

УДК 316.422.42

М. В. Туленков, д-р соціол. наук

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості

МЕХАНІЗМИ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ АВТОРИТАРНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті розглядаються основні шляхи, умови, методи і механізми демократизації авторитарної системи соціального управління у світлі соціологічного аналізу.

Ключові слова: авторитарний порядок, демократичний порядок, механізми суспільної трансформації.

Для утвердження демократичного порядку в системі соціального управління транзитного суспільства потрібні інші соціальні умови й механізми, яких практично не існує всередині авторитарної системи соціального управління. Водночас перетворення авторитарного порядку в управлінській системі не завжди веде до створення в ній демократичного порядку, оскільки в процесі трансформації системи управління виникають лише потенційні суб'єкти демократичного процесу, тобто безліч локальних (або “місцевих”) відносно самостійних корпоративних соціальних утворень, що відображають особливі інтереси своїх членів. Однак при цьому залишаються відсутніми механізми відтворення демократичного порядку, виникнення яких відбувається вже після перетворення авторитарного порядку взаємодії керуючих суб'єктів і керованих об'єктів на основі здійснення низки специфічних соціальних і організаційно-управлінських заходів.

Зазначене дає підстави для логічного висновку, що в процесі перетворення авторитарного порядку організаційної взаємодії на демократичний виникає певний перехідний порядок організації взаємодії керуючих суб'єктів, а також і певний перехідний тип системи соціального управління, яку назвемо псевдоліберальною (чи квазіліберальною) системою соціального управління. Ця теза знаходить підтримку й ряду дослідників, які, аналізуючи процес переходу суспільств від авторитаризму до демократії, стверджують, що між ними мають бути проміжні суспільні системи, які слід віднести до напівдемократичних, обминути які не вдасться й Україні [1, с. 48].

Тому для з'ясування джерел виникнення демократичного порядку в системі соціального управління необхідно дослідити не тільки специфічні якості цієї перехідної управлінської системи, а й механізми її формування, функціонування та подальшого розвитку. Одним з найважливіших серед них є модель формування політичної культури, що використовується для пояснення процесу перетворення авторитарної системи управління на управлінську систему демократичного типу.

Узагалі під політичною культурою розуміється історичний досвід і пам'ять соціальних спільнот і окремих індивідів, а також їхні ціннісні орієнтації й переконання, що впливають на політичну поведінку [4, с. 264]. Інше тлумачення політичної культури знаходимо в працях С. Уайта, який визначає її як “взаємовідносини між політичними можливостями, політичними переконаннями та політичною поведінкою” [1, с. 50].

Із цього визначення випливає, що зміна політичних можливостей веде до зміни політичних переконань і політичної поведінки індивідів і соціальних груп, і навпаки. Дійсно, процес руйнування організаційних структур управління тоталітарної системи та утвердження на її “уламках” авторитарної системи управління зумовлює зміну політичної культури, а не навпаки. Адже необхідність зміни тоталітарного режиму часто-густо нав'язується суспільству самою управлінською системою, а процес руйнування інституту харизми як необхідної умови виникнення авторитарної системи управління здійснюються, як правило, не природним, а штучним, тобто насильницьким шляхом. Але зміна політичної культури в авторитарній системі управління (на відміну від тоталітарної системи) відбувається не штучним, а природним шляхом.

У ній, як правило, відбувається поступове “розмивання” ключового елемента цієї системи – загальнокорпоративних норм, що, з одного боку, означає зміну ставлення людей до авторитарної влади, а з іншого – є наслідком процесу руйнування авторитарного порядку взаємодії індивідів і соціальних груп. Таке поступове “розмивання” корпоративних норм і виникнення “місцевих” (локальних) корпоративних груп не тільки змінює соціально-політичні орієнтації людей, а й створює їх різноманіття (тобто певний “хаос”), на основі якого власне й виникає ліберальний порядок організаційної взаємодії суб'єктів і об'єктів соціального управління. Якщо рух авторитарної системи до “хаосу” є об'єктивним процесом, то момент виникнення й розвитку демократичного порядку багато в чому є випадковий, тобто зумовлений відповідними соціальними флуктуаціями, адже сам по собі “хаос” поглядів і норм, а також їх різноманіття ще не можуть вважатися демократичним порядком. Зазначені явища в результаті соціальної флуктуації особливо чітко простежувалися під час так званої перебудови радянського суспільства. У даному сенсі радянський лідер М. Горбачов і його дітище – перебудова – були тією соціальною флуктуацією, що зумовила виникнення широкого громадського руху, спрямованого на перехід від авторитарної до демократичної системи соціального управління.

Такий персоніфікований чинник руйнування авторитарної управлінської системи, як вважають деякі дослідники, є визначальним у процесі переходу до демократичної системи управління. Такої точки зору дотримується, зокрема, соціолог С. Хантінгтон, який вважає, що демократичні режими рідко встановлюються політичними діями мас, оскільки демократія з однаковою імовірністю є продуктом як олігархії, так і протестів проти олігархії [5, с. 196–198]. Звідси випливає, що рушійною силою переходу від авторитаризма до демократії (якщо виключити

революцію чи іноземну інтервенцію) може бути корпоративний лідер, дії якого не тільки знаходять підтримку в суспільстві, а й здатні мобілізувати людей на руйнування авторитарної системи управління як такої.

Саме такий процес, на наш погляд, відбувався на теренах колишнього СРСР наприкінці 80-х – початку 90-х рр. XX ст. Загальнокорпоративні норми радянської авторитарної системи управління, як свідчить аналіз, досить швидко піддалися “розмиванню” насамперед на вищих її ієрархічних рівнях, а також у самій серцевині авторитарної держави – в її “силових” інституціях. В умовах такого “розмитого” авторитарного порядку прагнення людей до реалізації своїх “місцевих” (або локальних) інтересів розширюють масштаби суперечностей у самій авторитарній системі управління. Однак у даному випадку їх характер якісно змінюється порівняно з періодом сталого функціонування цієї управлінської системи, оскільки визначальними тут стають суперечності не стільки між окремими системами корпоративного управління, скільки між відокремленими їх частинами усередині самих цих систем. Послаблення здатності вищих рівнів авторитарної системи управління ефективно впливати на нижчі рівні управлінської ієрархії унеможлиблює відтворення загальнокорпоративних норм, а також збереження й утримання повномасштабної влади корпоративного типу.

З іншого боку, відокремленість “місцевих” (локальних) корпоративних владних груп (та їхніх лідерів) робить їх вплив на вищі рівні управління розрізненими і недостатньо сильними для перерозподілу корпоративної влади, а також для надання їй нової, більш демократичної форми. У результаті як вищі, так і нижчі рівні корпоративної управлінської ієрархії виявляються нездатними нав’язувати свої групові інтереси та підкорятися один одному, що сприяє виникненню перехідної (псевдоліберальної) системи управління.

У цій псевдоліберальній системі управління – держава (як суб’єкт соціального управління) зберігає за собою корпоративні форми організації влади, які за своїм змістом істотно змінюються. Ці зміни пов’язані насамперед з тими перетвореннями, що відбуваються в самому порядку організаційної взаємодії суб’єктів і об’єктів соціального управління. Руйнування корпоративної управлінської ієрархії, а також відокремлення її окремих рівнів приводить до зміщення максимальної концентрації влади з верхніх до середніх рівнів системи соціального управління. Це спричиняє посилення соціальної незалежності (або зменшення залежності) суб’єктів управління на середніх і нижчих рівнях управління та зменшення незалежності (або збільшення залежності) суб’єктів управління на вищих рівнях управління при взаємодії один з одним стосовно реалізації загального, групових та індивідуальних інтересів.

Отже, верхні та нижні рівні управлінської ієрархії стають, зрештою, однаковою мірою залежними один від одного, внаслідок чого утворюється якісно нова структура соціальної залежності, ніж та, що була за авторитарної системи управління [1, с. 56]. Таким чином, соціальна залежність порівнянної сили в авторитарній системі управління є обоюдно спрямованою між ієрархічними структурами управління

(суб'єктами управління) різних корпорацій (тобто по горизонталі), що формують сукупну корпоративну владу. Однак по вертикалі, тобто всередині самої ієрархічної структури авторитарної системи управління, ступінь соціальної залежності суб'єктів управління на її нижчих рівнях (порівняно з тими, що перебувають на її вищих рівнях) значно перевершує ступінь соціальної залежності у зворотному напрямі. Що стосується псевдоліберальної системи управління, то тут ступінь соціальної залежності суб'єктів управління в обох напрямках (зверху вниз і навпаки) практично зрівнюється.

Завдяки цьому виникає управлінська система з двома якісно різними типами соціальної залежності. До першого типу слід віднести залежність з низу до верху, яка має корпоративну групову природу (що властива авторитарній системі управління), а до другого типу – залежність, спрямовану з верху до низу, яка має суспільну природу (що властива демократичній системі управління). Суб'єкти управління, що перебувають “нагорі” управлінської ієрархії такої псевдоліберальної системи управління, не можуть повною мірою забезпечити керівництва людьми (тобто суб'єктами управління), що перебувають “внизу” даної управлінської системи, оскільки управлінські рішення, що ухвалюються першими, не відповідають особливим інтересам других. Відомий соціолог Р. Дарендорф з цього приводу зазначав, що люди, які займають владні й підлеглі позиції, мають інтереси, протилежні за своєю суттю і спрямованістю; люди з “низу” управлінської ієрархії прагнуть посилити свій вплив на людей, які перебувають “нагорі” цієї ієрархії, щоб ефективніше задовольняти свої особливі інтереси [6, с. 149].

Такі процеси відбувалися в другій половині 1991 р. в Україні, які були викликані дією специфічних чинників, пов'язаних із розпадом СРСР і які зумовили виникнення псевдоліберальної системи управління. Внаслідок цих подій відбулася децентралізація авторитарної влади “нагорі” (тобто в центрі вона значно зменшилася), а “внизу” (тобто в регіонах) – значно збільшилася, що давало змогу останнім певною мірою ігнорувати рішення владного центру. Власне кажучи, ієрархічна вертикаль авторитарної влади перетворилася на горизонталь, а організаційна взаємодія між центром і регіонами – із супідрядних, тобто жорстко підпорядкованих, відносин на паритетні відносини практично “рівних” суб'єктів управління. При цьому зазначимо, що спрямованість управлінського впливу “місцевих” корпоративних лідерів часто-густо є досить суперечливою, що істотно послаблює його сумарну силу. Тому особливі інтереси людей у межах перехідної псевдоліберальної системи управління на початковому етапі розвитку громадянського суспільства виражаються переважно в корпоративних формах організації влади, а фактично – в її авторитарних формах.

Соціальний зміст корпоративних форм організації влади відбиває насамперед специфіку псевдоліберальної системи управління, що виникає на тлі авторитарної управлінської системи. По-перше, в ній одночасно присутні відносно незалежні особливі групові інтереси вищих і нижчих корпоративних владних груп. По-друге, персоніфікований склад керуючих суб'єктів, які відображають інтереси останніх,

формується якісно іншим, не властивим авторитарній системі способом – “знизу нагору”, що зумовлено множинністю “місцевих” корпоративних груп і їхніх інтересів, а ці інтереси, як і їх носії, є відносно відособленими і незалежними. По-третє, ці практично незалежні групові інтереси потребують представницького способу узгодження, а також поєднання фрагментарної влади місцевих корпоративних груп в єдину, сукупну владу, тобто потребують організації єдиного суб’єкта влади. Але такий спосіб формування влади та узгодження особливих інтересів індивідів і соціальних груп, як показує аналіз, є якісною характеристикою організаційної взаємодії вже в демократичній системі управління [7, с. 307].

У межах псевдоліберальної системи управління, таким чином, виникають специфічні організаційно-владні утворення, що поєднують у собі якості двох різних типів організаційної взаємодії, які за своєю формою ще нагадують авторитарний порядок організаційної взаємодії, але за своїм змістом уже несуть у собі зачатки демократичного порядку взаємодії суб’єктів і об’єктів управління. Ці організаційно-владні утворення можна визначити як перекручені форми організації владної взаємодії, що за своїми особливостями та якісними характеристиками не відповідають як авторитарній, так і демократичній системам управління. Вони з’являються на тому етапі соціально-політичного процесу, який російський дослідник Д. Фадєєв, аналізуючи процеси лібералізації авторитарного режиму, назвав першим етапом реформи політичної системи. Цей етап, на думку вченого, настає тоді, коли правляча еліта, прагнучи зберегти за собою контроль над державною владою, змушена йти на запровадження окремих демократичних процедур [8, с. 119–120]. Унаслідок цього в рамках організаційної структури такої перекрученої (псевдоліберальної) системи управління зіштовхують носії двох якісно різних груп інтересів і видів соціальної залежності – корпоративної (групової) і суспільної, жоден з яких не є визначальним. Суперечливість інтересів цих двох якісно різних груп людей і зумовлює нездатність псевдоліберальної системи управління (яка є перехідним до демократичної системи типом), до сталого функціонування. Залежно від того, який із цих двох взаємодіючих сторін – “центральної” (тобто представникам корпоративних лідерів) чи “місцевій” (тобто представникам локальних корпоративних груп) – вдасться змінити баланс влади на свою користь, псевдоліберальна система управління або повертається до авторитарного стану, або набуває властивостей нового демократичного порядку [1, с. 60].

Щоб зрозуміти шляхи й механізми, які зумовлюють перетворення порядку організаційної взаємодії в псевдоліберальній системі управління в тому чи іншому напрямі, необхідно звернутися до способів організації авторитарного й демократичного порядків взаємодії суб’єктів і об’єктів управління. Здатність вищих корпоративних лідерів відновити авторитарний порядок взаємодії суб’єктів управління припускає, по-перше, використання й посилення ними управлінського впливу за рахунок збереження ключових елементів авторитарної системи, організованих за принципом підпорядкованості “зверху вниз”, що концентрують владу в межах вузької панівної групи, засновану на груповій та особистій залежності

людей; а по-друге, шляхом усунення тих механізмів і форм організації влади, які властиві якісно новій демократичній системі управління. Це передусім ті механізми організаційної взаємодії та органи влади, що сформовані за принципом “знизу вверху”, зокрема, представницькі органи влади й управління, механізми та порядок їх взаємодії в суспільній системі.

Однак розвиток механізмів демократичного порядку організаційної взаємодії в межах псевдоліберальної системи управління, як свідчить аналіз, пов’язаний зі здатністю “місцевих” корпоративних владних груп посилити вплив своїх особливих інтересів на організацію владної взаємодії, тобто розширити використання принципу формування органів влади “знизу вверху”. Тобто вони мають підвищити роль представницьких органів управління, а також обмежити (або поставити під контроль) діяльність виконавчих органів управління чи адміністративних органів влади. Отже, чим менше вищі корпоративні лідери здатні використовувати “силові” структури для розв’язання суспільних суперечностей, а також їх здатність до примусу з метою відновлення владних відносин авторитарної системи управління, тим швидше буде демонтована остання. Водночас прагнення вищих корпоративних лідерів посилити роль авторитарних методів управління, з одного боку, та їх нездатність зробити це легітимним способом – з іншого, призводить до перекручення змісту інститутів представницької влади в псевдоліберальній системі управління. Тобто виникає інший вид спотвореності органів представницького управління, що істотно відрізняється від їх перекручених форм. За формою своєї організації такі владні інститути є начебто демократичними, оскільки формуються на основі принципу “знизу вгору” і володіють необхідними самоврядними функціями. А за своїм змістом вони виявляються переважно авторитарними, оскільки значна частина представників цих органів влади формується для участі у виборах не “знизу”, а “зверху”, відображаючи тим самим особливі групові інтереси вищих корпоративних лідерів. Наприклад, поєднання роботи у виконавчих (адміністративних) органах управління з депутатськими обов’язками, що було запроваджене в колишньому СРСР, є одним із засобів формування перекрученого змісту представницьких органів управління.

Отже, псевдоліберальна система управління виникає й розвивається на основі псевдоавторитарних форм організації влади і псевдodemократичного змісту діяльності суб’єктів управління. Саме ці суб’єкти управління й утворюють визначений порядок функціонування псевдоліберальної системи управління, на основі якого власне й формується організаційна взаємодія між “роздробленими” груповими інтересами корпоративних носіїв влади [1, с. 62].

У зв’язку із цим виникає таке питання: чи може демократичний порядок виникнути в процесі організаційної взаємодії тільки цих локальних (або “місцевих”) корпоративних інтересів? Для отримання відповіді звернімося до аналізу механізмів дії суб’єктно-суб’єктних відносин у системі соціального управління. Із них випливає, що особливі інтереси корпоративних суб’єктів управління за відсутності потужного зовнішнього впливу мають тенденцію до зрощування. І, як

засвідчує новітня вітчизняна управлінська практика, ця тенденція й досі притаманна псевдоліберальній системі управління, яка фактично існує в сучасній Україні. У цій системі одночасно існує два протилежних стилі управління: авторитарний і демократичний, на що вказали результати соціологічного опитування (проведеного в 2004 і в 2008 рр.) серед 1200 респондентів з числа управлінського персоналу державної служби зайнятості України. У 2008 р. 33,2% з них відповіли, що в їхній організаційній взаємодії переважає авторитарний стиль управління (у 2004 р. цей показник був 38,2%), а 29,8% – відмітили, що в їхніх службових відносинах домінує демократичний стиль управління (у 2004 р. цей показник становив 21,8%).

Однак у цій перехідній системі управління діє й протилежна тенденція, зумовлена обмеженням за силою і масштабом управлінським впливом “корпоративного громадянського суспільства” (як суб’єкта управління) на державу (як об’єкт управління). Цей тип громадянського суспільства складається головним чином з місцевих корпоративних структур та регіональних еліт, які в основному утворюють “корпоративні” інститути представницької влади. Щоб “відстояти” свої особливі інтереси, “місцеві” корпоративні структури (та їхні лідери) прагнуть розширити масштаби формування владних інститутів за принципом “знизу вгору”. Владні інститути, утворені за цим принципом, починають прибирати до своїх рук тим більшу владу, чим більшу кількість різноманітних індивідуальних і групових інтересів вони в собі інтегрують і чим ширшою стає соціальна база їхньої підтримки з боку суспільства.

Управлінський вплив сформованих таким чином представницьких владних інститутів спирається на розмаїтість індивідуальних і групових інтересів, тобто на підтримку ширших соціальних верств населення. В основі цієї підтримки переважають не мотиви примусу і винагороди, а мотиви пристосування до загальносуспільних цілей і отождолення себе з ними. Ці представницькі інститути влади стають для людей головним засобом реалізації їхніх особливих інтересів, унаслідок чого відбувається розвиток форм самодіяльності й самоорганізації людей, тобто розширення масштабів “корпоративного” (або “псевдогромадянського”) суспільства, а також поступове його перетворення на справжнє й повноцінне громадянське суспільство. Отже, з поширенням самоврядних або самодіяльних форм активніше розвивається громадянське суспільство, яке стає більш здатним виконувати роль суб’єкта управління, тобто визначати зміст і спрямованість діяльності інститутів державної влади на користь своїх особливих інтересів.

Натомість формування “корпоративного громадянського суспільства” за рахунок розширення самодіяльних форм організації життєдіяльності людей має свої об’єктивні етапи становлення й розвитку. Аналіз процесів демократизації суспільних систем у Східній Європі, проведений відомим соціологом Р. Дарендорфом, показує, що виникнення неформальних об’єднань, а на їх основі псевдопартій у ході руйнування авторитарного і розвитку псевдоліберального порядку є універсальним явищем, яке відображає процес розвитку громадянського суспільства в межах псевдоліберальної системи управління, хоча тривалість цього процесу та існування

самої цієї системи може змінюватися залежно від особливостей тієї чи іншої країни [9, с. 72–73]. Однак низька згуртованість більшості псевдопартій та вузький масштаб їхніх соціальних зв'язків, як показує аналіз, не дає їм змоги виражати та інтегрувати особливі інтереси великих соціальних груп людей, а також концентрувати у своїх руках істотну суспільну владу, щоб впливати на організацію і зміст діяльності органів державної влади і управління. Внаслідок цього суспільна влада набуває персоніфікованого характеру – носіями її стають окремі політичні лідери, причому не тому, що вони інтегрують у собі особливі інтереси великих соціальних груп, а тому, що вони є неформальними лідерами і представляють громадянське суспільство в протиставленні з корпоративними авторитарними лідерами.

Суспільна влада в політичній сфері псевдоліберальної системи управління не здатна таким чином повною мірою виражати особливі інтереси великих соціальних груп людей. Подібні процеси відбуваються також і в економічній сфері. Якщо в політичній сфері псевдопартії відображають перекручені способи організаційної взаємодії політичних діячів і громадян, то в економічній сфері подібна перекрученість виявляється у взаємодії продавців і покупців. Втрата псевдоліберальною системою управління керованості в економічній сфері в результаті розпаду великих корпорацій, з одного боку, а також нездатність їхніх корпоративних лідерів самим ефективно організувати економічну діяльність в нових умовах – з іншого, спричиняють стрімкий розвиток організаційних форм економічної самодіяльності та підприємницької ініціативи громадян. Виникають різноманітні соціально-економічні утворення, організаційна взаємодія між якими вибудовується на основі тільки їхніх суб'єктивних і групових економічних інтересів. Отже, перекрученість форм організації соціально-економічних утворень у псевдоліберальній системі управління є наслідком того, що вони виражають передусім економічні інтереси своїх засновників (організаторів) і майже не пов'язані з економічними інтересами громадян. Унаслідок цього останні не можуть відчутно впливати на діяльність цих утворень, оскільки вони стають закритими структурами – “місцевими” економічними корпораціями, що функціонують заради реалізації тільки своїх (групових) економічних інтересів. У багатьох випадках такі “місцеві корпорації” є продуктом розпаду великих корпорацій і виникають, як правило, на їхній ресурсній базі за участю їхніх колишніх працівників [1, с. 65].

Таким чином, соціальна сутність псевдоліберальної перехідної системи управління характеризується сукупністю якостей і авторитарної, і народжуваної демократичної систем управління. Основу цієї системи становлять виникаючі в результаті такого суміщення перекручені форми організаційної взаємодії людей авторитарної держави і “псевдогромадянського” (перехідного) суспільства з приводу реалізації своїх групових і індивідуальних інтересів, що мають суперечливу спрямованість. Як зазначає з цього приводу польський соціолог А. Пшеворський, “авторитарні спокуси” в перехідних суспільствах є практично невикорінними. Усвідомлення повсякденних труднощів викликає спокус у багатьох політичних сил та їхніх лідерів зробити все швидко і прямолінійно, тобто одним стрибком:

зупинити суперечку, замінити політику на адміністрування, анархію на дисципліну тощо [10, с. 94–95].

Для розуміння суті тих механізмів, що зумовлюють повернення псевдоліберальної системи до авторитарного стану або її перетворення на демократичну систему управління, потрібно проаналізувати можливі способи розв'язання суперечностей між авторитарною державою і громадянським суспільством, що розвивається. Поширення самодіяльних і самоврядних форм організації громадянського суспільства зумовлене, як правило, посиленням їх незалежності від виконавчих адміністративних корпоративних структур, а також від корпоративних лідерів, що їх представляють. Однак зміцнення владного становища других пов'язане з обмеженням незалежності перших. Особливі інтереси людей народжуваного громадянського суспільства (що є основою демократичної влади) і особливі інтереси людей держави (що є основою авторитарної влади) приходять у зіткнення, оскільки одночасна реалізація інтересів цих двох груп неможлива. Унаслідок цього узгодження особливих інтересів цих груп не може бути визначальним способом розв'язання суперечностей у псевдоліберальній системі управління, оскільки таким способом, як свідчить аналіз, є взаємне придушення особливих інтересів кожної з цих груп. Прикладом цього є, зокрема, протистояння між Верховною Радою і Президентом Російської Федерації в 1993 р., між Верховною Радою і Президентом Республіки Білорусь у 1996 р., а також між Верховною Радою і Президентом України – у 2004 та 2007 рр. У ході взаємного придушення інтересів відбувається взаємне послаблення як громадянського суспільства, так і держави, про що свідчить, наприклад, падіння дієздатності не тільки центральних органів виконавчої влади, але й представницьких органів управління як головних інститутів демократичного громадянського суспільства.

У ході такого “взаєморуйнування” система соціального управління все більше втрачає свою здатність до повномасштабного управлінського впливу на суспільство і розпадається, а на її місці виникає сукупність локальних управлінських структур, що слабо взаємодіють між собою і мають локальні відокремлені керовані об'єкти управління. Якщо при розв'язанні суперечностей шляхом взаємного придушення інтересів корпоративні авторитарні лідери, які стоять на чолі державних структур управління, все ж таки зможуть консолідувати та зміцнити адміністративні інститути влади й посилити їх здатність підпорядковувати дії людей громадянського суспільства корпоративним груповим інтересам, то псевдоліберальна система управління починає повертатися до авторитарного стану. Це вказує на те, що авторитарна система вважається природною (або виправданою) в умовах зламу старих соціально-управлінських структур, оскільки вона “володіє певними достоїнствами, особливо відчутними в екстремальних ситуаціях: здатністю забезпечити суспільний порядок взаємодії людей, швидко здійснити реорганізацію суспільних структур, сконцентрувати зусилля й ресурси на вирішенні певних конкретних питань” тощо [11, с. 12].

Усе це часто спонукає владні структури й окремі політичні сили перехідних суспільств (зокрема й України) до застосування авторитарних методів управління як ефективного способу швидкого розв'язання суспільних суперечностей. Одним із характерних способів зміцнення адміністративної влади людей держави є “зрощування” їхніх групових інтересів із груповими інтересами економічних корпоративних лідерів громадянського суспільства, коли другі забезпечують економічну підтримку влади перших, а вони, у свою чергу, створюють політичні преференції для реалізації особливих інтересів певних економічних корпорацій. І навпаки, якщо лідерам самодіяльних утворень громадянського суспільства в ході протиборства з корпоративними лідерами держави вдається все ж таки сконцентрувати у своїх руках таку суспільну владу, щоб підпорядкувати собі адміністративну владу авторитарної держави, то починається процес перетворення псевдоліберальної системи на демократичну систему управління. Але щоб домогтися необхідної концентрації суспільної влади та забезпечити її посилення, самодіяльні утворення громадянського суспільства повинні прагнути до все більшого відображення та інтеграції особливих інтересів великих соціальних груп людей, а також до ширшої взаємодії цих інтересів. Тобто з політичних і економічних корпорацій, що функціонують відповідно до своїх суб'єктивних групових інтересів, а також із закритих соціальних утворень ці самодіяльні та самоврядні структури мають ставати більш відкритими і публічними, щоб найповніше відображати особливі інтереси широких соціальних верств населення. [9, с. 314–315].

Відкриті самодіяльні соціальні утворення громадянського суспільства завдяки широкій підтримці громадян здатні обмежувати вплив авторитарних корпоративних лідерів, а також визначати зміст, форми й принципи діяльності органів державної влади (до якої входять представники цих самодіяльних організацій), яка все більше стає втіленням реальної влади громадян. Роль представницьких органів управління при цьому стає домінуючою, завдяки чому виникає нова форма соціальної залежності в суспільстві, що спрямована зверху вниз. Однак головним чинником цієї залежності є влада громадянського суспільства як визначального суб'єкта управління, але вже в організаційній структурі іншого типу управлінської системи – демократичної системи управління.

Висновки:

1. Організаційна структура авторитарної системи управління, залишаючись ієрархічною за формою, втрачає “жорсткість” своїх соціально-управлінських механізмів за змістом, що забезпечує монополію корпорації у наділенні своїх членів особливим владним становищем. Основними принципами корпоративної організації, що забезпечують організаційну впорядкованість авторитарної системи управління, є принципи “справи корпорації” і “людини корпорації”, які за своєю суттю містять визначений перелік групових корпоративних норм, на основі яких формується організаційна взаємодія членів корпорації між собою, з іншими корпораціями та з суспільством у цілому.

2. Соціально-управлінський порядок організаційної взаємодії в авторитарній системі управління відтворюється на основі взаємодії групових інтересів корпоративних носіїв влади, що мають здебільшого суб'єктивну природу і суперечливий характер. Найбільшої сили суперечності набувають між горизонтальними владними групами окремих корпорацій на вищих щаблях управлінської ієрархії. Особливий індивідуальний інтерес членів цих владних груп має потрійну й суперечливу спрямованість – на корпорацію в цілому, на “свою” і на “чужу” горизонтальні владні групи.

3. У разі посилення закритості окремих корпорацій, збільшення їхньої монополії на суспільну функцію та порушення здатності корпоративних суб'єктів управління до цільової взаємодії відбувається “розмивання” авторитарного порядку організаційної взаємодії корпоративних суб'єктів управління в авторитарній системі управління. Це призводить до порушення цілісності корпоративної структури влади, її перерозподілу усередині корпорації з верхніх рівнів управлінської ієрархії на нижні рівні, а також до відокремлення нижчих рівнів корпоративної ієрархії та до руйнування загальнокорпоративних норм. Унаслідок цих змін авторитарна система управління поступово починає розпадатися на безліч локальних, або “місцевих”, корпоративних структур управління, що формують власні групові норми та мають на меті власні групові інтереси. На цій основі виникає та формується громадянське суспільство, яке сприяє виникненню нового типу управлінської системи.

4. У процесі перетворення авторитарного порядку організаційної взаємодії на демократичний виникає, як правило, перехідний тип порядку цієї взаємодії та перехідний тип системи соціального управління – псевдоліберальна (чи квазіліберальна) система соціального управління. Цей порядок характеризується сукупністю якостей старого авторитарного порядку і народжуваного нового демократичного порядку. Він поєднує в собі загальнодержавні та “місцеві”, відносно незалежні форми корпоративної влади та їхні еліти, що взаємодіють між собою з приводу реалізації своїх групових інтересів. Завдяки цьому утворюються управлінські структури з двома якісно різними та суперечливими типами соціальної залежності – груповою, що має авторитарний характер, і суспільною, що відбиває демократичний характер, жодна з яких у псевдоліберальній системі управління не має переваги. Це зумовлює виникнення псевдоавторитарних форм організаційної взаємодії та псевдемократичного змісту діяльності суб'єктів управління, в межах яких суперечливо взаємодіють групові інтереси корпоративної держави і “корпоративного” (або “псевдогромадянського”) суспільства. Причому визначальним способом розв'язання суперечностей між ними є взаємне придушення особливих групових інтересів одне одного.

5. У межах псевдоліберальної системи управління діють дві протилежні тенденції. При розв'язанні суперечностей із “корпоративним громадянським суспільством” корпоративна держава прагне консолідувати, а також зміцнити адміністративні інститути виконавчої влади та підкорити дії людей громадянського суспільства своїм корпоративним інтересам, у тому числі за допомогою їх “зрощування” з інтересами

“місцевих” корпоративних груп громадянського суспільства. Подальший розвиток цього процесу повертає псевдоліберальну систему управління до авторитарного стану. Інша тенденція виявляється в тому, що для відстоювання своїх особливих інтересів “місцеві” корпоративні групи змушені розширювати масштаби присутності особливих інтересів громадянського суспільства в представницьких органах державної влади. Це веде не тільки до перетворення “корпоративного громадянського суспільства” на повноцінне демократичне громадянське суспільство, але й до перетворення псевдоліберального порядку організаційної взаємодії суб’єктів і об’єктів управління на демократичний порядок організаційної взаємодії в межах уже нової, демократичної системи управління.


6. Демократичний порядок організаційної взаємодії дає змогу створити ефективну систему контролю громадянського суспільства за діяльністю органів державної влади і управління, спростити процедури відкликання депутатів і вищих посадових осіб, скасувати систему їхніх привілеїв, забезпечити повноцінне інформування громадян про діяльність владних інститутів та законодавче гарантування рівності їхніх прав і свобод, а також критики державних органів влади як таких.

1. *Туленков М.В.* Організаційна взаємодія в авторитарній системі соціального управління / М.В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 76 с.
 2. *Попов С.* Методология организации общественных изменений / С. Попов // Кентавр. – 2001. – № 26. – С. 14–23.
 3. *O'Donnell C.* Transition from Authoritarian Rule / O'Donnell C., Schmitter P.C., Whitehead L. . – Baltimore, 1986. – 391 p.
 4. Политология : Энцикл. словарь. – М. : Политиздат, 1993. – 431 с.
 5. *Karklins R.* Explaining Regime Change in the Soviet Union / R. Karklins – Cornell University Press, 1994. – 438 p.
 6. *Ритцер Дж.* Современные социологические теории / Дж. Ритцер. – 5-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – 688 с.
 7. *Туленков М.В.* Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : моногр. / М.В. Туленков. – К. : Каравела, 2009. – 512 с.
 8. *Фадеев Д.А.* От авторитаризма к демократии: закономерности переходного периода / Д.А. Фадеев // Полис. – 1992. – № 1–2. – С. 117–123.
 9. *Дарендорф Р.* Дорога к свободе: демократизация и ее проблемы в Восточной Европе / Р. Дарендорф // Вопр. философии. – 1990. – № 9. – С. 68–76.
 10. *Pzeworski A.* Democracy and the Market, Political and Economic Reforms in Eastern and Latin America / A. Pzeworski. – N-Y., 2004. – 494 p.
 11. Політичний енциклопедичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка, В.Д. Бабкіна, В.П. Горбатенка. – К. : Генеза, 2004. – 736 с.
- Отримано 07.06.10*

Н. В. Туленков, д-р соціол. наук

МЕХАНИЗМЫ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ АВТОРИТАРНОЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье рассматриваются основные пути, условия, методы и механизмы демократизации авторитарной системы социального управления в свете социологического анализа.



Ключевые слова: авторитарный порядок, демократический порядок, механизмы общественной трансформации.

M.V. Tulenkov, Doctor of Social. Sci.

MECHANISMS OF DEMOCRATISING OF THE AUTHORITARIAN SYSTEM
OF SOCIAL CONTROL

This article studies major ways, conditions, methods and mechanisms for the democratization of the authoritarian system of social management in the light of sociological analysis.

Keywords: authoritarian order, the democratic order, the mechanisms of social transformation.