

УДК 35.01.1.31

Новаченко Тетяна Василівна,

доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри парламентаризму та політичного менеджменту, Національна академія державного управління при Президентові України, м. Київ, вул. Єжена Пот'є, 20, тел.: (097) 421 05 48, (050) 391 01 19, e-mail: tatnov9@yahoo.com
ORCID: 0000-0001-6812-5342

Новаченко Татьяна Васильевна,

доктор наук по государственному управлению, доцент, профессор кафедры парламентаризма и политического менеджмента, Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, г. Киев, ул. Эжена Потье, 20, тел.: (097) 421 05 48, (050) 391 01 19, e-mail: tatnov9@yahoo.com
ORCID: 0000-0001-6812-5342

Novachenko Tatiana Vasilivna,

Doctor of Science in Public Administration, Associate Professor, Professor of the Department of parliamentarism and political management, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, st. Eugene Pottier, 20, tel.: (097) 421 05 48; (050) 391 01 19, e-mail: tatnov9@yahoo.com

ORCID: 0000-0001-6812-5342

СИНЕРГЕТИЧНИЙ КОНЦЕПТ САМООРГАНІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ: АРХЕТИПНИЙ ДИСКУРС

Анотація. У статті висвітлюється проблема осмислення ролі синергетичного концепту самоорганізації суб'єктів соціального розвитку в контексті архетипного дискурсу. З'ясовується, що суб'єкти соціального розвитку постають на двох рівнях: індивідуально-особистісний — керівник органами державного управління і колективно-груповий — зріле громадянське суспільство. Факторами уникнення соціальних конфліктів визначаються принципи синергетичної самоорганізації — нелінійність, взаємодія, діалогічність. Обґрунтовано необхідність збалансування сучасних індивідуальних цінностей соціальними нормами довіри, звичаями, суспільними цінностями.

Ключові слова: синергетика, самоорганізація, взаємодія, архетипи, керівник, зріле громадянське суспільство, соціальний капітал.

СИНЕРГЕТИЧНИЙ КОНЦЕПТ САМООРГАНІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТОВ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТТЯ: АРХЕТИПНИЙ ДИСКУРС

Аннотація. В статті освітається проблема осмислення ролі синергетичного концепта самоорганізації суб'єктів соціального розвитку в контексті архетипного дискурсу. Визначається, що суб'єкти соціального розвитку характеризуються двома рівнями: індивідуально-личностний — керівник органами державного і колективно-груповий — зріле громадянське суспільство. Факторами уникнення соціальних конфліктів визначаються принципи синергетичної самоорганізації — нелінійність, взаємодія, діалогічність. Обґрунтована необхідність збалансування сучасних індивідуальних цінностей соціальними нормами довіри, звичаями, суспільними цінностями.

Ключевые слова: синергетика, самоорганізація, взаємодія, архетипи, керівник, зріле громадянське суспільство, соціальний капітал.

SYNERGETIC CONCEPT OF SAMOORHANYZATION OF SUBJECTS OF SOCIAL DEVELOPMENT: ARCHETYPAL DISCOURSE

Abstract. The article deals with the problem of understanding the role of self-concept synergistic subjects of social development in the context of archetypal discourse. It turns out that the subjects of social development arise at two levels, namely: individual personal — kerivnyk state authorities and collective group — a mature civil society. Factors avoid social conflicts defines the principles of synergetic self — nonlinearity, interaction, dialohichnist. A necessity is reasonable balancing modern individual values of trust social norms, customs, social values.

Keywords: synergetic, self-organization, cooperation, archetypes, leader, mature civil society, social capital.

Постановка проблеми. Перед сучасною системою державного управління постає завдання суспільного розвитку через подолання деструктивних виявів, що пронизують українське суспільне життя. Значною мірою цьому сприяють глобалізаційні тенденції, що стимулюють утворення єдиного інформаційного простору, його реальний та віртуальний виміри, інноваційну активність

людей та технологізацію їхньої життєдіяльності. Усе це стверджується у суспільстві на основі гуманістичних ціннісних засад й особистісних інтересів, ширення яких час від часу виявляє схильність до регресії, що її провокують своєрідні впливи в колективній та індивідуальній свідомості людини. Однак найбільш складних проблем під час інверсії зазнає саме суспільна свідомість. Її над-

звичайна чутливість до нереалізованих очікувань майже автоматично штовхає людей на шлях девіантної поведінки. Вочевидь у просторі теперішньої соціальної реальності перед надзвичайно складним видом професійної діяльності, як управління державою, постає завдання вибору власного, притаманного національній культурі шляху розвитку, забезпечення суспільства і держави від різного роду соціальних і психосоціальних дисфункцій, досягнення органічності та гармонійності суспільно-владних відносин.

Як відомо, поняттям “*суб’єкт соціального розвитку*” позначається наділений свідомістю і волею індивід або соціальна група, що здійснюють цілеспрямовану діяльність, яка завжди характеризується конкретністю. Слід наголосити на тому, що реальна особистість і надособистісне соціальне утворення, уособлюючи певну цілісність, є відповідальними за свої дії, мають спільні інтереси та цілі, що поєднуються з готовністю до співпраці, кооперації та взаємодії.

Отже, відповідно до наведеного суб’єктом соціального розвитку на індивідуально-особистісному рівні постає керівник органами державного управління, а в колективно-груповому — зріле громадянське суспільство.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню архетипів як у зарубіжному, так і вітчизняному науковому дискурсі приділяють значну увагу С. Гроф, Е. Дюркгейм, М. Еліаде, Л. Леві-Брюль, К. Леві-Стросс, К. Г. Юнг та ін. В останні десятиліття феномен колективного несвідомо досліджується вітчизня-

ними вченими, зокрема: Е. Афоніним, Л. Бурлачуком, Т. Бутирською, О. Донченко, А. Мартиновим, Ю. Романенко, О. Суший та ін. Так, професором Е. Афоніним була розроблена проєктивна тестова методика “кольорових переваг”, що базується на емоційному ставленні до елементів природної системи кольорів (веселки). Серед можливих емоційних ставлень методика виокремлює два пріоритетні колірні відношення, які умовно відносяться до “холодного” і “теплого” кольорів цілісної системи (веселки), що з достатньо високим ступенем вірогідності дає змогу ідентифікувати гендерну типологію людини, притаманні їй канали модальності, рівень адаптивних можливостей, професійні орієнтації. Українськими науковцями було розроблено якісну психодіагностичну методику БАД (Л. Бурлачук, Е. Афонін, О. Донченко), а у подальшому проведено моніторингові дослідження процесу ідентифікації в середовищі політико-управлінської еліти України та порівняльний аналіз процесів ідентифікації в Україні, Росії, Білорусі. О. Суший дослідила проблеми державного управління і феномен державності в контексті соціокультурного підходу. Автором цієї статті досліджено феномен авторитету керівника в державному управлінні, здійсненого в контексті методології архетипіки.

Синергетична методологія здобула широке розповсюдження в усіх сферах наукових знань, зокрема і розвитку суспільства (Г. Хакен, О. Князева, І. Пригожин, С. Курдюмов та ін.). Застосування методології синергетики щодо вивчення складних

систем, до яких відноситься система державного управління, використовується не достатньо (В. Корженко, В. Мартиненко, В. Князєв, В. Солових та ін.), що актуалізує реалізацію визначеної мети статті.

Формулювання цілей статті.

Мета статті — обґрунтування ролі синергетичного концепту самоорганізації як взаємодії щодо вирішення конфлікту між окресленими суб'єктами соціального розвитку в контексті архетипного дискурсу.

Виклад основного матеріалу.

Як відомо, спеціальні дослідження проблем самоорганізації розпочаті в кібернетиці, але принципово новий підхід до таких явищ затвердився у 60-ті роки ХХ ст., коли вчені, вирішуючи проблеми, які за своєю суттю здавались їм різноманітними, досліджували загальні принципи та механізми самоорганізації, заклали нову концепцію науки, яку назвали синергетикою (давньогрецьк. — *synergia* — співдружність, співпраця, сумісна дія). Автором цього терміну є німецький фізик Герман Хакен, який досліджував механізми кооперативних процесів, що відбувались у твердому лазері та дійшов наступного висновку щодо синергетики — це теорія систем, що самоорганізуються [1, с. 16]. Інший видатний дослідник цієї проблеми, бельгійський вчений І. Пригожин, лауреат Нобелівської премії, дійшов до оригінальних ідей, вивчаючи особливі хімічні реакції, де спостерігав посилення нерівновісної, відкритої системи шляхом взаємодії із середовищем, що призводило до руйнування колишнього її порядку і структури, тим самим і до виникнення нової системи. Цей процес

І. Пригожин розглядав як виникнення порядку через флуктуації (змінення завдяки впливу) [2, с. 38]. Тож, самоорганізація системи підсилюється впливом зовнішнього середовища. Однак акцент треба робити на внутрішні властивості системи як на джерело саморозвитку, однак успіх можливий там, де запроваджені дії розумно поєднуються із законами природи.

Описуючи процес самоорганізації, В. Бранський виявляє велику кількість паралелей між філософією Г. Гегеля і синергетикою, де останню називає теорією створення нових якостей і селективного розвитку дисипативних систем [3, с. 152]. Вирішення будь-яких протиріч між двома початками, на думку В. Лутая, має відбуватися шляхом діалогу суб'єкта діяльності з об'єктом, діалог між уявним передбаченням результату дії та його реальним результатом, а коли об'єктом діяльності стають люди, то діалог між суб'єктами, зокрема й представниками різноманітних видів світосприйняття [4, с. 101].

Отже, синергетика — це спосіб розвитку людини та соціуму, коли відкриваються можливості нелінійній ситуації впливати на себе, будувати себе, орієнтуючись на один із особистісних шляхів розвитку, ціннісні настанови, що визначаються культурним та історичним досвідом; це варіант реакції на комбінований вплив кількох факторів, що характеризується тим, що взаємодія перевищує дію, що робиться кожним елементом окремо завдяки різноманітності зв'язків, подій, людей з багатьма комбінаціями. Основними принципами синергетики є такі: са-

моорганізація, взаємодія, діалогічність, нелінійність. До них додаються специфічні принципи, що характерні для тієї або іншої об'єктивної галузі знань, наприклад, для науки про людину може бути запроваджений принцип самоактуалізації, що означає її здатність виходити за межі будь-якого можливого досвіду. Так, для К. Поппера самоактуалізація означає здатність людини "постійно перевершувати себе, свої таланти, свою обдарованість" [5, с. 488]. Актуальним убачається звернення до думки класика менеджменту І. Ансоффа, який один із перших застосував концепцію синергізму до проблем стратегічного управління, зокрема організаціями-конгломератами, наголошуючи що переваги синергізму визначаються як $2 + 2 = 5$ [6].

Застосування принципів синергетичної самоорганізації в державному управлінні окреслюється можливістю суб'єктів соціального розвитку дослідити в історії їх розвитку, в динаміці еволюції особистісних якісних змін та процес їх взаємодії. Завдяки самоорганізації постає можливість пояснити виникнення порядку із хаосу, оскільки хаос — це не відсутність структури, а структура особливого типу, що має свій порядок, хоча і надто складний [7, с. 123]. Імовірно хаос може відігравати креативну роль, оскільки система, яка самоорганізується, відповідає критерію емерджентності (англ. *emergence* — виникнення, поява нового). Отже, можна припустити, що в управлінській діяльності постає вимога завжди враховувати рівні об'єкта управління (мікро-, мезо-, макро-), оскільки на мікро- чи мезо-

рівні хаос може стати тим джерелом енергії, що стимулює процес самоструктурування системи. У цьому контексті актуалізується таке питання: можливо хаос подекуди є менш небезпечним, ніж порядок? Останній особливо якщо стиль керівництва авторитарний, що зазвичай корелює з диктаторством, імовірно придушує інновації, прагнення до змін, що призводить до стагнації або виникнення протиріч, конфліктів, криз чи революцій, що часто-густо супроводжують соціальний розвиток. Конфлікт (лат. *conflictus* — зіткнення) — це взаємодія двох або більше суб'єктів, які мають взаємно виключні цілі, що реалізуються на шкоду іншому (або за рахунок іншого). Конфлікт виникає тоді, коли люди починають усвідомлювати, що їхні інтереси, потреби, цілі не можуть бути задоволеними у разі збереження існуючої системи соціальних відносин і починають діяти так, аби змінити ситуацію. Залежно від змісту, характеру та спрямованості таких дій конфлікт може наростати, пом'якшуватись або розв'язуватись.

Отже, конфлікт має соціальну природу — це взаємодія, однак специфічна, оскільки несе не тільки тягар негативу, а й характеризується позитивними чинниками, зокрема: *соціально-діагностичним*, коли виникнення конфліктів свідчить про недоліки у функціонуванні соціальних організацій, поглиблення суспільних протиріч, поляризацію інтересів різних соціальних груп; *регулюючим*, коли конфлікти створюють і підтримують у суспільстві соціальну рівновагу, забезпечують баланс сил у структурах влади й управління;

комунікативним, коли пошук шляхів розв'язання конфлікту активізує соціальну взаємодію, спільне вироблення взаємоприйнятних рішень; *соціально-психологічним*, коли конфлікти сприяють зняттю психологічного напруження, позбавленню негативних емоцій чи поступовому зниженню їх інтенсивності; *інноваційним*, коли конфлікти сприяють оновленню соціальних відносин, утвердженню нових норм та цінностей, дають можливість уникнути застою, є джерелом нововведень та прогресивних тенденцій; *інтегративним*, коли участь у конфлікті сприяє консолідації людей, які захищають спільні інтереси, формуванню їх зацікавленості у співпраці та взаємодії.

Водночас цінною є думка К. Г. Юнга про те, що можна взаємодіяти, заключивши договір, який сам по собі є бездушним механізмом, оскільки здатний лише охопити рутину життя. Механізми угоди тримають людей несвідомими, тому що тоді вони можуть іти за звичаєм, не відчуючи необхідності ухвалювати свідомі рішення. Проте творче життя завжди лежить по той бік конвенцій, тож, якщо рутини життя панує у формі стародавніх договорів, то має відбутися руйнівний прорив творчих сил. Такий несподіваний вплив є неминучим навіть для найкращого договору, проте і він є страшною загрозою, оскільки, коли виникають нові обставини, не визначені старими угодами, у людей настає паніка. Однак, та чи інша особистість може не піддатися панічному стану тих, хто вже заходився тікати, тому що вона вже пережила жах, дійшовши до розуміння нового, і ми-

моволі стала лідером [8, с. 386]. Тож, для лідера найбільш характерною є наявність надзвичайно яскравого і деталізованого образу світу поряд із сильним прагненням здійснити, утвердити, реалізувати його відповідно синергетичним принципам самоорганізації, взаємодії та діалогічності. У цій ситуації важливим є той факт, що керівник органів державної влади має володіти як високим професіоналізмом, що забезпечує інструментальний, зазвичай формалізований вплив, так і людськими якостями, що забезпечують емоційний — неофіційний вплив. Щодо зазначеного, важливим є зауваження К. Г. Юнга про те, що доросла людина має бути твердо впевненою у своїй компетентності, щоб зуміти вистояти у боротьбі несвідомого. При цьому архетипи — первинні природні образи, ідеї, переживання, властиві людині як суб'єктові колективного несвідомого, мають великий вплив на людину, формуючи її емоції, етичні уявлення та світогляд, впливаючи водночас на взаємовідносини з іншими людьми та бажання взаємодіяти з ними, і тим самим можуть визначати її долю. К. Г. Юнг зазначає, що архетипів рівно стільки, скільки є типових життєвих ситуацій..., коли зустрічається ситуація, що відповідає тому чи іншому архетипу, то архетип активізується і... досягає свого всупереч розуму і волі. Важливо зауважити, що архетипи можуть впливати на дію як творчих, так і руйнівних сил людської психіки, оскільки вони створюють, надихають на нові ідеї, однак вони ж і руйнують, коли ті самі ідеї стають сталими, формуючи забобону свідомість, що перешкоджає подальшому розвитку,

призводячи до різних видів та рівнів конфлікту. Серцевиною особистості, найважливішим архетипом в теорії К. Г. Юнга є архетип “самість”, що досягається інтеграцією всіх аспектів душі, свідомих і несвідомих. Тому досягнення зрілого “Я” й утвердження архетипу “самість” вимагає від особистості, зокрема від керівника органами державної влади, наполегливості, інтелекту та життєвого досвіду. Виконуючи свої функції, сучасний керівник органів державної влади як суб’єкт соціального розвитку постає у багатьох ролях. Це посадовець, який наділений правом керувати; це лідер, який здатний вести за собою підлеглих; це дипломат, який встановлює контакти з партнерами, передбачуючи та уникаючи можливість виникнення конфліктів; це наставник, який своїм професіоналізмом та моральними якостями впливає на колектив і спрямовує його роботу у руслі служіння громадянам; це новатор, який розуміє значущість ролі науки у сучасних умовах та впроваджує її чи інші її досягнення.

Отже, для реалізації наведених рольових позицій уміння керівника постає важливим фактором адекватної оцінки своїх професійних успіхів і невдач та визначення особистісних завдань для підвищення рівня компетентності. При цьому за результати прийнятих рішень він несе відповідальність, усвідомлено виконуючи покладені на нього обов’язки, передбачаючи наслідки своїх вчинків, дій та бездіяльності як у сфері наданих повноважень, так і суспільній сфері. Тож, будь-яка діяльність сучасного керівника в органах державної влади породжує питання про його мораль-

ний вибір як усвідомлене надання переваг тому чи іншому варіантові поведінки особистісних чи суспільних моральних настанов, що базуються на певних цінностях. Цінності — це все те, що є значущим для особистості та суспільства і схвалюється більшістю людей, відображаючись у їх свідомості у вигляді оціночних суджень. Добре відомо, що основною моральною нормою, якої необхідно дотримуватися у відносинах з підлеглими, — це збереження гідності кожного незалежно від того, яку посаду посідає та чи інша людина. Однак на практиці здебільшого буває не зовсім так, що також призводить до конфліктних ситуацій. Саме в цьому випадку ми спостерігаємо ціннісний конфлікт. Відмінності між своїми і чужими, між нами і ними набувають визначальне значення і стають домінуючим чинником індивідуальної і групової мотивації стосовно різних видів діяльності. Тому позитивне психологічне середовище в колективі органу державної влади, здебільшого, залежить від керівника і визначається його морально-ціннісними пріоритетами — особистою поведінкою та моральними якостями. Керівник перебуває у центрі уваги, його знають усі, про нього говорять, його наслідують, часто-густо несвідомо. Відповідно до наведеного для керівника, після утвердження архетипу “самість”, актуалізується наступний ступінь засвоєння його світогляду, що транслюється авторитетом керівника — “м’якою силою”, що сприяє йому в реалізації поставлених цілей відносно творення солідарних спільнот. Тож постає питання стосовно впливу керівника органів державної

влади, як одного із суб'єктів соціального розвитку на рівень поступу громадянського суспільства.

Зауважимо, що слабке громадянське суспільство не здатне самостійно вирішувати суспільні проблеми і в якості альтернативи вимагає постійну підтримку держави, однак держава теж стає менш ефективною, якщо відсутні організації, що здатні її дисциплінувати, піддаючи контролю та вимагаючи підзвітності. Вочевидь, що актуалізується наявність зрілого громадянського суспільства, що єсамоврядною системою, яка творить соціальний капітал. Ф. Фукуяма наголошує на тому, що соціальний капітал зазвичай створюється і передається через такі механізми, як релігія, традиція та історична звичка [9]. У визначенні поняття "*соціальний капітал*" акцент робиться на тому, що це стійкі моральні зв'язки між людьми і соціальними інститутами, які утримують їх разом і забезпечують їх надійне функціонування. Це також сукупність неформальних норм, що сприяють взаємному співробітництву. Теорія П. Бурд'є відрізняється розумінням можливості існування соціального капіталу на двох рівнях. Так, на першому рівні — генетичному — соціальний капітал визначається як ресурс, заснований на родинних відносинах членів групи, що трансформується як сукупність актуальних або потенційних ресурсів; другий рівень — це взаємозв'язок між соціальним, фізичним, культурним і людським капіталами. На основі цієї взаємодії вчений визначив соціальний капітал як диференціюючий та конструюючий чинник соціальної поведінки [10]. Тож, природа соці-

ального капіталу передбачає трансформацію сталих відносин у такі, що передбачають тривалі суб'єктивні комунікації особливої природи, а саме — позитивно-емоційні зв'язки, побудовані на довірі.

Дж. Коулмен бере до уваги значення соціального капіталу для колективізму та інформації, наголошуючи на його ролі у формуванні людського капіталу, оскільки останній складається зі знань, навичок та здатності людей створювати один з одним певну спільноту. Вчений визначає дві складові, необхідні для створення та сприяння розвитку форм соціального капіталу, — соціальні відносини, побудовані на взаємній довірі та взаємодопомозі, що знаходять своє відображення в зобов'язаннях та очікуваннях, інформаційних каналах, соціальних нормах і санкціях; норми колективізму, що діють у межах тієї чи іншої соціальної групи не тільки посилюють зв'язок між її членами, а і мінімізують соціальну напруженість у такій групі [11]. А. Колодій вважає, що соціальний капітал є ознакою зрілості та ефективності громадянського суспільства, а також його головним продуктом, який забезпечує його вплив на інші сфери суспільного життя. При цьому вчена наголошує, що громадянське суспільство асоціюється з цінностями довіри, розсудливості і толерантності, тому його члени з довірою ставляться до своїх колег по діяльності та інших людей і суспільних інститутів, визнають право інших громадян на особисту думку [12].

Таким чином, саме соціальний капітал, спираючись на довіру, норми і цінності, що розділяються суспільством, здатен розвивати громадян-

ське суспільство, спрямовуючи його до самоорганізації і колективних дій.

Зрілість громадянського суспільства продемонстрував Євромайдан (2014 р.), який став Січчю для українців, де відбулося реальне об'єднання українського народу. У межах великої групи людей різної освіти, віку, статі, майнового стану й соціального та політичного досвіду був досягнутий високий рівень колективної громадянської дії на основі неформальних норм і цінностей. Українське суспільство, вимагаючи визнання потреби людини бути суб'єктом політичних рішень, продемонструвало своєрідний еталон дієвості громадянської взаємодії і консолідації. Однак Лех Валенса, лідер польської "Солідарності", напередодні цих подій наголосив, що в Україні немає єдиного лідера й партії, які б скинули владу демократичним шляхом, що він не бачить в Україні вождя, не бачить одного великого громадського руху, єдиної партії чи організації, які могли б скинути владу. Мають пройти засідання "круглого столу", бо повинен бути діалог і повинні бути мудрі лідери. Силою Україну не змінити, резюмував політик [13].

Відповідно до наведеного можна констатувати про існування на той час прірви між громадянським суспільством та претендентами на лідерство, що проявлялося у відсутності взаємодії, можливо навіть конфліктної, що як зазначалося, може сприяти встановленню відповідної комунікації, інтеграції тощо. Водночас основи для розвитку зрілого громадянського суспільства в Україні було закладено, що характеризується потужним волонтерським рухом — від-

гуком на воєнні дії на сході держави. Очевидна самоорганізація одного із суб'єктів суспільного розвитку — зрілого громадянського суспільства, що реалізується через колективізм і взаємодію. Водночас, наголошуючи на тому, що у сферу державного управління соціальний капітал потрапляє через набуті людьми цінності, норми поведінки, звичаї зазначимо, що на нашу думку, вплив керівника органів державної влади на рівень розвитку українського громадянського суспільства наразі мінімальний, який відбувається в громадах, що формується відповідно "Проекту Закону про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади)" [14].

Тож можна стверджувати, що конфлікт у цьому процесі існує, оскільки керівник органу державної влади, що самоактуалізувався і став сильним, неподільним "Я" має зрозуміти та усвідомити ще й те, що надалі слід реалізуватися в контексті таких координат, як: зростання привабливості колективу органу державної влади, деперсоналізації — роздуми про себе здебільшого в термінах невід'ємного члена колективу ("Ми") і менше — в термінах унікального індивіда ("Я"), виникнення почуття власного обов'язку щодо побудови позитивних стосунків із членами колективу і суспільством.

Висновки. Отже, завдяки повороту від індивідуалізму до колективізму постає можливість знаходження компромісів самоорганізацією суб'єктів соціального розвитку, коли взаємодія підсилюється діалогом і можливістю вибору інструментарію щодо вирішення конфліктів, які на-

разі множино постали перед українським суспільством. Здатність до взаємодії і консолідації є одним із найважливіших аспектів соціального капіталу, що зумовлюється рівнем довіри громадян. Водночас для збереження цілісності й розвитку зрілого громадянського суспільства саме соціальний капітал надає змогу інтегрувати в одну категорію різноманітні соціальні форми впливу державної влади на суспільство. Тож, ефективність державного управління пропорційна ефективності використання різних форм соціального капіталу. При цьому постає необхідність збалансування сучасних цінностей індивідуалізму, що архетипно виявляються соціальними нормами довіри, поведінки, звичаями, цінностями, коли для суб'єктів соціального розвитку “сенса для себе” постає у синергетичному концепті самоорганізації — взаємодії, діалогічності, взаємної відповідальності щодо усіх сфер суспільного життя. До невирішеної частини досліджуваної проблеми можна віднести аналіз процесів соціальної взаємодії в контексті соціально-психологічних проблем з урахуванням архетипів, що дасть можливість сформулювати обґрунтовані прогнози і можливість адекватної оцінки примітних подій у житті сучасного українського суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Хакен Г.* Синергетика / Г. Хакен. — Москва : Мир, 1980. — 404 с.
2. *Пригожин А. И.* Нововведения: стимулы и препятствия / А. И. Пригожин. — Москва, 1989. — 254 с.
3. *Бранский В. П.* Теоретические основания социальной синергетики / В. П. Бранский // Перербургская социология. — 1997. — № 1. — С. 148–179.
4. *Лутай В. С.* Синергетична парадигма як філософсько-методологічна основа формування світоглядів XXI століття / В. С. Лутай: зб. наук. пр. — вип. 3 / за заг. ред. В. Андрущенка. — Київ: Знання, 2000. — С. 99–103.
5. *Поппер К.* Логика и рост научного знания / К. Поппер. — Москва, 1983. — 605 с.
6. *Ансофф И.* Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. — Санкт-Петербург: Питер Ком, 1999. — 416 с.
7. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Антропный принцип в синергетике / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов // Вопросы философии. — 1997. — № 3. — С. 14–36.
8. *Юнг К. Г.* Человек и его символы / К. Г. Юнг, М.-Л. фон Франц, Д. Хендерсен ; [пер. с нем.]. — Санкт-Петербург, 1996. — 454 с.
9. *Fukuyama F.* The Great Disruption. Human nature and the reconstitution of social order / F. Fukuyama. — London : Profile Books, 1999. — 386 p.
10. *Бурдье П.* Формы капитала / П. Бурдье // Западная экономическая социология : хрестоматия современной классики / [сост. и науч. ред. В. В. Радаев ; пер. М. С. Добряковой и др]. — Москва : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. — С. 519–536.
11. *Коулмен Дж.* Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулмен // Общественные науки и современность. — 2001. — № 3. — С. 122–139.
12. *Колодій А. Ф.* “Соціальний капітал”: зміст та евристична цінність концепції / А. Ф. Колодій // Громадянське

- суспільство і соціальні перетворення в Україні : тези наук. конф.(ЛНУ ім. І. Франка, філос. ф-т, каф. філос. 13–15 грудня 2001 р.). – Львів, 2001. – С. 54–55.
13. *Валенса Лех*. В Україні немає лідера, здатного скинути владу [Електронний ресурс] / Лех Валенса. – Режим доступу : <http://www.umoloda.kiev.ua/number>
14. *Проект Закону* про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55812