

організм. Так само, як розвиток кожної людини залежить від того, наскільки вільно і гармонійно діють три названі системи її організму, так і розвиток соціального організму визначається тим, наскільки вільно взаємодіють його економічна, державно-правова і духовна сфери. І лише така вільна взаємодія дає змогу обом організаціям – людині і спільноті – бути живими і здатними до постійного розвитку і удосконалення.

#### Список використаних джерел

- Смелзер Н. Социология: пер. с англ. – М.: Феникс, 1998. – 688с.
- Спенсер Герберт. Синтетическая философия: пер. с англ. –К.: Ника-Центр, 1997. – 512 с.
- Штайнер Р. Как может быть преодолён душевный разлад человека современности? Лекция в Цюрихе 10 октября 1916 года. / О главных задачах нашей эпохи. – М., 2002. – С. 7-40.
- Штайнер Р. Сущность социального вопроса в жизненных необходимостих настоящего и будущего. Пер. с нем. М.Н.Жемчужниковой. – Калуга: “Духовное познание”, 1992. – 142 с.

#### References

- Smelser N. Sociology. – М.: Phoenix, 1998. – 688 p.
- Spencer Herbert. Synthetic Philosophy. – К.: Nika-Centre, 1997. – 512 p.
- Steiner R. How Can the Destitution of Soul in Modern Times Be Overcome? A Lecture given by Rudolf Steiner in Zurich, October 10th, 1916. / On the main problems of our epoch. М., 2002. – pp. 7-40.
- Steiner R. Basic Issues of the Social Question. – Kaluga: “Spiritual Knowledge”, 1992. – 142 p.

*Khalamendyk V.B., professor of the Department of Sociology, National Technical University of Ukraine “KPI” (Ukraine, Kiev), vkhalamey@ukr.net*

#### Social organism: the viewpoints of sociology and anthroposophy

*An analogy between biological human organism and social organism has been considered from viewpoints of sociologists. The essence of a healthy social organism where the economic, law, and spiritual sphere are developing in freedom from their own grounds has been analyzed from the standpoint of anthroposophy. Every person with his individual talent and material needs entering into relationships with the others performs live link among these three areas by having conscious social activity.*

*Keywords: social organism, spirituality, Rudolf Steiner.*

*Халамендык В.Б., доктор философских наук, профессор кафедры социологии, Национальный технический университет Украины “КПИ” (Украина, Киев), vkhalamey@ukr.net*

#### Социальный организм с точки зрения социологии и антропософии

*С точки зрения социологии рассмотрена аналогия между биологическим организмом человека и социальным организмом. С позиции антропософии проанализированы сущность здорового социального организма, где экономическая, правовая и духовная сферы свободно развиваются из своих собственных оснований, и каждый человек, с его индивидуальной одаренностью и материальными потребностями, вступая в правоотношения с другими людьми, сознательной социальной деятельностью осуществляет живую связь этих трех сфер.*

*Ключевые слова: социальный организм, духовность, Рудольф Штайнер.*

\* \* \*

УДК 316.354/351.354

Димитров В. Ю., кандидат философських наук, старший викладач кафедри соціології Національного технічного університету України “КПІ” (Україна, Київ), [vladislav.dimitroff@gmail.com](mailto:vladislav.dimitroff@gmail.com)

#### СОЦІОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ У ВИМІРАХ МИНУЛОГО

*Управління, з'явившись як відповідь на суспільну потребу в упорядкуванні буття соціуму, пройшло довгий шлях від периферійності та неусвідомленості до набуття ним статусу наукового знання. Спонтанні і хаотичні відкриття в цій галузі соціальної дії, які характерні для донаукового періоду, заклали основи сучасного розуміння соціології управління як зрілої наукової дисципліни з усіма атрибутивними ознаками.*

*Ключові слова: соціологія управління, дискурс, історія управління, ієрархія, влада.*

Соціальний інститут управління за великим рахунком існує стільки ж, скільки існує людське суспільство та суспільне життя як відповідь на необхідність його упорядкування. Фундаментальні категорії управління, такі, як ієрархія, влада, авторитет, вплив, панування тощо, завдяки яким можна описати відносини у соціумі, мають універсальний характер і діють на будь-якому етапі розвитку суспільства, не втрачаючи своєї актуальності протягом тисячоліть. Вже в працях видатних мислителів давнини, які ставили питання про природу суспільних відносин, соціального ладу, мистецтво управління державою та міжособистісними стосунками в системі об'єкт – суб'єкт управління посідає значне місце. Зміст цих категорій, попри часові, національні, ментальні, географічні відмінності, залишався по суті незмінним, тобто ними описувалися головні, ключові моменти в управлінській діяльності.

Метою статті не є детальний розгляд етапів розвитку управлінської думки та творчого доробку персоналії, які приклалися до цього процесу, а спроба бодай побіжно простежити цей складний і довготривалий шлях. Зазначимо принагідно, що всі видатні філософи, мислителі, дослідники соціальних структур і відносин, розглядаючи проблеми суспільного устрою, так чи так піднімали в своїх працях питання ефективного управління в людських спільнотах.

Еволюція теорії управління тісно пов'язана з еволюцією суспільства і відповідає основним історичним етапам кардинальних змін у суспільному устрої (тому, що в марксизмі носить назву суспільно-економічних формацій, а в працях М. Данилевського, О. Шпенглера, А. Тойнбі та інших – цивілізаційних утворень, локальних культур, типів суспільства тощо). Але за будь-яких соціально-економічних умов універсальний характер управління знаходив прояв у трьох найважливіших сферах суспільного життя – у соціальній як вираз необхідності встановлення порядку у групах та спільнотах, в економічній як реалізації потреби у необхідності у виробництві і розподілі ресурсів та у захисній як прояв оборони від зовнішніх і внутрішніх ворогів та ризиків і загроз довкілля.

Радикальні зміни в еволюції управління, які співпадали з глибинними змінами в бутті соціуму, перетворювали цей процес на революційний, в фаховій літературі отримав назву управлінських революцій. Загалом же еволюція управлінської думки свідчить про те, що відкриття в цій галузі від випадкових, спонтанних і досить неочікуваних з часом стають все більш системними і усвідомленими, відбувається їх подальше накопичення, що, зрештою, свідчить про якісний перехід управлінської думки на новий, методологічно забезпечений і теоретично обґрунтований рівень [1].

Антична Греція, яка багато в чому запозичила досвід давніх цивілізацій, зокрема, Єгипту, стала своєрідною колицкою сучасної управлінської думки, адже, подібно до того, як в давньогрецькій філософії містяться зародки всіх подальших філософських течій (К. Маркс, Б. Расел), так і в управлінських тенденціях античної цивілізації приховані не лише методики господарювання та оптимального його упорядкування, а й значна кількість понять і категорій, якими оперують сучасні

дослідники, починаючи від “ойкос” – обійстя, що стало економікою, і до “кібернесис” як мистецтва кораблеводіння, що стало кібернетикою тощо.

Так само піонерними в теорії управління стали праці Платона, першого, хто спробував класифікувати типи управління та визначити його роль у функціонуванні соціуму. Важливе місце в духовній спадщині Платона посідають проблеми державного устрою, що розуміється ним як інструмент забезпечення головних потреб людини як індивіду. Соціально-політичні питання розглядаються в трактаті “Держава” та діалогах “Закони” і “Політика”. В цих роботах Платон створює певну модель ідеальної держави, а фактично – проект, утопію.

На ейдетиці Платона побудовано і вчення про структуру суспільства. Так, нижчий клас – це люди, які займаються землеробством, ремеслом, ринковими операціями, але жорстко закріплені за родом своїх занять. Другий і третій класи визначаються не професійними, а моральними критеріями. До них входять воїни-стражі і правителі-філософи. Класовому розподілу відповідає наявність чеснот у їх представників. Так, мудрість – це чеснота правителів і філософів, хоробрість – чеснота воїнів, а помірність – народу [2, с. 103-104]. Спільна для всіх суспільних станів є чеснота справедливості, яка являється загальнодержавною (показово, що цю думку набагато пізніше повторив римський філософ Полібій, який найбільшою чеснотою будь-якого суспільного стану вважав вірність інтересам батьківщини, справедливість і патріотизм).

К. Поппер, перший том фундаментальної праці якого “Відкрите суспільство та його вороги” показово названий ним “У полоні Платонових чарів”, називає вчення Платона про державу “тоталітарною справедливістю”. Він виділяє головні складові елементи Платонові політичної програми:

А. Суворе розмежування класів, тобто правлячий клас, що складається з пастирів та сторожових собак, слід повністю відокремити від людського стада.

Б. Ототожнення долі держави з долею панівного класу; тверді правила селекції та виховання цього класу, суворий нагляд і спільність інтересів його представників. З цього витікає, що правлячий клас володіє монополією на військову доблесть та навчання, але він усувається від господарської діяльності. Здійснюється формування та уніфікація світоглядів представників правлячого класу, забороняються інновації в освіті, законодавстві та релігії [3, с. 103-104].

Вплив вчення Платона на всю подальшу філософію загалом та управлінську теорію зокрема важко переоцінити, адже подальший розвиток європейських соціально-політичних уявлень відбувався переважно в платонівській парадигмі, і всі значні теоретики, напряду або дотично звертаючись до управлінської проблематики, так чи так інтерпретували засадничі постулати його філософського вчення. Аналогічні погляди висловлював учень і послідовник Платона Аристотель, щоправда, прирівнявши клас рабів до робочої худоби. Давньогрецьку платонівську традицію продовжив і римлянин грецького походження Полібій з його теорією колообігу державних форм. Розробивши класифікацію форм державної влади, Полібій вводить поняття моральності,

рівності людей, а також критерії оцінки цієї влади з огляду на її ставлення до громадянина, одним з перших в історії заклавши підвалини розуміння управлінської діяльності з позицій аксіології.

Паралельно західному філософському світосприйняттю управління як засадничої категорії, яка визначає основи існування людських спільнот, подібні процеси відбуваються і у східних країнах, зокрема в Китаї. Так, духовна спадщина видатного китайського філософа Конфуція й донині не втратила своєї актуальності, адже й досі сучасні східні суспільства, особливо Китай і Японія, в основу свого державного устрою і стратегій управління суспільством покладають конфуціанську модель, “вертикаль влади”, ієрархічність, спадковість та сформульовані ним принципи управління. Таких постулатів дотримувався й перший біограф Конфуція і його послідовник Сима Цянь [4, с. 698-701]. На необхідність урахування в управлінні людської природи та суспільної відповідальності звертав увагу і послідовник Конфуція Мен-цзи, запропонувавши принципи гуманної політики та морального управління. Спільним же для всіх китайських мислителів стало шанобливе ставлення до знань, глибока повага до розуму й мудрості як головних критеріїв успішності в управлінні.

Якщо у вченнях Платона та Конфуція вперше були намічені основи теорії свідомого управління, то після тривалої перерви до цих проблем звернувся видатний італійський мислитель Н. Мак'явеллі, заклавши підвалини не лише новітніх підходів до управлінської теорії та практики, а й сучасної соціології, зокрема, теорії еліт, представленої нині відомими іменами В. Парето, Г. Моска, Ч. Мілса, теорії менеджерської революції Дж. Бернхейма, вчення про бюрократію М. Вебера та Р. Міхельса, політичного прогнозування тощо. Варто додати, що давно усталилася думка про те, що кожен управлінець, який себе поважає, має тримати на своєму столі книгу Н. Мак'явеллі “Державець” [5].

Для Н. Мак'явеллі здійснення влади й управління полягає у віртуозному оперуванні підлеглими, щоправда, з урахуванням законів необхідності й образу поведінки підлеглих. Мислитель вводить у ментальний обіг такі поняття, як воля до влади, свобода як мотив людських вчинків, страх і любов, щедрість, тримання в остраху, принцип відносності, принцип прийняття рішень тощо. Задовго до Ф. Тейлора Н. Мак'явеллі бачить в управлінні поєднання науки і мистецтва, наголошуючи на тому, що мудрий лідер несе в собі якості лева (силу і чесність) і лисиці (як уособлення хитрощів) [6, с. 268-271]. Продовжуючи традицію Платона і Полібія, Мак'явеллі простежує рух типів державного правління по колу – від кращої до гіршої і навпаки.

Після Н. Мак'явеллі настала тривала пауза у розвитку управлінської думки, і лише з 17-го по 19-те століття Англія як батьківщина промислової революції висунула цілу плеяду видатних теоретиків менеджменту -XXX Дж. Локка, Т. Гоббса, економіста А. Сміта, утопістів А. Сен-Сімона та Р. Оуена, Т. Мора, Т. Кампанелли, економістів Д. Рікардо, Д. С. Мілля, А. Маршала тощо. Теоретичні уявлення в галузі управління в особі цих мислителів отримали своє логічне завершення і увійшли до так званого донаукового періоду в розвитку управлінської думки.

Якщо в особі Р. Оуена теорія та практика менеджменту поєдналися в його спробах втілити теоретичні розробки у виробництво (не завжди успішно), то в умовах промислової революції значних успіхів у практиці менеджменту досягли такі знакові фігури, як Р. Аркрайт, Дж. Ватт, М. Болтон, Ч. Бабедр, У. Джевонс та ін. В цей період були закладені теоретичні засади практичного менеджменту, патерналістського стилю керівництва, хронометражу виробничих операцій, формування ефективної системи оплати праці, тобто в діяльності цих підприємців, інженерів і вчених вже органічно сполучаються прагматичні, прогностичні і теоретичні аспекти управління [7, с. 65-76].

Згодом центр розвитку управлінської теорії та практики утворюється в США. Знаковим в цьому сенсі стало місто Філадельфія, де на той час відбуваються бурхливі процеси удосконалення технічного обладнання, мобілізація виробництва на збільшення його обсягів і ефективності, поява конвеєра тощо. Це ставить нові завдання перед підприємцями, змушуючи їх шукати нових резервів і залучати "свіжі мізки" до аналізу виробничих процесів. Саме Філадельфія стала осередком та епіцентром старту принципово нового підходу до управління як індустріального центру та батьківщина видатного засновника наукового етапу в розвитку управлінської теорії та "батька" класичної школи управління Ф. Тейлора. Відтак, управління як наука, категоріально і методологічно оформлюючись лише з середини ХХ-го століття, пройшло певні етапи свого розвитку, будучи започатковане практичними постулатами і рекомендаціями в галузі отримання максимального прибутку ще на рубежі ХІХ-ХХ ст.

У сучасній літературі багатьма дослідниками: О. Большаковим, А. Кравченко, О. Гаєвською, В. Кремнем, М. Месконом та ін. здійснено значну роботу з систематизації і класифікації різних управлінських шкіл. Згідно з їх дослідженнями, еволюція поглядів на менеджмент відбувалася від початкового етапу, коли домінувала класична (традиційна) школа управління. Тут розглядалися проблеми ефективності праці, її продуктивності, нормування, робота з кадрами, мотивація праці, розв'язання соціальних проблем, прийняття управлінських рішень тощо. Найбільш видатні, знакові представники цієї школи – Ф. Тейлор, Г. Емерсон, Г. Форд, А. Файоль головним предметом своїх досліджень поставили працю, виробництво, підготувавши таким чином ґрунт для виділення в окрему галузь розробку й кодифікацію принципів управління. Внаслідок цього сформувалася адміністративно-функціональна школа управління (А. Файоль, Дж. Муні, Л. Г'юлік та Л. Урвік, М. Вебер, Ч. Бернард та інші). Прикладом новітніх підходів до організації праці, коли на зміну невизначеним тлумаченням управління прийшли чітко дефініювані принципи і методики, стала й досі класична книга Ф. Тейлора "Наукова організація праці", де він окреслив складові нової системи управління, які самі по собі були достатньо обґрунтованими, але ефективно працювали лише в комплексі. Ці, як формулює Тейлор, нові обов'язки дирекції, складаються з наступних чотирьох груп:

"По-перше, адміністрація розробляє науковий фундамент, котрий дає можливість замінити старі тради-

ційні грубо-практичні методи праці в численних її різновидах новими, науковими...

По-друге, на основі науково встановлених принципів адміністрація проводить старанний підбір працівників, а потім навчає і тренує їх...

По-третє, адміністрація забезпечує погоджене співробітництво між окремими ланками виробництва в напрямку досягнення спільної мети.

По-четверте, відповідно до науково обґрунтованих принципів розподілу праці та відповідальності між працівниками та адміністрацією остання бере на себе всі ті функції, до яких вона краще пристосована, тоді як раніше вся праця і відповідальність покладалася на працівників" [8, с. 11]. Декларувавши теоретичні постулати наукового управління, Ф. Тейлор створив на той час бездоганну організацію, певну "геометрію управління", у якій все було прораховано і вивірено.

Відтак, об'єктом дослідження класичної школи стали основні принципи менеджменту, функції управління, розуміння управління як процесу, побудова організації, централізація і децентралізація влади, мотивація праці та стабільність кадрів, розподіл праці, влада і відповідальність, справедливість оплати, контроль роботи, стиль керівництва, дисципліна тощо, що й досі не втратило своєї актуальності. Все це дало підстави Ф. Тейлору назвати управління не лише наукою, а й мистецтвом.

Дослідники зрозуміли, що для виконання поставлених завдань резерви підвищення ефективності варто шукати не лише в методологіях і технологіях управління, а й у самій людині. Таким чином були створені передумови для виникнення школи "людських відносин" (Е. Мейо, Ч. Бернард, Д. МакГрегор, А. Маслоу, Р. Лайкерт, Р. Аккон, Е. Арнов та інші). Справедливо було б зазначити, що підвалини цієї концепції були закладені ще Ф. Тейлором, який за півстоліття до Хоторнського експерименту помітив явище рестрикціонізму – свідомого обмеження продуктивності праці як працівників, так і керівництва. Так званий груповий ефект ще в 20-х роках вивчався американськими психологами, у подальшому він отримав відображення в тезі про те, що досягнення в організації – справа не окремих індивідів, а всього колективу, вони залежать від психологічного настрою всіх учасників виробничого процесу. Це ж стосується і негараздів, невдач.

У центрі уваги представників даної школи постали питання індивідуальної психології (наприкінці 50-х р.р.), відтак, ними був започаткований біхевіористський напрям, який вивчав поведінку людини, її потреби, аспект соціальної відповідальності бізнесу перед своїми представниками, формальні та неформальні організації, статуси і ролі членів колективу, питання лідерства, дослідження різних чинників впливу.

Але в ході досліджень стає зрозумілим, що ефективність діяльності працівника залежить не лише від його психології, а й від групових взаємозв'язків у організації. Це привело до появи школи соціальних систем. У її становленні значну роль відіграла концепція структурно-функціонального аналізу (Т. Парсонс, Р. Мертон), загальної теорії систем (О. Богданов, Л. фон Берталанфі, А. Рапопорт) та індустріальної соціології (Т. Райс), у ракурсі яких дослідники розглядали соціальну організацію як систему, до якої входять такі складові, як індивід, формальна структура організації, неформальна

структура організації, статуси і ролі її членів, зовнішнє оточення та технічні засоби праці. Також розглядалися питання мотивації праці, лідерства, стратегічного планування, прийняття рішень тощо [9].

До “емпіричної” школи управління увійшли такі її представники, як Р. Дейвіс, А. Чандлер, У. Ньюман, П. Друкер ( Дракер ) та ін. Вона з’явилася тоді, коли прагматично орієнтовані керівники крупних фірм та компаній заявили, що менеджмент має будуватися на узагальненні досвіду попередньої роботи із залученням методів економічних наук, психології, соціології, статистики, математики. Емпіричну школу ще часто називають менеджеризмом.

Так звана “Нова школа управління” формується з початку 50-х років із розвитком теорії систем і управління, кібернетики та обчислювальної техніки. Представники “нової” школи (Л. фон Берталанфі, Д. Форестер, К. Боулдінг, В. Леонтьєв та ін.) займалися вивченням надходжень і витрат ресурсів, технологічних процесів, використовували “теорію ігор” при прийнятті рішень в умовах невизначеності та ризиків, системним аналізом, побудовою макроекономічних моделей, побудовою “дерева цілей”, оцінкою альтернативних рішень тощо [10, с. 20-22]. В даній інтерпретації знайшла відображення одна позиція дослідження розвитку управлінської науки.

Існує й інший підхід до класифікації, згідно якому всі управлінські школи можна поділити на дві великі групи: одномірні вчення окремо досліджують роботу та завдання, людину, адміністрування, ресурси, тощо.

Так, синтетичні вчення трактують управління як багатопланове, комплексне, змінне явище, пов’язане із внутрішнім та зовнішнім середовищем організації. До синтетичних вчень відноситься:

- Школа соціальних систем (досліджуються взаємозв’язки індивіда із групами і організацією в цілому);
- Системний підхід (фірма та її підрозділи досліджуються як системи зі своїми входами, цілями і завданнями, виходами, тобто результатами роботи і зворотними зв’язками, наприклад, між зусиллям персоналу і його винагородою або результатами та управлінськими рішеннями);
- Ситуаційні теорії (суть їх у тому, що методи впливу повинні змінюватися залежно від ситуації, а тому управління – це мистецтво);
- Теорія Z В. Оучі (на основі японського досвіду він вивів формулу успіху функціонування організації: довготермінове наймання кадрів, групове прийняття рішень, індивідуальна відповідальність, оцінка кадрів та їх помірне просування, контроль за допомогою чітких формалізованих методів, неспеціалізована кар’єра, всебічна турбота про працівників) [11, с. 23]. Глобальні зміни, які відбуваються в усіх сферах соціального життя, не могли не відобразитися на теорії та практиці управління. Ці зміни найбільш радикально позначилися на управлінських процесах у країнах західної Європи, США та Японії. Увага дослідників головно звертається не на сам процес виробництва, а на суб’єкт управління, тобто на персонал, що свідчить про зростання ролі людського фактору та певною мірою продовжує подальший розвиток теорії Е. Мейо про людські відносини в організаціях.

Людський чинник привернув увагу відомого американського дослідника Н. Ніколсона, який зазначив наступне: після 1922 року тріада “праця – земля – капітал” головним компонентом має саме працю, завдяки чому посилюється залежність виробництва від використання робочої сили та від кожного окремого працівника, його кваліфікаційних, демографічних, освітніх характеристик.

Попередні наукові концепції в організації праці та управління спиралися на традиційні технології “конвеєру”, розподілу праці на управлінську та виконавчу. Схожі процеси відбуваються і нині, адже, як зазначає Н. Ніколсон, за декілька років матимуть місце кардинальні зміни як в технологіях, так і в методах праці та характеристиках робочих місць. Передбачається створення гнучких виробничих комплексів, впровадження сучасних ІТ-технологій, робототехніки, що призведе до скорочення кількості персоналу та загострить потребу в спеціалістах високої кваліфікації [12].

Умовно поділяючи теоретичні моделі управління на класичні та некласичні, ще раз наголосимо, що некласичні теорії, які лягли в основу сучасних моделей, базованих на людиноцентричності, беруть свій початок від діяльності професора Школи бізнесу Гарвардського університету, видатного теоретика і практика управління Е. Мейо. В історію увійшов вже згадуваний нами знаменитий соціальний і психологічний експеримент, проведений його групою, метою якого стало вивчення факторів впливу на виробництво та пошук нових засобів його інтенсифікації. Цей експеримент проводився на заводі компанії “Вестерн Електрик” поблизу Чикаго в місті Хоторн, звідки й отримав назву Хоторнського експерименту. Базуючись на теорії “наукового управління”, цей експеримент дав несподівані результати, які стали підґрунтям школи людських відносин в управлінській науці.

Відтак, сучасні реалії детермінують зміни в суспільних відносинах, які регламентуються управлінською діяльністю, змінюється і зміст трудової діяльності. Серед вимог до працівника на перший план виходять відповідальність та уважність, комунікабельність та, зрештою, висока професійна майстерність – його інтерактивність, здатність до самостійних рішень, відповідальність та креативність, тобто, ознаки, на яких акцентується школа людських відносин. Проаналізовані нами позиції найбільш значних теоретиків управлінської діяльності презентують усталені на сьогодні точки зору на зміст, методи, принципи, теоретичні засади і практичні рекомендації в галузі упорядкування суспільних відносин, які характеризуються як класична і некласична школи управління.

Таким чином, зазначимо, що у діалозі двох підходів до управління – класичного, традиційного та менеджменту людських ресурсів, перевагу отримує останній. Ця перевага зумовлена рядом обставин. Так, якщо в класичному підході, наприклад, витатки на персонал та його залучення полягають у витратах на грошовому стимулюванні, то в підході менеджменту людських ресурсів персонал залучається завдяки активному пошуку, рекламі та соціальним пільгам, а витрати набувають характеру довготермінових інвестицій. Регламентація виконавця в класичному підході є жорсткою, а в другому підході залучається різний ступінь свободи в органі-

зації праці. Найбільш показовим у цьому порівнянні є соціальна інфраструктура, яка в першому підході відсутня, а в другому – формуються окремі компоненти за критерієм “вартість - вигода”. Відтак, за наявності основного мотиву – економічної вигоди, головним стає відбір персоналу, активна кадрова політика, підвищення зацікавленості персоналу, підвищення кваліфікації саме в даній конкретній організації та прогнозування у його потребах.

Відтак, здійснений нами аналіз становлення й розвитку управлінської думки дозволяє зробити **ряд висновків**. Управління, з'явившись як відповідь на суспільну потребу в упорядкуванні буття соціуму, пройшло довгий шлях від периферійності та неусвідомленості до набуття ним статусу наукового знання. Спонтанні і хаотичні відкриття в цій галузі соціальної дії, які характерні для донаукового періоду, заклали основи сучасного розуміння управління як зрілої наукової дисципліни з усіма атрибутивними ознаками. Нові й новітні управлінські школи, попри розбіжності, містять людинівимірні, аксіологічні критерії, втілення яких сприяє оптимізації буття соціуму. Діалог класичного та неklasичного (менеджмент людських ресурсів) підходів на нинішньому етапі вирішується на користь останнього, адже новітні підходи в управлінні здебільшого орієнтовані на людський фактор.

#### References

- Kravchenko A. I. History of management: [book for study for university students] / A. I. Kravchenko. – М. : Academy project, 2000. – 352 p. – (Gaudeamus).
- Karl Popper. Open society and its enemies : in 2nd vol. / Karl Popper; transl from Engl. O. Kovalenko. – К. : “Basement”, 1994. – Vol. 1: In Planon’s eye captivity . – 444 p.
- The same place .
- Dymytrova L.M. Humans factor in military and political strategy of China and its influence for forming nowadays strategy thinking / L.M.Dymytrova, V.S. Mykhaïlov // Gyleya: science issue: [collect. of science works]; Main issue. red. V.M. Vashkevich. – Issue. 61 (№ 6). – 2012. – p. 695–703.
- Makiavelli N. Florence chronics . Stateman / Nikkolo Makiavelli. – К. : Basement, 1998. – 492 p.
- Schekin G. V. Social theory and stuff policy : [monoraphy] / G.V. Schekin. – К. : MAUP, 2000. – 576 p.
- Kravchenko A. I. History of management: [book for University students. ] / Albert Ivanovich Kravchenko. – М. : Academy project, 2000. – 352 p. – (Gaudeamus).
- Science of management: from history of management: reading book: [book for study / issuer. I.O. Slepov; transl. from Rus. L.I. Koziy, M.I. Marrokhina, P.L. Pirozhenko]. – К. : Lybid, 1993. – 304 p.
- Schekin G. V. Social theory and stuff policy : [monography] / G.V. Schekin. – К. : MAUP, 2000. – 576 p.
- Bolshakov A. S. Contemporary management . Theory and practice / Alex Sergeevich Bolshakov, Vitaliy Igorevich Mikhailov. – S. Petersburg, 2000. – 416 p. – (Seria “Theory and practice of management”).
- The same place.
- Nikolson N. Carrier development in the organization: problems and experience of advanced companies of West / N. Nikolson // The theory and practice problems of management. – 1992. – № 1. – p. 97–104.

**Dimitrov V. Yu.,**

*candidate of philosophical sciences, seniorteacher of department to sociology of the National technical university of Ukraine “KPI” (Ukraine, Kyiv), vladislav.dimitroff@gmail.com*

#### Management sociology is in measuring of the past

*Management appeared as a response to the need to social life order, has come a long way from the periphery and to entry into the status of scientific knowledge. Spontaneous and chaotic revelation in the field of social action that are characteristic of pre-scientific period, laid the foundations of the modern understanding of sociology of management as a mature scientific discipline with all attribute characteristics.*

**Keywords:** sociology of management, discourse, management history, hierarchy, authority.

*Димитров В.Ю., кандидат философских наук, старший преподаватель кафедры социологии Национального технического университета Украины “КПИ” (Украина, г. Киев), vladislav.dimitroff@gmail.com*

#### Социология управления в измерениях прошлого

*Управление как ответ на социальную необходимость в упорядочивании бытия социума прошло долгий путь от периферийности и неосознанности до обретения им статуса научного знания. Спонтанные и хаотичные открытия в этой сфере социального действия, характерные для донаучного периода, заложили основы современного понимания социологии управления как зрелой научной дисциплины со всеми атрибутивными признаками.*

**Ключевые слова:** социология управления, дискурс, история управления, иерархия, власть.

\* \* \*

УДК1316: 303.425.6

**Титаренко К.М.**

студенткакафедри соціології, Національний технічний університет України “КПІ”(Україна, Київ), katty\_zhi@mail.ru

#### ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЯК ОСНОВА ДЛЯ КОНСТРУЮВАННЯ ЧОЛОВІЧИХ ТА ЖІНОЧИХ РОЛЕЙ У РЕКЛАМІ

*Розглянуто особливості представлення фемінних та маскулінних ролей у рекламі із залученням понять “гендер” та “стереотип”, проаналізовано сутність гендерних стереотипів у рекламі.*

**Ключові слова:** гендер, стереотип, реклама, фемініні та маскулініні ролі.

Періодичні видання, зокрема чоловічі та жіночі глянцеви журнали є найбільш поширеними і популярними ЗМІ в Україні наряду із телебаченням та радіо. Вони беруть участь у формуванні світоглядних позицій індивіда, його менталітету. Інформаційний простір, в якому перебуває сучасна людина, пронизаний рекламою як специфічним засобом комунікації між споживачами й тими, хто пропонує певні товари та послуги. Сучасна реклама охоплює своїм змістом і формою дві складові – спосіб життя людини у вигляді типових ситуацій і товари, що відповідають цьому способу життя.

Декодуєчи рекламні шпальти, індивід не тільки отримує інформацію про рекламований товар чи послугу, але і бере на “озброєння” ті рольові відносини, що містяться у рекламному повідомленні. Важливу роль в цьому процесі відіграє акцент рекламодавців на протиставленні ролей чоловіка й жінки, певна підтримка стереотипів, що існують в суспільстві. Оскільки реклама працює не лише в економічній сфері, а охоплює всі сфери життя сучасної людини, її свідомість, стиль і спосіб життя, актуальність теми публікації не викликає сумнівів.

Дослідження рекламних гендерних ролей соціологією дає можливість зрозуміти модель гендерного світу, що її пропонує реклама і яку індивід засвоює у процесі соціалізації, зрозуміти рівень адекватного зображення у рекламі гендерних рольових відносин їх реальним прототипам, і, відповідно, визначити деформації реальних гендерних ролей рекламою, що можуть призводити до відповідних деформацій як на рівні окремого індивіда, так і на рівні суспільства.

Метаданої публікації – розгляд особливостей представлення фемінних та маскулінних ролей у рекламі із залученням понять “гендер” та “стереотип” з точки зору соціології. Для досягнення мети необхідно дослідити поняття “гендер” та поняття “стереотип”, виокремити