

УДК 336+658.310

DOI: 10.18524/2413-9998/2020.3(46).214244

С. Ю. Савін,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту, маркетингу і туризму
Херсонський національний технічний університет,
Бериславське шосе, 24, м. Херсон, 730008, Україна
e-mail: imennostasik@gmail.com

ПОРІВНЯЛЬНИЙ КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТЕОРІЇ ЦІЛІСНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ

Стаття присвячена визначенню принципових відмінностей категорії «цілісність соціально-трудової структури», як базової в теорії цілісності організацій, від синонімічних категорій інших наукових напрямків. Для дослідження сутності категорії «цілісність соціально-трудова структура підприємства» в статті зосереджено увагу на трьох ключових теоріях, які визначають різні аспекти забезпечення цілісності: теорія організації, теорія соціального обміну та теорія соціального капіталу. Запропоновано наступні концепції цілісності соціально-трудова структура підприємства: концепція балансу структури мотивації; концепція синергії соціальної взаємодії; концепція узгодженості соціально-трудова інтересів учасників організаційної взаємодії; концепція цілісності соціально-трудова структура. Визначено управлінські результати застосування концепцій цілісності соціально-трудова структура підприємств. Визначено принципові відмінності понять «соціальна згуртованість», «національна консолідація», «соціальна солідарність», «цілісність соціально-трудова структура».

Ключові слова: теорія цілісності організацій; цілісність; соціально-трудова структура; соціальна згуртованість; національна консолідація; соціальна солідарність; управлінські результати; трудовий колектив; інформатизація суспільства; фрагментація суспільства.

Постановка проблеми. Кардинальні зміни усіх сфер життєдіяльності людства сьогодні пов'язані із стрімким розвитком інформатизації та діджиталізації, який, з одного боку, полегшує та прискорює виробництво суспільних благ, але, з іншого боку, призводить і до негативних наслідків, зокрема – розшарування суспільства за інтересами, життєвими цінностями, культурними уподобаннями, політичними та релігійними поглядами. Особливо небезпечною тенденцією фрагментації є для трудових колективів

підприємств. Неузгодженість думок і поглядів членів трудових колективів дестабілізує трудові процеси, порушує соціально-трудова зв'язки різних груп персоналу, призводить до розбалансованості результатів та втрати конкурентних переваг. Тому в останні роки науковці все частіше звертають увагу на поглиблення досліджень, спрямованих на забезпечення цілісності трудових колективів. Проте діджиталізація вносить свої корективи і в сферу наукових досліджень, надаючи можливість продукувати та оприлюднювати результати в короткі терміни. Величезна кількість наукових підходів не встигає сформуватись у єдину парадигму, яка б, по-перше, логічно структурувала місце кожного із наукових поглядів на одній теоретичній платформі, а, по-друге, дозволила б адресно застосовувати відповідні методологічні засоби для вирішення системних проблем у трудовій сфері.

Будь-які теорії базуються на відповідному категоріальному апараті, тому доцільно, перш ніж визначати їхні взаємні позиції у науковому просторі, розмежувати ключові категорії кожного наукового підходу за їхньою специфічною сутністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В умовах сучасного інформаційного розвитку суспільства надзвичайно швидко відбувається розшарування соціальних груп за різними характеристиками, що призводить до зміни мотиваційної природи цілісності трудових колективів (як різновиду соціальних груп) та необхідності пошуку та створення нових інструментів управління трудовою поведінкою [1]. Питання поведінки учасників трудових колективів досліджували такі науковці, як: Ньєстром Дж.В., Девис К., Гаєвська О. Б., Гринькова В. М., Домбровський В. А., Ковальчук О. А., Савіна Г. Г., Ситнік О. Д., Стадник В. В. та інші.

Формування та функціонування соціально-трудова структур в організаціях, заснованих на зв'язках соціального та трудового характеру між групами виконавців загальних завдань, багато в чому визначаються їх цілісністю, тобто організаційною сукупністю цілей, змісту, умов, форм, методів, засобів управління працею з метою досягнення господарських цілей [2].

Започаткували наукові дослідження в сфері цілісності організації Ф. Тейлор, А. Файоль, пізніше до них приєдналися та про-

довжили наукові пошуки М. Вебер, Дж. Вудворд, Д. Макгрегор, Е. Мейо, Е. Шейн та інші.

Кожний науковець доповнював теорію цілісності організацій своїм специфічним підходом, в основі якого знаходились ті погляди, які були спрямовані на вирішення актуальних проблем управління.

В Україні проблеми цілісності розглядались науковцями на різних рівнях управління (державному, національному, регіональному, мікрорівні), з різними суб'єктами та об'єктами управління, з різними задачами та цілями [4; 5; 8; 9; 13; 14; 15; 18; 19; 21]. Це призвело до дублювання наукових термінів, застосування одних і тих термінів до пояснення різних за своєю суттю явищ, втраті системності та комплексності досліджень та пошуків вирішення проблем.

Постановка завдання. Метою статті є визначення принципових відмінностей категорії «цілісність соціально-трудової структури», як базової в теорії цілісності організацій, від синонімічних категорій інших наукових напрямків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Призначення принципу цілісності соціально-трудових структур полягає у забезпеченні узгодженості різноманітних соціальних інтересів груп персоналу з метою збалансованості трудових результатів [2].

Для дослідження сутності категорії «цілісність соціально-трудових структур підприємства» доцільно зосередити увагу на трьох ключових теоріях, які визначають різні аспекти забезпечення цілісності: теорія організації, теорія соціального обміну та теорія соціального капіталу. Взаємне позиціонування та взаємозв'язок зазначених теорій у контексті забезпечення цілісності соціально-трудових підприємства ґрунтується на дослідженні особливостей їх еволюціонування та сучасного сутнісного наповнення.

Системний підхід до розуміння принципу цілісності в межах розглянутих теорій дозволив сформулювати наступні концепції цілісності соціально-трудових структур підприємства:

- концепція балансу структури мотивації;
- концепція синергії соціальної взаємодії;

- концепція узгодженості соціально-трудових інтересів учасників організаційної взаємодії;
- концепція цілісності соціально-трудових структур.

Представлені концепції нерозривно пов'язані між собою і таким чином утворюють системну парадигму цілісності соціально-трудових структур. Крім того, представлені концепції повинні бути збалансовані між собою. При цьому збалансованість у забезпеченні цілісності розглянуто як діалектичну єдність відносних протилежностей, доцільний баланс яких дозволяє утримувати трудові структури підприємства у такому рівноважному стані, який забезпечує їхнє функціонування та розвиток. Таке розуміння забезпечення цілісності дозволяє збалансовувати управлінські підходи щодо уніфікації та стандартизації методів управління трудовими колективами, як цілісними соціально-трудовими структурами підприємств, з підходами, що базуються на спонуканні до індивідуалізації, ідентифікації та розкритті креативних здібностей кожної особистості у процесі трудової діяльності, як такої, що має суттєві відмінності у певних професійних компетенціях від інших виконавців.

Кожна із концепцій цілісності соціально-трудових структур спрямована на досягнення певних управлінських результатів (табл. 1):

В науковій літературі сформувався науковий напрямок, в якому розглядається близька за значенням до цілісності категорія «згуртованість». Соціальну згуртованість як складне, багатопланове явище правомірно розглядати, як сучасну доктрину забезпечення стійкості розвитку суспільства, як завдання щодо імплементації її основних засад у практику сьогодення і всеосяжний інструмент досягнення економічних та соціальних цілей, що постає перед суспільством під впливом ризиків і викликів сьогодення, як одна із конкурентних переваг певного соціуму, яка формує запас міцності, стійкості економічної системи та сприяє більш повному використанню нагромадженого людського і соціального капіталу [3].

Таблиця 1

Управлінські результати застосування концепцій цілісності соціально-трудоових структур підприємств

Концепція цілісності соціально-трудоових структур підприємства	Результат
Концепція балансу структури мотивації	Мотивація + Забезпечення цілісності трудової структури підприємства
Концепція синергії соціальної взаємодії	Мотивація + Забезпечення цілісності соціальної структури підприємства
Концепція узгодженості соціально-трудоових інтересів учасників організаційної взаємодії	Забезпечення цілісності трудової структури підприємства + Забезпечення цілісності соціальної структури підприємства
Концепція цілісності соціально-трудоових структур підприємства	Мотивація + Забезпечення цілісності трудової структури підприємства + Забезпечення цілісності соціальної структури підприємства

Джерело: власна розробка автора.

Ця категорія стала активно досліджуватись науковцями у зв'язку із посиленням процесів соціальної відчуженості у суспільному середовищі, обумовлених глобальною нестабільністю, перманентними економічними і фінансовими кризами, масштабними організаційними, структурними та фінансово-економічними перетвореннями. Ідеї згуртованості та концепції її розвитку базуються на дотриманні прав та забезпечення добробуту абсолютної більшості людей у суспільстві, гармонічних й стабільних соціально-трудоових відносинах, зниженні до мінімуму нерівності в доходах та рівня соціальної відчуженості і бідності.

Теорія соціальної згуртованості також перетинається та корегує з основними засадами розбудови соціальної держави, суспільства загального добробуту, формування соціально-орієнтованої ринкової економіки, концепції забезпечення гідної праці тощо. Разом з тим, вона містить нові узагальнюючі риси, має своє предметне поле, сферу застосування та відіграє суттєву роль у забезпеченні стабільності соціально-економічного розвитку і добробуту членів суспільства [4, с. 17].

Сутність категорії «згуртованість» багато в чому визначається джерелом її походження. Так, вперше почали втілювати доктрину соціальної згуртованості рада Європи та її інститути, розташовані в країнах Європейського Союзу [5]. Проблеми, які повинна була вирішити соціальна згуртованість полягали у загальносуспільній площині, були спрямовані на усунення конфліктів, викликаних зміною правлячих режимів, війнами й природними катаклізмами, зміною суспільних цінностей та зміною суспільної свідомості. Соціальна згуртованість визначально розглядалась як інструмент державного менеджменту.

Науковці, які стали досліджувати сферу соціальної згуртованості, підхопили та продовжили розвивати цей напрямок саме з позицій загального соціального буття. Різниця у поглядах науковців на згуртованість суспільства обумовлена різними підходами до визначення основних характеристик суспільства.

Так, Р. Грін вважає, що згуртоване суспільство – це суспільство що природно має багато перехресних зв'язків, де люди різної раси, віку, походження, почуваються вільно та щасливо, проживаючи, навчаючись, відпочиваючи разом [6, с. 6]. Дещо по іншому розглядає суспільство Дж. Максвелл, стверджуючи, що соціальна згуртованість належить до процесів побудови спільних цінностей, скорочення нерівності в багатстві і доходах, і в цілому дозволяє людям, які стикаються із загальними викликами, відчувати, що вони займаються спільною справою, і що вони – члени того ж суспільства [7, с. 4].

А. М. Колот надає своє бачення соціальної згуртованості, виходячи із вітчизняних реалій та потреб суспільства. Зокрема, він стверджує що соціальна згуртованість у найзагальнішому його розумінні – це включеність й участь членів суспільства у політичному, економічному та культурному житті; це почуття солідарності і належ-

ності до суспільства, що засноване на ефективному використанні громадянських прав та інших надбань демократичного суспільства [8, с. 220]. В такому контексті розглядає соціальну згуртованість О. Панькова, дещо розширюючи та осучаснюючи перелік цілей соціальної згуртованості, до яких вона відносить «...підвищення громадянської та соціальної відповідності усіх членів суспільства, головних суб'єктів взаємодії різних рівнів управління в основних сферах життя суспільства; надання гарантій по досягненню відповідного рівня соціальної захищеності населення; сприяння у сфері зайнятості, професійної підготовки та захисту прав працівників; забезпечення ефективного захисту найбільше соціально вразливих груп населення; сприяння рівним можливостями; боротьба із соціальними відчуженням і дискримінацією; зміцнення Європейського співробітництва в питаннях міграції» [9, с. 35].

У наведених наукових поглядах закладено дещо механістичний підхід до забезпечення згуртованості соціуму, тобто держава за допомогою відповідних інструментів, важелів та інституцій повинна активізувати залучення людей у публічне, культурне і трудове життя суспільства. При цьому до уваги не беруться психологічні чинники формування певної поведінки особистості, зокрема і трудової. Це обмежує застосовування методів та практик доктрини згуртованості на мікрорівні для вирішення питань підвищення узгодженості соціальних і трудових інтересів учасників соціально-трудова структур.

Проте згуртованість слід розглядати як окрему складову цілісності соціальної системи, яка передбачає узгодженість елементів системи на горизонтальному рівні на основі прихильності до певної ідеї. У випадку відсутності ідеї, яку повинні розділяти члени соціальної групи, згуртованість забезпечити неможливо.

В умовах інформаційного перенасичення соціального простору згуртованість взагалі втратила можливість до реалізації через підвищену фрагментарність життєвих цінностей та інтересів, як окремих індивідів, так і груп, не говорячи вже про те, що на вертикальних зв'язках згуртованість взагалі позбавлена сенсу. Згуртованість може мати місце у соціальних групах, але вона сама по собі не може забезпечити довгострокову цілісність.

Іншою близькою до категорії «цілісність» є категорія «консолідація». З точки зору лексичної подібності ці категорії розглядаються у словниках, як синоніми [10-12]. Але довготривала практика їх застосування доводить, що це різні за своїм змістом та призначенням терміни. Різне наповнення та розуміння сутності відбувається у той момент, коли ці терміни починають застосовуватись із обов'язковим закріпленням за ними певного сутнісного забарвлення.

Категорія «консолідація» найбільш часто зустрічається у науковій літературі із закріпленим прикметником «національна» [13-17].

Суб'єктом національної консолідації виступають національні політичні еліти. Метою національної консолідації є розвиток громадянського суспільства, побудова єдиної нації через формування громадянина з відповідною національною свідомістю, національною та політичною культурою.

Історичний досвід багатьох країн, що знаходились на етапі політичної та економічної трансформації, свідчить про те, що без національної консолідації неможливо досягнути ключових стратегічних цілей у розвитку нації та держави. Це необхідна умова для розвитку реформ, стабілізації економіки та подальшого національного розвитку. Загалом національна консолідація відбувається навколо національної ідеї, національних символів чи національних лідерів [18].

Відомий науковець А. Колодій досліджуючи практичні аспекти реалізації національної консолідації, зазначає, зокрема, такі заходи «...історична освіта, святкування визначних дат, національні міфи та символи; участь в різноманітних громадських акціях патріотичного змісту» [14, с. 46].

Вищенаведені підходи до розуміння національної консолідації відрізняються від цілісності соціально-трудових структур за суб'єктом, за об'єктом, цілями і за механізмами реалізації цих цілей.

Категорія «солідарність» у найбільш поширеному застосуванні означає «активне співчуття яким-небудь діям, думкам; спільність поглядів, інтересів» [19, с. 443]. Соціальна солідарність

пов'язана із захистом інтересів, які є подібними у групи людей. Тобто, людина, маючи на меті досягнення власних інтересів, об'єднується з іншими людьми, які мають такі ж інтереси, з тим, щоб посилити свої можливості у подоланні перешкод у досягненні цілей. Необхідність в об'єднанні на принципах солідарності виникає тільки тоді, коли виникають соціальні конфлікти, проблеми, кризи, тощо. Обов'язковою передумовою існування соціальної солідарності є необхідність боротьби, захисту інтересів, взаємної підтримки.

Взаємна підтримка також може означати і підтримку у процесі виконання трудових завдань. Проте слід розрізняти соціальну солідарність при виконанні трудових завдань та цілісність соціально-трудова структура у процесі виконання трудових завдань.

У першому випадку мова йде про виконання завдань, що пов'язані із труднощами, у подоланні яких зацікавлені всі учасники трудового процесу. Соціальну солідарність такого типу називають соціальною єдністю (*social cohesion*), заснованою на взаємній підтримці індивідуумів [20].

У разі, коли виконання трудових завдань не супроводжується соціально-економічними кризами, вести мову про соціальну солідарність недоцільно. В той же час учасники соціально-трудова структура при виконанні трудових завдань за визначенням взаємодіють та певним чином ставляться до предметів трудових зв'язків. В свою чергу, взаємодія на основі соціальних мотивів та ставлення до предметів трудових зв'язків, узгоджена на основі прихильності до них кожного з учасників соціально-трудова структура, дозволяє стверджувати, що має місце цілісність соціально-трудова колективу.

Терміни «цілісність», «згуртованість», «консолідація», «солідарність» можуть вступати у синонімічні зв'язки лише в певному контексті, а в разі застосування їх в устояних комбінаціях з декількох слів, одне з яких характеризує ознаки певних явищ/ процесів, семантична близькість втрачається і синонімічний ряд, визначально утворений із слів без сутнісного забарвлення, перестає існувати (табл. 2).

Таблиця 2

Принципові відмінності понять, виокремлених із синонімічного ряду

Синонімічний ряд	Сутнісне забарвлення	Принципові характеристики та ознаки понять
Згуртованість	(яка?) соціальна	<p>Суб'єкт – держава; Об'єкт – суспільство; Мета - підвищення громадянської та соціальної відповідності усіх членів суспільства, головних суб'єктів взаємодії різних рівнів управління в основних сферах життя суспільства; надання гарантій по досягненню відповідного рівня соціальної захищеності населення; сприяння у сфері зайнятості, професійної підготовки та захисту прав працівників; забезпечення ефективного захисту найбільше соціально вразливих груп населення; сприяння рівним можливостями; боротьба із соціальними відчуженням і дискримінацією; зміцнення Європейського співробітництва в питаннях міграції</p>
Консолідація	(яка?) національна	<p>Суб'єкт – національні політичні еліти; Об'єкт – суспільство, нація; Мета - розвиток громадянського суспільства, побудова єдиної нації через формування громадянина з відповідною національною свідомістю, національною та політичною культурою</p>
Солідарність	(яка?) соціальна	<p>Суб'єкт – керівництво підприємства / керівництво галузі / держава; Об'єкт – трудові колективи; Мета - боротьба, захист інтересів, взаємна підтримка при виконанні завдань, що пов'язані із труднощами, у подоланні яких зацікавлені всі учасники трудового процесу</p>

Цілісність	(чого?) соціально- трудова структур	Суб'єкт – керівництво підприємства; Об'єкт – соціально-трудова структура; Мета – взаємодія на основі соціальних мотивів та ставлення до предметів трудова зв'язків, узгоджене на основі прихильності до них кожного з учасників соціально-трудова структури
------------	--	--

Джерело: систематизовано та удосконалено на основі джерел [2; 3; 9; 19; 20].

Висновки та пропозиції. Таким чином, представлені у табл. 2 результати, доводять, що в теорії цілісності організацій доцільно застосовувати категорії «цілісність соціально-трудова структура» та «соціальна солідарність», хоча застосування терміну «соціальна солідарність» має обмежений характер, оскільки необхідність у такій формі взаємодії виникає тільки у разі кризових станів у трудовій сфері. Найбільш прийнятним з точки зору реалізації концепцій цілісності, що складають основу системної парадигми цілісності, слід вважати категорію ««цілісність соціально-трудова структура»».

Список використаної літератури

1. Савін С. Ю. Теоретичні засади формування соціальних груп та поведінки їх учасників. *Соціально-економічні проблеми і держава [електронне наукове фахове видання]*. 2016. № 2(15). С. 147-153.
2. Савін С. Ю. Теоретичне підґрунтя цілісності соціально-трудова структура. *Науковий Вісник Полісся*. 2019. № 2 (180). С. 157-162.
3. Колот А. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкості розвитку суспільства в умовах глобальних викликів. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 7. С. 11-19.
4. Колот А. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку. *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип.: у 3т. Соціально трудові відносини: теорія і практика*. Київ : КНЕУ, 2010. Т. 1.
5. Коваленко І. Ф., Ільницький Я. В. Стан та проблеми розвитку соціальної згуртованості в Україні. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2011.

№ 2. С. 67-74.

6. Social Cohesion. Six Report of Session 2003-4. Social Cohesion Institutions And Growth. Working Paper 94. URL: www.cgdev.org/files/9136_file_WP94pdf/ (дата доступу 01.05.2020).
7. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: етап відносин, нові виклики, тенденції розвитку. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.
8. Панькова О. В. Соціальна згуртованість в контексті досягнення цілей соціально орієнтованої економіки. *Економика и управление*. 2010. № 3. С. 13-19.
9. Академічний Словник синонімів української мови у 2-х томах, 2000. 567 с.
10. Полюга Л. М. Словник синонімів української мови. Київ, 2001. 477 с.
11. Коломієць М. П., Регушевський Є. С. Словник фразеологічних синонімів / за ред. В. О. Винника. Київ : Рад. шк., 1988. 198 с.
12. Дергачов О. П. Політичні проблеми національної консолідації. *Консолідація українського суспільства: сучасний стан, проблеми та перспективи: матеріали засідання круглого столу* / за ред. А. В. Мальгіна; Регіональний філіал національного інституту стратегічних досліджень в м. Сімферополі. Сімферополь : СФКІСД, 2005. 168 с.
13. Колодій А. Національна єдність і патріотизм як чинники національної безпеки. *Національна безпека України: конференція українських випускників програм наукового стажування у США*. 16–19 вересня, 2004 р. Київ : СтилоС, 2004. С. 39-61.
14. Пироженко В. Національна консолідація в умовах обмеження державного суверенітету. *Політичний менеджмент*. 2006. № 6. С. 128-143.
15. Сміт Е. Нація і націоналізм у глобальну епоху ; пер. з англ. Київ : Вид-во «Ніка-Центр», 2006. 320 с.
16. Ренан Е. Що таке нація? Націоналізм: Антологія ; 2-ге вид. Київ : Смолоскип, 2006. 684 с.
17. Луцишин Г. Чинники консолідації української нації. *Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку: Зб. наук. пр.* 2011. Вип. 23. С. 165-169.
18. Словник української мови : [в 11 т.]. Том 9 : С / ред. тому: І. С. Назарова [та ін.]. Київ : Наук. думка, 1978. 916 с.
19. Jary D., Jary J. *Collins Dictionary of Sociology*. Glasgow: Harper Collins, 1991. 774 p.
20. Савіна Г. Г. Партнерські відносини в забезпеченні розвитку туристичних підприємств: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04; НАН України, ХНТУ. Херсон, 2011. 24 с.

Стаття надійшла 20.05.2020 року

С. Ю. Савин,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджмента, маркетинга и туризма
Херсонський національний технічний університет,
Бериславське шоссе, 24, Херсон, 73008, Україна
e-mail: imennostasik@gmail.com

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ КАТЕГОРИАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТЕОРИИ ЦЕЛОСТНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Статья посвящена определению принципиальных различий категории «целостность социально-трудовой структуры», как базовой в теории целостности организаций, от синонимических категорий других научных направлений. Для исследования сущности категории «целостность социально-трудовых структур предприятия» в статье сосредоточено внимание на трех ключевых теориях, которые определяют различные аспекты обеспечения целостности: теория организации, теория социального обмена и теория социального капитала. Предложены следующие концепции целостности социально-трудовых структур предприятия: концепция баланса структуры мотивации; концепция синергии социального взаимодействия; концепция согласованности социально-трудовых интересов участников организационного взаимодействия; концепция целостности социально-трудовых структур. Определены управленческие результаты применения концепций целостности социально-трудовых структур предприятий. Определены принципиальные различия понятий «социальная сплоченность», «национальная консолидация», «социальная солидарность», «целостность социально-трудовых структур».

Ключевые слова: теория целостности организаций; целостность; социально-трудовая структура; социальная сплоченность; национальная консолидация; социальная солидарность; управленческие результаты; трудовой коллектив; информатизация общества; фрагментация общества.

S. Yu. Savin,

Ph D in Economic Sciences, associate professor
of the Department of Management, Marketing and Tourism
Kherson National Technical University,
Berislavske shosse, 24, Kherson, 73008, Ukraine
e-mail: imennostasik@gmail.com

COMPARATIVE CATEGORICAL ANALYSIS OF THE THEORY OF INTEGRITY OF ORGANIZATIONS

The article is devoted to the definition of fundamental differences between the category “integrity of the social and labor structure”, as a basis in the theory of the integrity of organizations, from synonymous categories of other scientific fields. To study the essence of the category “integrity of social and labor structures of the enterprise” the article focuses on three key theories that define various aspects of integrity: the theory of organization, the theory of social exchange and the theory of social capital. The following concepts of integrity of social and labor structures of the enterprise are offered: the concept of balance of structure of motivation; the concept of synergy of social interaction; the concept of coordination of social and labor interests of participants of organizational interaction; the concept of the integrity of social and labor structures. The

managerial results of application of concepts of integrity of social and labor structures of the enterprises are defined. The fundamental differences between the concepts of “social cohesion”, “national consolidation”, “social solidarity”, “integrity of social and labor structures” are determined.

Key words: theory of integrity of organizations; integrity; social and labor structure; social cohesion; national consolidation; social solidarity; managerial results, labor collective, informatization of society, fragmentation of society.

References

1. Savin, S. Yu. (2016). Teoretychni zasady formuvannya sotsialnykh hrup ta povedinky yikh uchashnykiv [Theoretical principles of formation of social groups and behavior of their participants]. *Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava. Elektronne naukove fakhove vydannia. – Socio-economic problems and the state [electronic scientific professional publication, № 2 (15), pp. 147-153. [in Ukrainian].*
2. Savin, S. Yu. (2019). Teoretychne pidgruntia tsilisnosti sotsialno-trudovykh struktur [Theoretical basis of the integrity of social and labor structures]. *Naukovi Visnyk Polissia. – Scientific Bulletin of Polissya, № 2 (180), pp. 157-162. [in Ukrainian].*
3. Kolot, A. (2009). Sotsialna zhurtovanist yak doktryna zabezpechennia stiikosti rozvytku suspilstva v umovakh hlobalnykh vyklykiv [Social cohesion as a doctrine of ensuring the sustainability of society in the face of global challenges]. *Ukraina: aspekty pratsi. – Ukraine: aspects of labor, № 7, pp. 11-19. [in Ukrainian].*
4. Kolot, A. (2010). Sotsialno-trudova sfera v umovakh hlobalnykh vyklykiv: tendentsiyi, problemy, mozhlyvosti stiikoho rozvytku [Socio-labor sphere in the context of global challenges: trends, problems, opportunities for sustainable development]. *Formuvannya rynkovoyi ekonomiky: zb. nauk. prats. Spets. vyp.: u 3t. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka. – The formation of a market economy: Coll. Science. wash. Special. issue: in 3 vols. Social labor relations: theory and practice, Vol. 1. Kyiv : KNEU. [in Ukrainian].*
5. Kovalenko, I. F. & Ilnytskyi, Ya. V. (2011). Stan ta problemy rozvytku sotsialnoi zhurtovanosti v Ukraini [The state and problems of social cohesion in Ukraine]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. – Social labor relations: theory and practice, № 2, pp. 67-74. [in Ukrainian].*
6. Social Cohesion. Six Report of Session 2003-4. Social Cohesion Institutions And Growth. Working Paper 94. Retrieved from: www.cgdev.org/files/9136_file_WP94pdf/
7. Kolot, A. (2010). Sotsialno-trudova sfera: etap vidnosyn, novi vyklyky, tendentsiyi rozvytku [Socio-labor sphere: the stage of relations, new challenges, development trends]. Kyiv : KNEU. [in Ukrainian].
8. Pankova, O. V. (2010). Sotsialna zhurtovanist v konteksti dosiahnennia tsilei sotsialno oriyentovanoi ekonomiky [Social cohesion in the context of achieving the goals of a socially oriented economy]. *Ekonomika i upravlenie. – Economics and management, № 3, pp. 13-19. [in Ukrainian].*
9. Akademichnyi slovnyk synonimiv ukrayinskoï movy u 2-kh tomakh (2000). [Academic Dictionary of Synonyms of the Ukrainian Language in 2 volumes]. [in Ukrainian].

10. Poliuha, L. M. (2001). Slovnyk synonimiv ukrainskoi movy [Dictionary of synonyms of the Ukrainian language]. Kyiv. [in Ukrainian].
11. Kolomiets, M. P. & Rehushevskiy, Ye. S. (1988). Slovnyk frazeolohichnykh synonimiv [Dictionary of phraseological synonyms]. Kyiv : Rad. shk. [in Ukrainian].
12. Derhachov, O. P. (2005). Politychni problemy natsionalnoi konsolidatsii [Political problems of national consolidation]. *Konsolidatsiia ukrayinskoho suspilstva: sushasnyi stan, problemy ta perspektyvy: materialy zasidannia kruhloho stolu. – Consolidation of Ukrainian society: current state, problems and prospects: materials of the round table*. Simferopol: SFKISD. [in Ukrainian].
13. Kolodii, A. (2004). Natsionalna yednist i patriotyzm yak chynnyky natsionalnoi bezpeky [National unity and patriotism as factors of national security]. *Natsionalna bezpeka Ukrainy: konferentsiia ukraïnskyykh vypusknyykiv prohram naukovooho stazhuvannya u SSHA. 16-19 veresnya, 2004 r. – National Security of Ukraine: Conference of Ukrainian Alumni of Research Internship Programs in the United States. September 16-19, 2004*, pp. 39-61. [in Ukrainian].
14. Pyrozhenko, V. (2006). Natsionalna konsolidatsiia v umovakh obmezhenia derzhavnoho suverenitetu [National consolidation in conditions of limitation of state sovereignty]. *Politychnyy menezhment. – Political management*, № 6, pp. 128-143. [in Ukrainian].
15. Smit, E. (2006). Natsia i natsionalizm u hlobalnu epokhu [Nation and nationalism in the global era]. Kyiv: Vyd-vo «Nika-Tsentr». [in Ukrainian].
16. Renan, E. (2006). Shcho take natsiia? [What is a nation?]. *Natsionalizm: Antolohiya. – Nationalism. Antology*. Kyiv: Smoloskyp. [in Ukrainian].
17. Lutsyshyn, H. (2011). Chynnyky konsolidatsii ukrayinskoyi natsii [Factors of consolidation of the Ukrainian nation]. *Ukrainska natsionalna ideia: realii ta perspektyvy rozvytku: Zb. nauk. pr. – Ukrainian national idea: realities and prospects of development: Coll. of Scientific works*, Issue 23, pp. 165-169. [in Ukrainian].
18. Nazarova, I. S. (eds.) et al. (1978). Slovnyk ukrainskoi movy : [v 11 t.]. Tom 9 : C [Dictionary of the Ukrainian language: [in 11 vols.]. Volume 9: C]. Kyiv : Nauk. Dumka. [in Ukrainian].
19. Jary D., Jary J. *Collins Dictionary of Sociology*. Glasgow: Harper Collins, 1991.
20. Savina, H. H. (2011). Partnerski vidnosyny v zabezpechenni rozvytku turystychnykh pidpryyemstv [Partnership in ensuring the development of tourism enterprises]. *Abstract of Candidate's thesis*. Kherson. [in Ukrainian].