

ник”). Достаточного важки для абитуриентів комфортні умови навчання.

Для батьків важки: 1) обов'язкове відвідування занять студентами, що є заставою отримання хорошого освіти, ефективності системи освіти; 2) факультативне вивчення іноземної мови; 3) позитивний імідж університету; 4) якість викладацького складу; 5) можливість безкоштовної участі в конференціях по Україні; 6) система “Випускник”. Освіта повинна бути гарантією успішного майбутнього дітей.

В подальшому можна було б звернутися до дослідження символічного простору економічної еліти вже не на етапі формування, а на етапі активної професійної діяльності.

Література:

1. Куценко О. Д. Функціонує еліта: кристалізація елітних сімей в Україні // Вест. Харк. ун-та ім. В. Н. Каразіна. — 2001. — № 511. — С. 16–21.
2. Михайлева Е. Г. Інтелектуальна еліта в матриці сучасних цивілізаційних змін: монографія. — Харків: Вид-во НУА, 2007. — 576 с.
3. Нікулін В. С. Структурування елітних мереж в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата соц. наук: спец. 22. 00. 01. — Харків, 2008. — 20 с.
4. Бурдьє П. Початок / Пер. з фр. Шматко Н. А. — М.: Socio-Logos, 1994. — 288 с. // Доступно на <http://bourdieu.name/>

О. В. Скориніна-Погребна

СИМВОЛІЧНИЙ ПРОСТІР ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕЛІТИ

В статті представлено результати дослідження символічного простору формування економічної еліти. Розглянуто особливості науково-навчального процесу, що визначають престиж, репутацію університету і розглядаються як простір формування економічної еліти. Виділено специфіку структурування символічного простору економічного університету в оцінках батьків і абітурієнтів.

Ключові слова: символічний простір, економічна еліта, науково-навчальний процес.

O. V. Skorynina-Pogrebna

SYMBOLIC SPACE OF ECONOMIC ELITE FORMING

The research results of symbolic space economic elite forming are presented in the article. The peculiar properties of scientific- educational process that form prestige, image of university and are considered as space of economic elite forming are discussed. The specificity of symbolic space of economic university structuring for parents and entrants is marked.

Key words: symbolic space, economic elite, scientific- educational process.

УДК 316.422.42

М. В. ТУЛЕНКОВ

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ: ПАРАДИГМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

У статті з позицій соціологічного підходу досліджуються шляхи формування та перспективи розвитку організаційних засад сучасного соціального управління.

Ключові слова: організація, соціальне управління, парадигма формування, напрям розвитку.

Насамперед зазначимо, що сьогодні важко визначити, коли сформувалися організаційні основи сучасного соціального управління, оскільки як вид соціальної практики вони завжди існували там і тоді, де і коли люди працювали групами і, як правило, в трьох сферах суспільного життя: *соціально-політичній* (встановлення й підтримка загального порядку в соціальних спільнотах); *соціально-економічній* (пошук, виробництво й поділ матеріальних ресурсів); *соціально-захисній* (захист спільнот від зовнішніх ворогів, диких тварин, природних катастроф тощо). І хоча наука організації управління з'явилася лише на початку ХХ ст., але й до того представники різних галузей наукового знання досліджували різноманітні аспекти владно-управлінських відносин і форм організації суспільної життєдіяльності.

Отже, основною метою даної статті є дослідження шляхів і особливостей формування та перспектив розвитку сучасного соціально-

го управління. Уже в стародавніх суспільствах V–III ст. до н.е. — Шумері, Єгипті, Аккаді — спостерігалась організаційна трансформація вищої касты жерців у релігійних функціонерів (по суті, в менеджерів) завдяки переформулюванню ними принципів організації релігійного життя: якщо раніше боги вимагали людських жертв, то пізніше (як заявляли жерці) їм потрібна була символічна жертва, наприклад, достатнім було підношення вірянами грошей, худоби, ремісничих і художніх виробів тощо. Вважається, що саме звідси бере початок *перша організаційно-управлінська парадигма*, внаслідок якої у світі з'явився новий тип ділових людей, ще не підприємців і не менеджерів, але вже й не релігійних діячів. Заповзятливі жерці незабаром стали багатим і впливовим соціальним класом, для яких гроші не були самоціллю, а лише побічним результатом їхньої релігійної та організаційно-управлінської діяльності, оскільки вони, окрім виконання ритуальних процедур, організовували збирання податків, керували державною скарбницею, планували державний бюджет, управляли майном тощо, тобто здійснювали збутові, контрольні, планові й інші організаційно-управлінські функції. Унаслідок першої організаційно-управлінської парадигми соціальне управління перетворилося на головний інструмент організації комерційної та релігійно-державницької діяльності та сферу професійної діяльності привілейованого прошарку людей.

Друга організаційно-управлінська парадигма відбулася приблизно через півтори тисячі років і пов'язана з іменем вавилонського правителя Хаммурапі (1790–1750 рр. до н. е.), під керівництвом якого було створене відоме зведення законів (більше 280 законодавчих актів), спрямованих на організаційне встановлення різноманітних аспектів управління державою. Окрім того, Хаммурапі запровадив оригінальний лідерський стиль управління, завдяки якому підтримувався його соціальний образ опікуна й захисника своїх підлеглих. З погляду на традиційні тоталітарні методи управління, що характеризували організаційну поведінку попередніх династій вавилонських правителів, це було дуже цінним організаційним нововведенням. Одне слово, друга організаційно-управлінська парадигма сприяла виникненню суто світського способу організації державного управління, формування формальної організаційної структури відносин між людьми і зародженню лідерського впливу на мотивацію поведінки людей заради досягнення спільної мети. Через тисячу років після смерті Хаммурапі Вавилон знову нагадує про себе як про інноваційний центр організаційно-управлінської практики. Завдяки царю Навуходо-

носору II (605–562 рр. до н. е.), який запровадить потужну систему управлінського контролю, відбулося поєднання державних методів управління з організацією поточного контролю за діяльністю працівників у сфері виробництва й будівництва. Він першим застосував кольорові смуги на текстильних фабриках і зерносковищах, за допомогою яких здійснювалося маркування й контроль якості продукції. Досягнення Навуходоносора II характеризують, таким чином, *третю організаційно-управлінську парадигму*, внаслідок якої система організації управління, що базувалася на організації владних відносин, формуванні авторитету правителів, спеціалізації й поділі організаційно-управлінських функцій, розробці процедур ухвалення управлінських рішень тощо.

Четверта організаційно-управлінська парадигма за своїми хронологічними рамками практично збігається з індустріальною західною революцією (XVII–XVIII ст.), яка не тільки стимулювала розвиток європейського капіталізму, але й вчинила істотний вплив на розвиток організаційних засад соціального управління. У міру того як індустрія переростала кордони фабричної системи (тобто мануфактури), визрівали сучасні форми організації акціонерного капіталу, володарі якого все більше відходили від безпосередньої управлінської праці як сфери організації економічної й виробничої діяльності. Унаслідок цього на підприємствах замість одноосібного керівника-власника з'явилось кілька найманих менеджерів-організаторів виробництва, які були вихідцями не тільки з привілейованих прошарків населення. Нова система організації управління власністю значно прискорила розвиток промислового виробництва, що зумовило відокремлення організаційно-управлінської діяльності від виробництва й капіталу, а згодом сприяло перетворенню адміністративно-управлінської діяльності на самостійну професійну й впливову сферу суспільного життя. Результатом цієї парадигми став вихід на історичну арену нових соціальних акторів — спочатку капіталіста, а потім найманого професійного організатора — менеджера. У цей період відбулися значні перетворення не тільки в соціально-економічній, але й в соціально-політичній сфері суспільства, що спонукало багатьох вчених до вивчення важливих організаційно-управлінських проблем, зокрема, й таких, як поділ функцій між державою і суспільством, владою і управлінням тощо.

Новий клас професійних керівників (менеджерів) одразу відокремився від класу капіталістів, що спричинило новий поворот у сфері організації суспільного життя, який вважається *п'ятою організаційно-*

управлінською парадигмою, яка хронологічно припадає на кінець XIX — середину XX ст. Теоретична платформа цієї парадигми ґрунтувалася головним чином на концепції бюрократизації організаційних систем управління, це дало змогу не тільки сформувати потужні ієрархічні організаційні структури управління, але й здійснити спеціалізацію управлінської праці, сформувати відповідні організаційні норми й стандарти, а також визначити посадові обов'язки, права і відповідальність всього управлінського персоналу. У цей історичний період відбувалася тотальна бюрократизація організаційних структур управління, всього управлінського апарату, а бюрократія перетворилася на панівний елемент соціальної структури суспільства, що домінує у сфері управління державними та суспільними справами, матеріальним і духовним виробництвом. П'ята організаційно-управлінська парадигма сприяла не тільки становленню наукових засад організації соціального управління, але й розвитку його основних наукових шкіл, концепцій, моделей і напрямів. Незважаючи на існування великого розмаїття організаційно-управлінських наукових теорій, концепцій, моделей і підходів, у них можна визначити найбільш головні концептуальні положення, що продовжують істотно впливати на розвиток організаційних засад соціального управління в сучасному світі (табл. 1).

Таблиця 1

Основні наукові школи організації соціального управління

№ за пор.	Наукові школи	Напрями дослідження	Концептуальні положення	Засновники і послідовники
1.	Класична школа організації управління; школа наукового менеджменту; теорія адміністрації; теорія ідеальної бюрократії (кінець XIX — початок XX ст.)	Рационалізація виробничих і організаційно-управлінських процесів, спрямованих на максимізацію прибутків підприємств; дослідження загальних проблем процесу організації управління діяльністю людей	Створення наукового фундаменту організації управління; розробка принципів управління і методів впливу, обґрунтування принципів формальної організації структур управління, проблем керівництва і лідерства, структури владних відносин тощо	Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Г. Емерсон, Г. Форд, Л. Гулік, Л. Урвік та ін.

№ за пор.	Наукові школи	Напрями дослідження	Концептуальні положення	Засновники і послідовники
2.	Школа організації людських відносин та поведінкових наук (середина 30-х — кінець 50-х рр. XX ст.)	Підвищення продуктивності праці шляхом створення умов для задоволення робітників стосунками в колективі; оптимізація стилів керівництва, вивчення діяльності ефективних керівників (менеджерів)	Визначення ролі людських відносин та неформальної структури взаємодії людей, соціально-психологічного клімату в колективі; дослідження шляхів делегування повноважень та відповідальності, аналіз групової участі в досягненні спільної мети та шляхів задоволення людських потреб	Е. Мейо, К. Арджіріс, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор, Р. Лайкерт, Е. Лоуел, Ф. Фідлер та ін.
3.	Школа організації соціальних систем (кінець 60-х — кінець 70-х рр. XX ст.)	Вивчення організацій як відкритих соціальних систем, успішність діяльності яких визначається передусім не внутрішніми, а зовнішніми чинниками	Дослідження загальних проблем структури організацій; розробка механізмів координації спільної діяльності; запобігання організаційних конфліктів, вивчення механізмів взаємодії з оточуючим середовищем	Ч. Барнард, Д. Марч, Р. Мертон, Г. Саймон, А. Енціоні, Т. Парсонс та ін.
4.	Нова школа науки управління, або школа кількісних методів організації управління (середина 70-х — кінець 80-х рр. XX ст.)	Побудова математичних моделей організації систем менеджменту; моделювання систем підтримки оптимальних управлінських рішень; створення автоматизованих систем управління	Розробка методів математичного моделювання систем управління; визначення алгоритмів процесу підтримки оптимальних управлінських рішень; розробка техніко-економічних моделей організації соціального розвитку	Р. Акофф, Л. Берталанфі, С. Бір, К. Боулдінг, Р. Калмен, Л. Клейн, Р. Л'юїс, Д. Форрестер та ін.

№ за пор.	Наукові школи	Напрями дослідження	Концептуальні положення	Засновники і послідовники
5.	Школа організації управління людськими ресурсами (кінець 80-х — середина 90-х рр. XX ст.)	Використання людського фактора як стратегічного чинника виживання підприємств у ринковому середовищі; вивчення раціональних шляхів підбору, підготовки та кар'єрного просування персоналу	Розробка методів організації мобілізації працівників за рахунок активної взаємодії менеджерів і підлеглих; обґрунтування методів розвитку людського потенціалу; формування принципів кадрової політики та технологій управління персоналом	Р. Майлз, Д. П'ю, В. Врум, Д. Гелбрейт, Ч. Сноу та ін.
6.	Школа організаційної культури (середина 90-х рр. XX ст.)	Дослідження культурних особливостей людей, працюючих в організації, які визначають стратегію їхніх взаємодій та впливають на успішність діяльності організаційних систем	Розробка інтеграційних організаційно-управлінських механізмів, які відбивають особливості організації та використовуються керівництвом як потужні інструменти стратегічного управління розвитком персоналу	І. Ансофф, Р. Квін, Дж. Рорбан, О. Оучі, В. Сате, Е. Шейн та ін.
7.	Школа організації людського капіталу (кінець 90-х рр. XX ст.)	Вивчення результатів залежності доходів від природних здібностей людей та набутих ними професійних знань, умінь і навичок; дослідження процесів розвитку людського потенціалу; розробка моделей інвестування в професійну освіту персоналу	Права власності на людський капітал не передаються; а доходи людей та суспільства зростають пропорційно збільшенню витрат на професійну освіту; інвестиції в людський капітал забезпечують зростання організаційного потенціалу, а також сприяють прогресивному розвитку суспільства	Г. Беккер, Я. Мінсер, Т. Шульц та ін.

Глибина впливу наукової думки на розвиток організаційних засад соціального управління, як свідчить аналіз, виявляється при мультиаспектному розгляді цього суспільного феномена в конкретній соціально-історичній перспективі з урахуванням трансформації дослідницьких ідей. Наприклад, якщо класики наукової організації управління (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер та інші) не вбачали принципових відмінностей між організаційною теорією та теорією управління, то їхні послідовники (Е. Мейо, Д. П'ю, Д. Чайлд, Ч. Макміллан, Д. Хіксон та інші) пішли шляхом чіткої диференціації теоретичних напрямів організаційно-управлінської думки. Завдяки їхньому науковому доробку в окремі наукові напрями виділилися такі проблеми, як інформатизація систем управління, ухвалення управлінських рішень, організаційна культура, організаційно-управлінські відносини тощо.

Досліджуючи еволюцію організаційної думки, британський соціолог Д. Сільверман звернув увагу на національний характер теоретичних засад організації соціального управління. Цей факт дав змогу дослідити особливості європейської теорії наукової організації соціального управління, яка розвивалася під впливом суперечливих процесів індустріалізації, пов'язаних з істотними змінами в структурі суспільного виробництва завдяки широкому використанню технологій масового виробництва товарів і послуг. Зрештою, це явище призвело не тільки до зупинки виробництва й масового безробіття, але й до руйнування організаційних систем соціального управління. Тому головна увага відомих європейських дослідників, зокрема М. Вебера, А. Файоля, Л. Урвіка та інших, була зосереджена на пошуку адекватних шляхів організаційного розв'язання складних соціальних проблем. Відповідно до європейських теоретичних напрацювань, організація розглядалася переважно як стан упорядкованості соціального утворення, що певним чином обмежувало розгляд даного феномена, оскільки головна увага дослідників зосереджувалася на статичному аналізі організаційно-управлінських явищ. Це, в свою чергу, привело до виправданої, з їх точки зору, надлишкової бюрократизації організаційних систем соціального управління, а також до виникнення суперечностей між формальною структурою організації спільної діяльності і неформальними потребами та інтересами, що мотивують організаційну поведінку працівників. Ще одним проявом певної обмеженості європейської теоретичної спадщини організації управління стало те, що при застосуванні бюрократичних моделей

організації управління виникають суперечності між бюрократичною формою та неформальним змістом організаційно-управлінських відносин, а також при визначенні якісного стану організації управління з використанням кількісних методів його оцінки.

Американська версія теорії організації управління (на відміну від європейської версії), починаючи з досліджень Ф. Тейлора та закінчуючи сучасними напрацюваннями І. Ансофа, Д. Вудворд, Г. Мінцберга й інших, акцентує свою увагу на вивченні кількісних сторін організації спільної діяльності як усередині організаційних формувань, так і в процесі їхньої взаємодії із зовнішнім середовищем. Концептуальні постулати американської теорії організації управління ґрунтуються на пріоритеті постійного зростання ролі менеджменту в сучасних організаціях, що зумовлене складністю групової кооперації, перманентністю структурних змін у системі взаємовідносин “керівник — підлеглий”, а також мінливістю зовнішніх факторів, які істотно впливають на стабільність стану організаційного утворення в цілому. Згідно з концепцією американських дослідників, головним джерелом наукової організації управління будь-якого типу (авторитарного чи демократичного) є влада, організаційна функція якої спрямована на досягнення мети і конкретних завдань і виявляється у формуванні відповідальності керуючих суб’єктів за ефективну діяльність керованого ним об’єкта. Варто зазначити, що на середину ХХ ст. як європейська, так і американська версії теорії організації управління мали цілком завершений і придатний для практичного застосування вигляд. Однак динамічний розвиток суспільного виробництва в другій половині ХХ ст., загострення економічних, екологічних, демографічних та інших глобальних проблем виявили певну обмеженість теоретичних підходів щодо ефективності організації управління в постіндустріальних суспільствах. Ці обставини зумовили інтенсифікацію наукових пошуків у сфері організації управління для обґрунтування нових поглядів, що ґрунтуються на принципах системного та комплексного підходів до розробки інноваційних моделей організації соціального управління. Мова йде про сучасний період організаційних змін у сфері соціального управління, який знаменує нову організаційно-управлінську парадигму в історії людства.

Цю шосту організаційно-управлінську парадигму, яка бере свій початок приблизно з 90-х років ХХ ст., можна, на наш погляд, назвати *самоврядною парадигмою*, головні теоретичні положення якої полягають у широкому використанні комплексного, системного й ситуа-

ційного підходів до організації ефективного управління соціальними утвореннями. Ці підходи не потребують негайного руйнування тих організаційних структур соціального управління, а також тих систем, механізмів і методів організації управління суспільними та виробничими процесами, що склалися, їх поступово пристосовують до нових соціально-економічних умов на основі запровадження інноваційних моделей організації управління, а також принципів самоврядування та самоорганізації спільної діяльності. Крім цього, все більшого застосування на цьому етапі суспільних перетворень набувають системи, моделі й методи організації управлінської діяльності, в основі яких лежать ефективні механізми налагодження дієвої організаційної взаємодії суб’єктів і об’єктів соціального управління на всіх рівнях суспільної організації, а також передбачення змін, які постійно виникають, шляхом прийняття гнучких і нестандартних управлінських рішень. Суб’єкти управління підприємств, установ і організацій державного, громадського або приватного сектора, як свідчить аналіз, все частіше звертаються до методів організації стратегічного управління, розглядаючи раптові й різкі глобальні зміни в зовнішньому середовищі (зокрема, у сфері технологій, конкуренції, товарних ринків) як реалії сучасного життя, що потребують вироблення адекватних організаційних механізмів, прийомів і способів розв’язання різноманітних проблем, які виникають на різних ієрархічних рівнях організаційної системи управління в суспільстві. Відповідно до змін і коливань у зовнішньому середовищі змінюються й системи організації соціального управління, в яких перевага надається децентралізованим моделям, механізмам і методам організації управління, краще зорієнтованим на виявлення й передбачення нових глобальних проблем, а також на ухвалення адекватних управлінських рішень.

Еволюція концептуальних засад організації управління на особистісному рівні також пройшла крізь призму кількох взаємопов’язаних стадій. Спочатку найвищі управлінські посади та лідерські позиції щодо розробки теоретичних і практичних засад організації соціального управління “захопили” інженери, які намагалися максимально раціоналізувати й механізувати систему організації суспільного виробництва. На зміну їм прийшли економісти й фінансисти, котрі вбачали головне завдання менеджменту соціальних утворень в отриманні максимально можливих прибутків за рахунок запровадження ефективного управління капіталом. Згодом до вищої ланки соціального управління почали “рекрутувати” юристів, вважаючи, що го-

ловним в організації управлінської діяльності є суворе дотримання формальних настанов, інструкцій, нормативних актів і законодавства в цілому. У даний час керівниками вищого рангу, а також провідними розробниками організаційних проблем соціального управління все більше стають гуманітарії (персоналознавці), які в центр сучасних наукових напрацювань з організації ефективного управління ставлять Людину. За оцінками провідних соціологів, саме фахівці у сфері управління персоналом і надалі займатимуть лідируючі позиції в сучасних структурах соціального управління. Інакше кажучи, кожний керівник — це насамперед фахівець у сфері управління людськими ресурсами, а кожний управлінський працівник (менеджер) — це фахівець з технологій управління персоналом.

Література

1. Туленков Н. В. Введение в теорию и практику менеджмента : учеб. пособие / Н. В. Туленков. — К. : МАУП, 1998. — 136 с.
2. Туленков М. В. Концептуальні засади організації сучасного менеджмента : монографія. — К.; Ніжин : Аспект-Поліграф, 2006. — 312 с.
3. Туленков М. В. Рациональність управління в транзитивному суспільстві : монографія. — К. : ІПК ДСЗУ, 2007. — 300 с.
4. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Менеджмент соціальної роботи : теорія і практика. — К. : Каравела, 2007. — 296 с.
5. Туленков М. В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія. — К. : Каравела — 2009. — 516 с.

Н. В. Туленков

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПАРАДИГМЫ СТАНОВЛЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В статье с позиций социологического подхода исследуются пути формирования и перспективы развития организационных основ современного социального управления.

Ключевые слова: организация, социальное управление, парадигма формирования, направление развития.

M. V. Tulenkov

ORGANIZATIONAL SOCIAL GOVERNMENT BASES: PARADIGMS OF BECOMING AND PROSPECT OF DEVELOPMENT

In the article from positions of sociological hike the ways of forming and prospect of development of organizational modern social government bases are explored.

Key words: organization, social management, forming paradigm, direction of development.

УДК 316.77

І. А. ЧУДОВСЬКА-КАНДИБА

ОНТОЛОГІЧНИЙ РІВЕНЬ ОСМИСЛЕННЯ ФЕНОМЕНА РЕКЛАМИ

У статті показано складний процес становлення та розвитку реклами, що має нелінійного характер. Розглянуто рекламу як феномен, який поєднує ряд модусних та атрибутивних характеристик.

Ключові слова: онтологія, рефлексія, реклама.

“Онтогенез” реклами у полі культури, та її позиція у медіальному просторі — це складний, багатовекторний процес, у якому наявна досить розгалужена сітка чинників, що у більшій чи меншій мірі впливали та впливають на формування культурної форми, якою є сучасна реклама. Якщо вести мову про рекламу у контексті її становлення та розвитку, то зміщення відбувається у сторону темпоральних та історичних континуумів. Безперечно, у найпростішому наближенні до даного феномену ми маємо констатувати те, що реклама, це перш за все, продукт історичного, економічного та культурного розвитку суспільства.

Реклама як специфічна форма комунікації розглядається у роботах В. Іванова, М. Назарова, А. Леонтева, Г. Почепцова, В. Учонової, Л. Федотової,

У. Уеллса, М. Маклюєна, Р. О. Хара і інших. Дослідження реклами як інтегрального феномена культури у контексті культурологічного аналізу зроблені у роботах Ч. Бронштейна, Б. Л. Борісова, В. Музиканта, О. Феофанова, Б. Кателлата, Ф. Бутона, С. Пру та інших. Ви-