятися на тому чи іншому рівні суспільства. Еволюція комунікативно-управлінських моделей у сучасний період призвела до чіткого розподілу у

політико-економічній практиці на так звані «традиційні ліберальні» і «субсидіарні» течії. **Традиційна управлінська модель класичного типу** в економіці і політиці прагне лише до неістотних і несуттєвих корекцій у наявному типі виробництва, товарних відносин і суспільства, ліберального у своїй основі, не змінюючи його сутності. Це призводить до економіко-виробничої та суспільної стагнації і втрати політико-ідейної своєрідності.

Субсидіарна деліберативна демократія (термін так званої «субсидіарної школи», яка охоплює суспільствознавчі дослідження таких економістів, соціологів, політологів, правознавців, як, зокрема, Р. Шольц і Н. Тренкле, Е. Лохоф і А. Белгарт, Ф. Шандл, Р. Курц і Г. Райхельт, О. Лафонтен і Т. Майер, Г. Вайссер і С. Міллер та ін.), розглядає нинішній стан суспільства і в його системах (в тому числі, економічній, управлінській) як *тимчасовий, перехідний та етапний*, як такий, що потребує перманентних комплексних економіко-політичних, суспільно-управлінських і державно-правових змін. Завоювання економічної і політико-правової демократії призвели до закріплення в розвинених державах цивільно-політичних свобод, формально-юридичної рівності всіх громадян, широкої системи соціального захисту. Цей стан є зручною основою для поступового формування подальшого, ефективнішого суспільного розвитку. Мова йде про зміну сутності суспільства – доповнення до наявних соціальних завоювань розширеної системи відносин самоврядування (у суспільній, виробничій і політико-державній сферах), зменшення простору відносин адміністрування, найманства та експлуатації. В економічній сфері суспільства необхідно враховувати, що той або інший тип власності як такий не містить суспільної негатиції. Відчужуючим, нелюдським фактором є власницько-експлуатаційні відносини стосовно людей та спільнот. Використання будь-яких форм власності для встановлення відносин співробітництва, солідарності – в яких узгоджуються як

індивідуальні, так і суспільні інтереси – навпаки, сприяє розбудові суспільної та індивідуальної свободи на засадах співвідповідальності.

У суспільній сфері субсидіарна деліберативна демократія, виходячи зі своїх ідейних принципів, практичного досвіду і поставленої мети тотального подолання експлуатації і відчуження, не може дозволити собі концентруватися виключно на суто акціонованих і парламентських формах економіко-політичної діяльності. Оскільки акціонерно-власницька (економічна сфера) і формально-парламентська (політична) діяльність спрямовані одночасно: 1) на формування групи капіталістів-власників, орієнтованих у своїх цілях так званою *«ідеальною підприємницькою метою»* – прагненням до необмеженого збільшення прибутку будь-якими засобами (у тому числі й антисуспільними); 2) на професійних політиків кланового типу, які використовують сферу політичного управління для лобіювання у державній діяльності своїх фінансово-промислових інтересів. Це може призвести до концентрації сфер економічного і політичного управління у руках певних замкнено-елітних угруповань. Це перетворює управління на клановий привілей. У той же час це відчужує від управлінської економіко-політичної діяльності і управлінської культури широкі верстви населення, активність якого в такому разі виявляється епізодично, – під час отримання дивідендів, виборів, акцій громадянської непокори, страйків або масових безладів.

Деліберативна демократія виступає за залучення до повсякденної управлінської економіко-політичної діяльності більшості населення, охоплення його сферою економічного і політичного просвітництва. Управлінська економіко-політична діяльність самоорганізації може відбуватися у декількох формах. Перша форма – розширення сфери так званої «суспільності» – форм діяльності працівників і громадян у справі самоорганізаційного самоврядування своїм повсякденним, професійним, творчим життям через розширення сфери віль-

них від системи ієрархічної влади асоціацій і об'єднань, у яких люди здійснюють реальне управління власною долею з урахуванням аналогічних потреб і прав інших. Це приводить до поєднання діяльності з метою вирішення власних повсякденних побутових, професійних та інших вузькогрупових і класових інтересів із загальносуспільними, що також стимулює суспільно-управлінську активізацію людей. Внаслідок цього управлінська економіко-політична діяльність перетворюється з епізодичної на перманентну, таку, що активно еволюціонує. Друга форма – це методи економіко-політичного тиску (акції громадянської непокори, страйки, революційні дії тощо), які змушують змінювати сутність сфери управління і, зокрема, держави та її органів із захисника вузькогрупових потреб на функцію виразника і регулятора інтересів колективних і загальносуспільних. Управлінська економіко-політична діяльність самоорганізації не дозволяє консервуватися суспільній системі і методам управління, стимулює їх еволюцію у напрямі постійної демократизації.

Це призводить до збільшення залежності управлінської економіко-політичної сфери від громадянської суспільності, завдяки її повсякчасному впливу на ухвалення суспільних вагомих рішень. Усвідомлення можливості свого реального впливу на управлінські процеси сприяє формуванню *«випереджаючого реформаційного мислення»* [6, с. 11] у представників суспільно-управлінської діяльності, яке не пристосовується до наявної економіко-політичної реальності, а, навпаки, формує та спрямовує її розвиток. Оскільки вільне, нерепресивне мислення створює схеми і форми майбутнього реформування суспільства. Воно стає революційним фактором, який обумовлює постійну гуманізаційну еволюцію суспільства. Це стане можливим тоді, коли абсолютно переважача частина суспільної і виробничої системи буде охоплена безпосередньо суспільним контролем. Це і буде означати реальну перемогу громадянського суспільства у базисі соціуму, оскільки

ки різноманітні продукти колективної діяльності асоційованих членів перестануть протистояти один одному. Тільки об'єктивний розвиток засобів виробництва, виробничих сил, ринку, управління, тільки об'єктивація усупільнення праці в різних формах її реально необхідної і вигідної кооперації може зняти її суспільний поділ, який у найгрубіших формах відчужує від людини не тільки результати праці, але і саму працю як її діяльність, як саморозвиток. У сучасних умовах суспільного технологічного, інформатизованого розвитку, коли різні типи праці і їх продукти не протистоять непримиренно один одному як узагальнення інтересів різних соціальних спільнот, а професійні особливості завдяки автоматизації, інформатизації уніфікуються, то мірою самої праці поступово стає її час, який може враховуватися при розподіленні за працю.

У ряді неоіндустріальних країн система самоврядного громадянського устрою суспільства поступово втілюється у життя. Це відбувається там, де кооперація праці і розподілення, усупільнення власності, виробниче і політичне самоуправління стають повсякденністю, поєднуючись із науково-технічною революцією, глобалізацією ринку, з продуктивним контролем суспільства над ним, інтеграцією культурно-етичних цінностей у загальнолюдському духовному розвитку. У найбільш широкому своєму значенні громадянське деліберативне суспільство є власністю на знання і культуру в цілому, тобто на ті умови життя та праці, які служать розвитку не лише натурального або грошового багатства, але і самої людини як основного капіталу, включаючи освіту, засоби інформації та спілкування, різні форми інтелектуальної і творчої діяльності. Це робить людину перш за все духовно багатую у сфері її індивідуального саморозвитку. Деліберативна управлінська система є фактором суспільно-культурним, який включає ставлення людини до засобів не тільки матеріального виробництва, але і свого самовиробництва як суспільної, розумної істини. Вона ніби виводить людину за межі

безпосереднього матеріального виробництва, за межі її суто економічного існування і необхідності у більш ширшій соціальній сфері вільного і різнобічного розвитку.

Висновки. В ідеї деліберативності виражається історична тенденція переходу до свободи від політичного і економічного детермінізму, завдяки чому людина стає співвласником загальних умов свого особистого розвитку, незалежно від виконуваних нею соціально-економічних функцій і ролей. Зменшення, завдяки науці та техніці, необхідної праці в умовах громадянського суспільства веде до збільшення часу для того повного розвитку індивіда, який сам, у свою чергу, як найвища виробнича сила зворотно впливає на виробничу силу праці. Тому деліберативне суспільство означає не просто подолання гноблення, утиску і бідності, а якісно новий рівень людської свободи, свободи від суто економічної, продиктованої матеріальними нестатками необхідності. *Суспільне багатство* – не просто власність всіх, але кожного, тобто така спільна власність, де кожен є власником усього суспільного багатства у його повному обсязі [5, с. 43]. Як свобода кожного є умовою свободи всіх, так і цим багатством перш за все є наука, наукове знання, яке в реальності може належати кожному в повному обсязі, не заважаючи володінню ним іншими. Наукове знання є по своїй сутності всезагальною виробничою силою, рівною мірою доступною кожному.

Список використаної літератури

1. Exner A. Die Grenzen des Kapitalismus: wie wir am Wachstum scheitern. Christian Lauk, Konstantin Kulterer / A. Exner. – Wien: Ueberreuter, 2008. – 223 s.
2. Dannemann R. Das Prinzip Verdinglichung / R. Dannemann. – Wiesbaden: Panorama, 2005. – 166 s.
3. Habermas J. Vergangenheit als Zukunft. Das alte Deutschland in neuen Europa / J. Habermas. – Zürich: Pendo Verlag, 1993 – 158 s.

4. Kockshott Paul W. Alternativen aus dem Rechner. Für sozialistische Planung und direkte Demokratie / W. Kockshott Paul, A. Kotrell. – Köln: PapyRossa Verlag, 2006. – 267 s.

5. Kurz R. Schwarzbuch Kapitalismus. Ein Abgesang auf die Marktwirtschaft / R. Kurz. – München: Ullstein, 2001. – 456 s.

6. Lafontaine O. Fortschritt und Solidarität / O. Lafontaine. – Bonn: Reinbek Verlag, 2008. – 228 s.

7. Marcuse H. Kritik der reinen Toleranz / H. Marcuse. – Frankfurt a. – M.: Suhrkamp Verlag, 1993. – 127 s.

8. Marcuse H. Versuch über die Befreiung / H. Marcuse. – Frankfurt a. – M.: Suhrkamp, 1989. – 133 s.

9. Toffler A. The Adaptive Corporation / A. Toffler. – Aldershot: Gower, 1985. – 194 p.

В статье анализируется динамика развития процессов самоорганизации в системах управления, структура и алгоритм функционирования тенденций самоуправления. Исследуются мировоззренческие, экономические, политические тенденции, перспективы и формы их последующего развития.

Ключевые слова: *делиберативное управление, постиндустриальность, коммуникация, самоуправление, самоорганизация.*

The article analyzes the dynamics of self-organizing processes in systems of governance, structure and operation algorithm of self-management. We study the ideological, economic, political trends, prospects and shape their future development.

Key words: *deliberative management, postindustrial, communication, self-government, self-organization.*

Надійшло до редакції 8.12.2010