## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “ЗАПОРІЗЬКИЙ ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО І МУНІЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ”

На правах рукопису

#### Кузьменко Володимир Іванович

 УДК 316. 44

##### ОСОБИСТІСНИЙ ЧИННИК У СТРУКТУРІ

##### УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Спеціальність 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Дисертація на здобуття наукового ступеня

кандидата соціологічних наук

 Науковий керівник

 Скідін Олег Леонідович,

 доктор соціологічних наук,

 професор

Запоріжжя – 2005

# Зміст

**Вступ** 3

**Розділ 1. Проблема особистісного фактора в соціології організацій і управління**

* 1. Тотальне знеособлення управлінської взаємодії як дійсна тенденція та теоретична проблема 13

1.2 Концепції управління на основі людських відносин: критичний аналіз 23

1.3Проблема теоретичного синтезу структуралістського та персоналістського підходів до управління 38

1.4 Структуралістські та персоналістські чинники управління в сучасних соціологічних концепціях 54

Висновки до розділу 1 70

Розділ 2. Соціокультурна зумовленість формування особистості керівника й підлеглого

2.1 Поняття та структура особистості 73

2.2 Структура й механізми соціалізації особи управлінця 94

2.3 Особливості соціалізації особи підлеглого 111

Висновки до розділу 2 123

**Розділ 3. Прояви (модифікація) особистісного фактора управління**

3.1 Класифікація й типологізація соціальних організацій 125

3.2 Специфіка прояву особистісного фактора в

культурно-освітніх організаціях 142

3.2.1 Мотиваційна структура персоналу освітніх організацій 154

3.2.2 Результати опитування педагогічного складу 157

3.2.3 Результати опитування керівних кадрів 164

Висновки до розділу 3 172

**Висновки** 177

**Список використаних джерел** 186

# ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Трансформація сучасного українського суспільства супроводжується докорінною перебудовою системи управління, у тому числі й особливо на рівні окремих промислових, політичних та культурно-освітніх організацій. Зміни в системі управління у свою чергу супроводжуються перебудовою або суттєвою трансформацією всіх складових компонентів управління, зокрема його технологічної, інформаційної, ресурсної й особистісної компоненти. Перебудова останньої, людської компоненти, з одного боку, становить найбільш суттєву частину трансформації управління; з іншого найменше підвладне будь-яким зовнішнім впливам. Пояснюється це певною інерцією соціальної еволюції, бо людина несе на собі й у собі тягар минулого досвіду, не завжди адекватної соціалізації, помилки й обмеження організованих форм навчання та виховання. Суттєвою перепоною на цьому шляху є те, що у філософській та соціологічній літературі отримало назву “відчуження праці”. Це означає, що вказаною мірою, хоч і залежно від особливих обставин, процес праці сприймається людиною як суто зовнішня необхідність, залежність від обставин та іншої людини. У суто соціальному розумінні це означає, що в процесі управління важливу роль відіграють суб’єктивні фактори: структура мотивів, особиста схильність, взаєморозуміння, здатність до самоконтролю, інші зовнішні та внутрішні спонуки. Всі ці традиційні фактори управління в сучасній Україні як суспільстві трансформаційного типу отримують специфічні виміри та форми реалізації. До того ж перехід від державно-адміністративного виробництва до ринкової економіки вимагає якісної перебудови не лише зовнішніх умов праці та винагороди за неї, але й внутрішнього світу людини як працівника. Проблемна ситуація, отже, полягає в суперечності між новими викликами до особистості працівника і недостатньо розробленого данного питання у науковій літературі.

**Стан наукової розробки теми дослідження.** Маємо вагому підставу з упевненістю твердити, що в новітній час соціологічний аспект проблеми особистісного фактора в управлінні постав передусім у зв’язку з теорією “тотальної” бюрократії М. Вебера та її більш управлінською й більш практичною модифікацією в концепції Ф. Тейлора. Їх пафос полягає в тому, щоб елімінувати (усунути) з процесу управління особистісний фактор, вивести його за дужки власне управлінського процесу. Задля цього М. Вебер вимагає, аби управління ґрунтувалося на чітко визначеній меті, однозначно сформульованих правилах, ясних критеріях винагороди та покарання, акцентації виключно на функціональному аспекті трудового процесу, максимальному взаємному пристосуванні працівника та його трудових обов’язків тощо. Усі ці суто теоретичні вимоги у М. Вебера набули практичних оцінок у Ф. Тейлора. Його ідеал і управлінський принцип зводився до того, аби працівник функціонував на виробництві подібно до ідеально сконструйованої машини, тобто віддавав трудовому процесу не менше, але й не більше об’єктивно необхідного. Звичайно, його доктрина не була, як це помилково вважав В. Ленін, “системою вижимання поту”. Але вона мала панінструменталістський характер. З одного боку, концепції Ф. Тейлора був властивий навіть відносно гуманний характер, бо не вимагала від людини більше того, ніж це об’єктивно, відповідно до конкретних вимог виробництва, необхідно. І в цьому сенсі вона була націлена на збереження працівника як важливого виробничого ресурсу. З іншого, – не лише не передбачала, але й забороняла будь-які прояви людської суб’єктивності, виносила екзістенціальні виміри людини за межі трудового процесу. Саме ця обставина, до речі, викликала масове звільнення працівників у 20-х – 30-х рр. минулого століття із заводів Форда, попри більш високу оплату праці на них.

Теорія людських відносин Е. Мейо стала реакцією на надмірний формалізм веберівської концепції бюрократії та пов’язаного з ним знеособлення людини. Проте вона не дійшла до постановки проблеми безпосереднього впливу особи на управлінський процес, оскільки ставила питання про залежність дії конкретного індивіда від характеру її соціально-групового оточення.

Надалі в рамках зарубіжної соціології проблема персонального фактора в управлінні поставала в таких аспектах: набувала подальшого розвитку концепція людських стосунків (“неогуманістичні перспективи”); вивчалася залежність особистісної поведінки від корпоративної культури (Т. Діл і А.Кеннеді); виявлялися можливості функціоналістського тлумачення проблем людини в організації (Т. Парсонс). Особливо плідною в розглянутому контексті була критика Р. Мертоном дисфункціональних проявів та їх подолання шляхом персоналізації управлінських стосунків. Подальшої розробки цієї проблеми та її інтерпретації набула у розмежуванні П. Блау формальної та неформальної структури організації, завдяки чому особистісний фактор набував різних виявів залежно від форми управлінських стосунків. Це безперечно прямим чином виводило на дослідження демократизації організації й управління, рівнів бюрократизації та супутніх їй рівнів персоналізації, факторів впливу на рівень бюрократизації й персоналізації управління, а також умови та чинники спротиву бюрократизації (А. Гоулднер). У цілому можна стверджувати, що в зарубіжній соціології взаємодія структурних і персональних чинників управління знайшла ряд цікавих і теоретично плідних тлумачень.

Щодо вітчизняної соціології, то це питання тлумачилося в дещо іншому теоретико-методологічному контексті. Передусім феномен бюрократії аналізувався в рамках марксистсько-ленінської філософії переважно з негативного боку – як зло саме по собі, безвідносно до особливих форм її реалізації, тобто особливий випадок бюрократичного переродження управління виглядаввсезагальним законом. Отже, не було виявлено конкретних механізмів як надмірної, а тому непродуктивної бюрократизації, так і конкретних шляхів її подолання. Бюрократія розглядалася лише як породження особливих суспільних відносин, революційне подолання яких передбачало автоматичне зникнення й самої бюрократії. Замість конкретного аналізу особливих управлінських ситуацій і форм прояву в їх просторі особистісного фактора, аналіз виносився на абстрактно-теоретичний, філософський, ідейно-догматичний рівень, на якому вона не могла отримати конкретно-управлінського, технологічно-прикладного розв’язання. Найбільше, чого було досягнуто на цьому шляху, – це відносно продуктивного аналізу соціально-психологічного клімату в трудових колективах.

Проте питання особистості самої по собі, в більш загальному й теж абстрактно-філософському плані піддавалась аналізу, інколи досить продуктивному. Тут найбільшої уваги заслуговує теорія відчуження, що безпосередньо і з логічною необхідністю порушувала проблему відчуження й самовідчуження особи (О. Яценко), теоретичний аналіз особи як об’єкта дослідження (І. Кон), роль праці в становленні особистості (Ю. Давидов); екзістенціалістські аспекти особистості (П. Гайденко); становлення особи через структуру її діяльності (Е. Ільєнков) тощо. Проте цей масив літератури безпосередньо не стосується аналізованої в дисертації проблеми.

Із становленням соціології як самостійної наукової дисципліни в незалежному українському суспільстві дослідження особи набуло більш всебічного й більш конкретного характеру. Цікавим є вивчення особи керівника та структури управлінської діяльності в працях Є. Суїменко, В. Пилипенко та інших, а також проблем ділової людини в наукових розробках О. Донченко та її колег.

Питання адаптації особи до трансформаційних процесів у сучасному українському суспільстві активно вивчають українські дослідники О. Злобіна, В. Тихонович, М. Туленков та інші. Прагнуть здійснити системний соціологічний аналіз існуючої соціологічної інформації з проблем особистості В. Циба та інші дослідники. Розпочалися перші розвідки щодо функціонування особи в організації, щоправда поки що переважно на соціально-психологічному рівні В.Казміренко. Залучаються до процесу наукового аналізу такі нові для українського суспільства фігуранти як “підприємець” і “менеджер” (В.Полторак, М. Лукашевич, О. Донченко), плідно працює у даному напрямі В.Огаренко, О.Скідін та інші.

Залишається, проте, один аспект дослідження, поки що не вивчений ні зарубіжною, ні вітчизняною соціологією – взаємозв’язок і взаємозалежність між особистістю та керівною структурою в процесі управління відповідно до типу соціальної організації. На цьому й зосереджено увагу дисертанта, це – проблемне поле дисертації.

## Теоретико-методологічними засадами дослідження стали змістовні набутки і принципи соціології організації та управління в тій її частині, де мова йде про дієвість особистісного фактора в управлінні та його зв’язок з дією інших чинників, котрі впливають на ефективність управлінської взаємодії. Методологія дослідження базувалася переважно на протиставленні структуралістського та персонолістського підходів з тим, щоб виявити реальну взаємодію власне організаційного та власне особистісного аспектів функціонування управлінського процесу. Основне завдання дослідження полягає в тому, аби виявити не просто взаємодію організаційної структури й особи в управлінському процесі, а ефективність і функційну корисність такої взаємодії. Проте наявні й запозичення з конфліктуалістської методології, особливо в тій частині, де йдеться про фактори соціалізації осіб керівника й підлеглого, оскільки вони презентують опозиційні й конфліктні за становищем та інтересами соціальні групи.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Робота виконана в рамках наукової теми “Соціальні аспекти трансформації українського суспільства” на кафедрі соціології та соціальної роботи Гуманітарного університету “Запорізький інститут державного і муніципального управління” (керівник Катаєв С.Л., шифр 0102 U 006853, початок 2003 рік). Автором підготовлен розділ «Регіональні особливості управління закладами освіти І-ІІ рівнів акредетації м. Запоріжжя».

**Об’єктом** дисертаційногодослідження обрано особистісний фактор в управлінні організацією.

**Предметом** дослідження є причини, механізми, наслідки залежності особистісного чинника в управлінні від характеру соціалізації осіб управлінця та підлеглого, а також соціокультурного профілю організації.

**Мета й завдання дослідження**. Мета дослідження полягає у виявленні зв’язку особистісного фактора з іншими чинниками ефективної діяльності організації, а також залежності його від характеру й середовища діяльності організації. Для досягнення сформульованої мети необхідно було розв’язати низку наступних завдань:

– **здійснити** критичний аналіз вітчизняної й зарубіжної літератури з аналізованої проблеми, аби виявити стан і ступінь її розробленості, окреслити той аспект, який ще не знайшов достатнього висвітлення та розв’язання; особливу увагу при цьому зосередити на взаємодії й пізнавальних можливостях структуралістського та персоналістського підходів;

– **виділити** специфіку прояву особистісного фактору в культурно-освітніх закладах;

– **виявити** соціокультурну зумовленість формування особистостей керівника й підлеглого, для чого зробити аналіз механізмів їх сімейної й освітньої соціалізації, а також дію тих особливих чинників і умов, котрі визначають головні риси осіб керівника і підлеглого;

– **здійснити,** на основі отриманого матеріалу класифікацію і типологізацію соціальних організацій;

– емпірично **описати** за допомогою матеріалів конкретно-соціологічного опитування мотиваційну структуру керівного та виконавського складу освітніх організацій.

**Методи дослідження.** Основними методами дослідження є змістовий аналіз літератури, на засадах критичного аналізу та реінтерпретації різних наукових підходів і новий теоретичний синтез отриманих результатів. Використовувалась також ідеальна типізація. У необхідних випадках залучалися методи конкретно-соціологічного опитування, у першу чергу анкетування.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в подальшому розвитку соціологічної концепції персональних чинників в управлінні. У зв’язку з цим уточнено поняття особистості, управління, організації, класифікації й типологізації організацій, бюрократії тощо.

Конкретизовано особистісний фактор управління з такими чинниками діяльності організації як: 1) соціальне і культурне середовище її діяльності; 2) соціогрупова та гендерна структура; 3) механізми соціалізації керівного складу та виконавців; 4) віддаленість – наближеність до основного виду діяльності організації; 5) тип управління; 6) форма інтеграції персоналу; 7) критерії ефективності, механізми винагороди і залучення (асиміляції) працівників. У більш конкретному вигляді отримані результати можуть бути сформульовані наступним чином:

■ **вперше** у вітчизняній соціологіїописаношляхи формування осіб керівника й підлеглого залежно від їх первинної соціалізації (докладніше див. с. 94-111);

■ **встановлено** теоретичні можливості аналізу персонального чинника в управлінні з боку структуралістського та персоналістського підходів у соціології та намічено шляхи їх інтеграції (докладніше див. с. 37-70);

■ **знайшло** подальшу деталізацію описання керівника і виконавця як соціальних типів, що мають специфічний соціокультурний і соціопсихологічний профіль, який характеризується досить стійким набором характерних рис і ознак. Також інтерпретовано поняття та структуру особистості стосовно управлінського процесу (докладніше див. с. 103-116);

■ **знайшла** подальше підтвердження теза, що типова особистість керівника походить і формулюється переважно в престижних прошарках конкретного суспільства. Вона характеризується такими необхідними для управлінського процесу властивостями як воля, ініціатива, здатність до прийняття рішень і організації їх виконання, вміння маніпулювати іншими людьми, завищена самооцінка й упевненість у собі, зацікавленість громадськими справами, чутливість до суспільних змін тощо. У свою чергу, особа підлеглого, особливо нижчого виконавця, демонструє такі риси як невпевненість у собі, почуття неповноцінності, безініціативність, байдужість до громадських справ, зануреність у повсякденні структури існування тощо (докладніше див. с. 103-110);

■ **обґрунтовано** твердження, що значна частина окремих рис і властивостей формується на етапі ранньої соціалізації, головним чином у сім’ї та, частково, у школі. У роботі описано конкретні механізми соціалізації такі як моделі поведінки, вплив батьків і родичів, найближчого соціального кола, стихійної соціалізації, амбіційного проекту тощо, які призводять до формування різних типів особи й соціокультурної їх зумовленості та форм прояву (докладніше див. с. 104-108);

■ **обґрунтовано** авторську класифікацію соціальних організацій і форм управління. Стверджується, що в основу класифікації має бути покладено одну із сутнісних ознак організацій, таких як мета, правила внутрішнього розпорядку, форми винагороди та покарання, штатний розклад тощо. Це визначає її (організації) соціальний профіль, форму і тип упорядкування та управління (докладніше див. с. 125-142);

■ **виявлено** загальну тенденцію до зростання значимості персонального фактора й міжособистих відносин, а також пов’язаних з ними аспектів профілю особистості. Зокрема, специфіка культурно-освітніх організацій полягає в тому, що тут особистісний аспект домінує, щонайменше є співвідносним з такими чинниками підвищення ефективності діяльності організації, як розподіл обов’язків, винагорода, адміністративна кар’єра, форми заохочення та покарання, штатний розклад, правила внутрішнього розпорядку тощо (докладніше див. с. 142-154);

■ шляхом конкретного соціологічного опитування **підтверджено** теоретично виявлену тенденцію щодо залежності прояву особистісного фактора від типу соціальної організації, зокрема, значення цього аспекту в культурно-освітніх закладах, особливо в умовах мало розвиненого освітнього ринку (докладніше див. с. 157-172).

**Практичне значення роботи** обумовлене роллю особистісного фактора в управлінні організацією й необхідністю теоретичного визначення передумов, чинників, форм прояву та шляхів максимізації цього фактора.

Соціальне значення має виявлена в роботі залежність між особистісним фактором в управлінні та характером соціальних організацій, що потребує подальшої конкретизації проблеми й удосконалення практики управління стосовно неприбуткових організацій, таких як культурно-освітні заклади.

Здійснене в дисертації дослідження й висновки становлять необхідну передумову подальшого розвитку таких галузевих дисциплін, як соціологія освіти, особистості, організацій і управління. Матеріали дисертації можуть бути використані в наукових дослідженнях з менеджменту, а також у процесі викладання відповідних тем вказаних дисциплін. Результати дисертаційного дослідження важливі для розуміння й теоретичного аналізу явищ та управлінських процесів в освітніх організаціях. Висновки роботи можуть бути використані для визначення подальшої трансформації соціального інституту освіти, теорії та практики виховання й самовиховання особи в умовах сучасної соціальної реконструкції українського суспільства.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертації обговорювалися на кафедрі соціології та соціальної роботи Гуманітарного університету “Запорізький інститут державного та муніципального управління”, яка здійснювала загальне керівництво та контроль за написанням роботи та на методологічному семінарі кафедри галузевої соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Принципові ідеї, теоретичні положення, практично орієнтовані міркування автора були викладені на міжнародних конференціях: І Міжнародна науково-практична конференція “Актуальні проблеми державного управління і місцевого самоврядування” (15 – 16 листопада 2001 року, м. Запоріжжя); П’ятий міжнародний конгрес україністів “Українська культура, реалії та виклики ХХІ століття” (26 – 29 серпня 2002 року, м. Чернівці); Міжнародна науково-практична конференція “Соціальна політика і механізми інтеграції українського суспільства” (27 – 28 вересня 2002 року, м. Одеса); ІІ Міжнародна науково-практична конференція “Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування” (10 – 11 жовтня 2002 року, м. Запоріжжя); VІІІ Міжнародна науково-практична конференція “Харківські соціологічні читання” (28 – 29 листопада 2002 року, м. Харків); ІV Міжнародна науково-практична конференція “Гуманізація вищої освіти: філософські виміри” (30 червня – 2 липня 2004 року, м. Бердянськ); V Міжнародна науково-практична конференція “Психонапрямки та межі філософської, природознавчої, медичної та гуманітарної наук” (16-19 вересня 2004 року, м. Одеса), Х Міжнародна науково-практична конференція “Харківські соціологічні читання” (24 – 25 листопада 2004 року, м. Харків); а також на Всеукраїнській науково-практичній конференції “Управління в освіті” (21 – 23 квітня 2003 року, м. Львів); науково-практичній конференції “Освітньо-виховний та професійний потенціал світоглядно-філософських дисциплін: класичні парадигми та альтернативи ХХІ століття” (1 – 2 листопада 2001 року, м. Чернівці); науково-практичній конференції за міжнародною участю “Муніципальний менеджмент: становлення та розвиток в Україні”(10 грудня 2004 року, м. Дніпропетровськ).

**Публікації.** Результати дослідження опубліковані у восьми фахових виданнях.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз засвідчує, що товарно-ринкова економіка й характерна їй організація праці супроводжується певним зростанням знеособлення трудових відносин й управління. Таку ситуацію в теоретичній формі відобразив М. Вебер у своїй теорії бюрократії, прагнучи довести, що саме знеособлення управління, його максимальна бюрократизація є необхідною передумовою й засобом підвищення управлінської діяльності. У технологічному плані, на рівні практичної організації в промисловості, цю ідею реалізує у своїй концепції “наукової організації праці” Ф. Тейлор, якому вдалося значною мірою підвищити продуктивність праці завдяки її чіткій організації, попередньому плануванню й адекватній трудовому вкладові винагороді.

З ускладненням промислових виробництв, виникненням третього сектора, перетворенням науки на продуктивну силу, підвищенням освітнього й кваліфікаційного рівня працівників, зростанням почуття особистої гідності й потреби індивідуального самоствердження “знеособлююча” технологія управління втрачає свою колишню ефективність і привабливість, поступаючись місцем різноманітним концепціям і практиці “управління на основі людських відносин”. Це посилює значення особистісних факторів управління, проте не робить їх центральним або домінуючим елементом, а лише змінює характер управлінської технології. В умовах сьогоденя завданням керівника стає створення не стільки технологічного, скільки соціального середовища. Проте особистість все ще тлумачиться скоріше як функція соціального середовища, аніж самодостатня індивідуальність. Хоча в різних соціологічних концепціях організації й управління роль і значення конкретної особистості набувають неоднакового тлумачення.

Генезис розвитку соціології організацій та управління засвідчує, що проблема співвідношення структурних й особистісних чинників управління ще не знайшла свого остаточного й вичерпного розв’язання. Проведений соціологічний аналіз в дисертаційному дослідженні показав, що ще недостатньо вивченими залишаються такі аспекти проблеми, як особистісний профіль особи управлінця, специфіка його соціалізації, значення індивідуальної харизми в управлінському процесі, об’єктивні критерії відбору та селекції управлінського корпусу, роль міжособистісних конфліктів у загальному функціонуванні організації, взаємозв’язок між особистісним профілем і типом лідерства. Також заслуговує на увагу вплив ролі особистісних факторів на прийняття рішень й організації їх виконання. Особливого значення набувають дослідження ролі особистості в організаціях різного типу, зокрема господарських, політичних, культурно-освітніх.

Потрібно відзначити вияв зв’язку особистісного фактора управління з такими чинниками діяльності організації, як соціальне і культурне середовище, соціогрупова та ґендерна структура, механізми соціалізації керівного складу та виконавців, віддаленість – наближеність до центрального виду діяльності організації, тип управління, форма інтеграції персоналу, критерії ефективності, механізми винагороди й залучення (асиміляції) працівників.

Пошук або вибір конкретної форми управління визначаються залученням технології діагностики організації, зарахуванням її до певного виду. При цьому особливе значення мають не стільки цілі організації, скільки умови й засоби їх досягнення. Кожна організація, окрім усього іншого, має власну історію, протягом якої вона буде характеризуватись як більш механічна чи більш органічна система. Вибір лінії управління визначається також рівнем професійної компетентності керівного складу організації, його здатністю оцінити ситуацію, обрати правильний шлях для подальшого руху.

Треба також зазначити, що чим більше в організації домінують професіонали (експерти), тим менше необхідна тут бюрократія у веберівському розумінні й тим більше на передній план виходить особистісний фактор. Значимими тоді стають не підпорядкування й посадове розташування, а взаємне визнання, тобто не авторитет влади, а влада авторитету. У свою чергу це потребує не централізації, а децентралізації влади, тобто делегування такої повноти прав і професійної автономії підлеглим, яка передбачає весь спектр можливих управлінських ситуацій, а також особисту ініціативу. Але це є можливим і необхідним лише для ситуації, коли в організації є багато кваліфікованих експертів, а виробничий процес містить велику кількість творчих дій.

Особистість є соціальним індивідом і включає в себе ціннісні орієнтації, потреби, в тому числі прагнення самореалізації, інтереси, вольові риси, механізми мотивації, соціально скеровані й соціально сформовані почуття, соціальні позиції, диспозиції тощо. Відповідно до поставлених у дисертації цілей (аналіз особи в системі управлінських відносин) найбільш доцільним є аналіз через структуру діяльності, розглядаючи при цьому виробничу діяльність як визначальну, що задає зміст іншим видам людської діяльності.

Згідно з загальним розподілом функцій в організації, одні з них виступають переважно чи повністю командними, а інші – переважно чи повністю виконавськими. Виділення в дисертації як головних предметів дослідження особистість управлінця й особистість підлеглого дало змогу зосередити особливу увагу на формуванні тих людських якостей у процесі соціалізації, які становлять особистісну основу для такого розподілу діяльності та посідання в організації певних керівних позицій.

Домінуючим елементом структури управління як різновиду соціальної діяльності є підпорядкування однієї людини волі іншої, яке включає в першу чергу командування, дисциплінованість, маніпуляцію, вплив, залучення, інтеграцію, спонукання тощо. Найбільш сприятливим середовищем для формування керівного типу особи є сім’я економічно заможних, політично владних і культурно престижних прошарків населення, у зв’язку з їх перманентною залученістю до різних форм соціального досвіду з проблеми контролю й упорядкування. Відповідно до цього в такому середовищі формується адекватна технологія соціалізації, домінуючими принципами якої виступають: наперед задана зверхність; досвід фізичних і комунікативних маніпуляцій; здатність до концептуалізації дійсності; відповідні вольові якості; звичка до відкладання бажань та інші форми самоконтролю й самодисципліни.

Домінуючим елементом структури діяльності підлеглого є послух і підкорення, яке включає в себе всю палітру виконавських вмінь, спонук і форм активності. Найбільш адекватне середовище формування такої особи в рамках стихійної соціалізації – сім’я трудящих, яка в свою чергу є спадкоємницею патріархального типу соціалізації. Технологія такого виховання ґрунтується на принципах формального послуху, зовнішнього контролю, ситуативного виконання команд, без належної мотивації, винагороди та інших форм самовизначення й самореалізації людини.

У процесі дослідження розвитку особистісного фактора управління залежно від типу соціальної організації нами було проаналізовано певний спектр соціальних тенденцій його проявів. Для виділення ряду параметрів у рамках теоретико-прикладного дослідження була звернено увагу на класифікацію та типологізацію соціальних організацій: до першої групи належать ті, які визначають далекосяжні перспективи своєї діяльності, накопичують задля їх досягнення відповідні ресурси, а також використовують їх адекватним чином; до другої групиналежать організації, які не можуть визначитись щодо мети діяльності; до третьої групи – організації, що можуть поставити мету, яка суперечить моралі даного суспільства: маємо аморальну соціальну організацію або маємо кримінальні структури чи організовану злочинність.

Особливе значення для ефективного функціонування організації має вдала або оптимальна посадова стратифікація. Загальною основою такої діяльності є принцип структурно-функціональної достатності, який означає, що кількість структурних елементів будь-якого соціального утворення визначається необхідними для його нормального існування функціями, а звідси випливають і можливі види управлінсько-організаційних відхилень, яких може бути не більше двох: або кількість функцій переважає кількість структурних елементів (кількість посад) або навпаки: кількість посад буде меншою, ніж обсяг завдань організації.

Певну роль у діяльності організації відіграє ідентичність. З цього випливає її ставлення та система дій щодо інших організацій, інституцій і суспільства в цілому. При цьому особливого значення набуває ставлення до найближчого суспільного оточення, у першу чергу до власної реальної та потенційно можливої клієнтури.

У власне соціологічному розумінніі фактор особистої ідентифікації працівника з організацією має й більш широкий контекст. З цього боку організації поділяються на дуже, середньо- і малоідентифіковані чи консолідовані за суто людськими, переважно ідейно-психологічними, критеріями.

 Проведений аналіз засвідчує, що класифікація, здійснена за окремою ознакою, отримує значні можливості для її (класифікації) урізноманітнення. Тут маємо досить широку палітру випадків, завдяки чому можна формувати класи, підкласи, підпідкласи організацій.

Особливу увагу в роботі присвячено відчуженню праці, яке не долається безпосередньо в самому процесі праці, тому завжди діє деперсоніфікація особи і, як наслідок, аналізуються форми компенсації відчуження праці, які діють поза виробництвом, у сфері споживання, побуту й дозвілля.

Виділення форм персонального подолання відчуження праці, що, у контексті нашого підходу, означають зростання масштабу, міри чи якості людини як окремої особистості, дало змогу зробити висновок, що з розвитком економічного й науково-технічного прогресу все більше відчуження праці долається в освітянському процесі через насичення змісту, її науково-технічної оснащеності, поліпшення технологічної й соціальної організації процесу праці.

Однією з форм подолання відчуження в процесі самої управлінської праці є компенсація. Вона характеризується більш чи менш реалізованим прагненням надати праці соціального змісту, інтерпретації її як виконання соціального замовлення, певних обов’язків, очікувань, вимог чи домагань. У цьому випадку етичний аспект діяльності з управління та організації суб’єктивно тлумачиться як щось необхідне, але другорядне, бо на передній план висувається передусім її соціокультурний чи морально-ідеологічний аспект.

 Специфічною формою особистісного подолання відчуженої праці є агресивно-роздратоване збудження як більш чи менш перманентний елемент процесу праці. Такий стан можна розглядати як негативний пошук втраченої в процесі праці індивідуальністі, як протест проти нівелюючого характеру відчуженої праці або як негативну заявку на власну особисту присутність, а також як діяльне ствердження власної особистої присутності чи наявності. Частково така дія має психотерапевтичний ефект, тобто виявляється як особлива форма самоствердження.

Однією із форм подолання відчуженої праці у виробничому процесі освітньої організації є агресивний чи пасивний ретретизм стосовно управлінської ієрархії. Він проявляється в униканні високопродуктивної праці, демонстративних лінощах чи байдужості, безглуздому руйнуванні навколишнього середовища або знарядь чи механізмів виробництва, униканні дисципліни, відповідальності тощо.

 Проте значення особистісного фактора виявляється не лише за критеріями місця в управлінській ієрархії, але й залежно від типу соціальної організації. У найбільш загальному вигляді можна сказати, що значимість персонального фактора зростає залежно від того, наскільки організація, або її особлива структура, відділена від безпосереднього виробництва товару, послуг або інформації. Причому, саме стосовно типу організації спостерігається залежність, зворотна тій, яку свого часу відкрили прихильники структуралізму.

В освітній соціальній організації ситуація з визначенням мети, особливо зі стратегією й тактикою поведінки (тобто з характером тактичних й оперативних цілей) суттєво відмінна. Необхідність постійно уточнювати стратегію й тактику дій змушує вище керівництво постійно звертатися до рядових членів з дискусійними проблемами, запитаннями, визначенням їх позиції і диспозиції. Це означає, що сама соціальна природа таких організацій скеровує їх до певного демократизму стосунків, особливо й насамперед у тих випадках, коли ці організації діють у конкурентному середовищі.

Необхідно підкреслити особливість суперечливої ситуації в освітніх закладах. Вони належать до того типу соціальних організацій, де мета діяльності визначається досить складно, на відміну, скажімо, від промислових (виробничих) організацій. З іншого боку, освітні заклади є досить залежними від інших інституцій: держави, школи, сім’ї, бо саме звідси школа отримує необхідні їй ресурси, у першу чергу гроші, владу, престиж. Це означає, що освітні навчальні заклади завжди коливаються між залежністю й автономією.

 З урахуванням цього аспекту, отриманні нами соціологічні дані показують, що провідним мотивом вибору професії педагога поки що є мотив реалізації свого покликання, схильності до цього виду діяльності. Приємно відзначити, що цей мотив виявився важливим практично для всіх “трудових поколінь” учителів. Однак не може не насторожувати постійне зниження значимості цього мотиву в більш молодих поколінь вчителів (з 56,9% серед тих, чий стаж педагогічної діяльності становить 5-10 років, до 44,59% і 26,32% з-поміж респондентів, що працювали, відповідно, від 1 до 5 років і менше ніж 1 рік). Паралельно з цим, збільшується кількість молодих фахівців, що стають учителями випадково, або, одержуючи педагогічну освіту, є націленими на іншу роботу. Так, із загальної кількості респондентів, що вибрали вищезгадані варіанти, на сумарну частку категорій фахівців з досвідом роботи менше 1 року й від 1 до 5 років припадає, відповідно, 29,16% і 32,72%.

 Разом з тим, на наш погляд, не варто поспішно робити висновок про те, що в сучасному українському суспільстві стає все менше молодих людей, схильних навчати, виховувати, брати безпосередню участь у процесах соціалізації нових членів суспільства. Корені виявленої проблеми варто шукати в економічній сфері, а саме у вкрай низькій оплаті праці вчителів та інших формах підтримки з боку держави, з одного боку, з іншого – поки що відсутні ефективні механізми підтримки соціально активних вчителів і керівників освітніх закладів.

Так, 88,97% опитаних респондентів указали на те, що найбільшою мірою їх незадоволеність від виконання своїх професійних обов’язків викликана рівнем зарплати й інших форм заохочення за продуктивну працю. У результаті, безпосередньо спостерігаючи таку ситуацію, навіть ті випускники шкіл, котрі почувають покликання саме до педагогічної діяльності, частіше змушені вибирати економічно більш вигідні, затребувані й перспективні спеціальності, нехай це навіть і суперечить їх внутрішнім устремлінням.

 Націленість вчителів у своїй роботі насамперед на досягнення конкретних результатів у вихованні й навчанні дітей, на всебічну й повноцінну реалізацію соціальної функції своєї професії, не є компенсацією неможливості орієнтуватися на економічний фактор через низьку зарплату. При всій своїй значимості й важливості, мотив отримання матеріальної винагороди не має домінуючого значення в структурі мотивів сучасного українського вчителя.

 Підбиваючи підсумки, відзначимо, що провідним мотивом службової поведінки вчителів є мотив самореалізації в даній сфері професійної діяльності, але внутрішній мотив службової поведінки педагогів не знаходить адекватного зовнішнього підкріплення. У зв’язку з цим спостерігається втрата інтересу до активного й сумлінного виконання своїх службових обов’язків. З цього можна зробити висновок: якщо найближчим часом не буде вжито рішучих заходів з підвищення соціального статусу професії педагога, ця тенденція може набути загрозливих розмірів. Якщо більшість учителів виявиться байдужими до навчання й виховання нових поколінь, то для українського суспільства це буде означати швидку інтелектуальну, культурну й морально-ціннісну деградацію.

Таким чином,в умовах недостатньої ефективності ринкових механізмів, персоніфікованості управління освітніми процесами, успішність просування керівників за ієрархією визначається скоріше доступом до вищих ешелонів влади, а не реалізацією аналітічних та технологічних засад особистості управлінця.

З іншого боку, у нас ще не вироблено ринкових механізмів стимулювання високопродуктивної педагогічної праці як національної традиції, так і ефективних економічних стимулів для їх формування. Поки що національному бізнесу добродійні внески в освітню галузь є просто невигідними.

Врешті-решт важкодоступною й ускладненою для недержавних освітніх структур є система держзамовлень на тендерній основі, незважаючи на те, що в таких закладах освіти педагогічний й управлінський склад є більш компетентним і має вищу кваліфікацію. Дослідження також дає змогу відзначити, що у свою чергу закони вибудовано таким чином, що саме для державних органів ускладнено й заплутано процедуру замовлення досліджень з проблем освіти структурам недержавної форми власності. При цьому не позбавлені основ побоювання представники аналітичних соціологічних центрів, оскільки в нинішніх умовах бюджетне фінансування призводить до втрати незалежності й автономності освітянського закладу, тому що з наявністю тільки бюджетних коштів виникає “зовнішній” експерт у формі Державної податкової адміністраціїта ще й з правом вирішального голосу.

І насамкінець, чинне законодавство й право, що регламентують діяльність освітніх організацій, робить дуже проблематичним наповнення їх бюджетів за рахунок реалізації власної продукції. Іншими словами, факт виходу навчального закладу на ринок із власною продукцією автоматично надає йому прибутковий статус з усіма наслідками, що звідси випливають. Таким чином, “зовнішній фінансовий флюс” – результат дії скоріше внутрішніх чинників. Подолання такого перекосу, з огляду на тенденції розвитку нинішньої ситуації в країні, уявляється досить проблематичним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь: Пер. с англ. / Под ред. С.А. Ерофеева. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1997. – 420 с.
2. Адамецки К. О науке организации. – М.: Экономика, 1972. – 191 с.
3. Актуальные проблемы социологии управления («круглый стол») // Социологические исследования. – 1998. – № 2. – С. 98-107.
4. Алексеев Н. Эволюция систем и организационное проектирование // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 4. – С. 73-78.
5. Андреев Ю.П., Коршевская Н.М., Костина Н.Б. Социальные институты: содержание, функции, контроль. – Свердловск, 1989. – 119 с.
6. **Альтман Т.Х. Звездные часы лидерства. Лучшие стратегии управления в мировой истории. – М.: АО «Интерэкспорт», 1999. – 272 с.**
7. **Американский менеджмент на пороге ХХІ века. – М.: Экономика, 1991. – 193 с.**
8. **Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В.И. Добренькова. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 496 с.**
9. Американская социология : перспективы, проблемы, методы / Ред. и вступ. ст. Г.В. Осипова. – М.: Изд-во “Прогресс”, 1972. – 392 с.
10. **Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 198 с.**
11. **Арон Р. Этапы развития социологической мысли / Общ. ред. П.С. Гуревича. – М.: Изд. группа «Прогресс – Политика», 1992. – 608 с.**
12. Асеев В.С. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Мысль, 1976. – 323 с.
13. **Ашмоне М.Е. Теория организации и управления в американской индустриальной социологии. – Рига, 1973. – 117 с.**
14. **Бабосов Е.М. Социология управления: Учеб. пособие для студентов вузов. – 3-е изд., стереотип. – Мн.: ТетраСистем, 2002. – 288 с.**
15. **Батченко Л.В. Трансформаційні процеси в освіті України. – Донецьк: ІЕП, 1996. – 39 с.**
16. **Батченко Л.В., Череватский Д.Ю. Развитие системы высшего образования в Украине в период рыночных преобразований. – Донецк: ИЭП, 1997. – 20 с.**
17. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. – М.: Academia, 1999. – 783 с.
18. Бенвенист Э. Словарь индоевропейских социальных терминов: Пер. с фр. / Общ. ред. и вступ. ст. Ю.С. Степанова. – М.: Прогресс-Универс, 1995. – 456 с.
19. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. – М.: Медиум, 1995. – 323 с.
20. Бергер П. Общество в человеке // Социологический журнал. – 1995. – № 2. – С. 38-52.
21. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1989. – 191 с.
22. Бестужев-Лада И.В. Методика долгосрочного упреждающего анализа данных в технологическом программировании // Социологические исследования. – 2000. – № 1. – С. 37-41.
23. Бестужев-Лада И.В. Социальный прогноз и социальное нововведение // Социологические исследования. – 1990. – № 8. – С. 87-93.
24. Блау П.М. Исследование формальных организаций // Американская социология. Перспективы, проблемы, методы / Под ред. Г.В. Осипова – М.: «Прогресс», 1972. – С. 93-100.
25. Блау П.М. Неформальная организация // Американская социология. Перспективы, проблемы, методы / Под ред. Осипова Г.В. – М.: Изд-во «Прогресс», 1972. – С. 100-105.
26. **Большой толковый социологический словарь (Collins): Пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 2001. – Том 2. (П-Я). – 528 с.**
27. **Бродзик У. Менеджмент в организации. – М., 1997. – 124 с.**
28. Бурдьє П. Социология политики. – М.: Socio-Logos, 1993. – 262 с.
29. Бурега В.В. Управленческая деятельность: теория и практика профессиографического исследования. Монография. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 139 с.
30. Буров И.В. Руководитель как воспитатель и организатор. – К.: Наукова думка, 1991. – 214 с.
31. Введение в управление: Учебное пособие в 3-х частях / Науч. ред. А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, Н.В. Маслова. – М.: МОО АНСТ и МС, 2002. – 358с.

**32.Вебер М. Избранное. Образ общества. – М.: Юрист, 1994. – 627 с.**

1. **Вебер М. Избранные произведения – М.: Прогресс, 1990. – 509 с.**
2. **Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму. – К.: Основи, 1994. – 234 с.**
3. **Векша Л.Н. Инновационный менеджмент. – М.: МГГА, 1999. – 233 с.**
4. Вервилл, Энн-Ли. Современная технология: равные возможности в области образования. – Wach.: International business machines corp., 1997. – 50 с.
5. Викерстафф С., Герчиков В. Управление персоналом (personnel management). – 2-е изд., доп. и перераб. – Новосибирск, 1996. – 118 с.
6. Виноградский В.Г. Пространство социальное // Энциклопедический социологический словарь / Общ. ред. Г.В. Осипова. – М.: ИСПИ РАН, 1995. – С. 607-609.
7. Винограй Э.Г. Общая теория организации и системно-организационный подход. – Томск: Изд-во Томского ун-та, 1989. – 336 с.
8. Возняк Л. Технологічний інструментарій гуманітарології управління // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: Вид-во "Плай" Прикарпатського ун-ту, 1996. – Ч.2. – 152 с.
9. Войтович С.О. Соціальні інститути суспільства: рід, влада, власність. – К.: Інститут соціології НАНУ, 1998. – 170 с.
10. Воронкова В.Г. Управление как единый социальный организм // Нова парадигма. Альманах наукових праць. – 1999. – Вип. 10. – С. 8 - 18.
11. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощённый менеджер: Для руководителя практика. – М.: МП "Дело", 1991. – 312 с.
12. Гавриленко І.М. Соціологія: Навч. посібник. – К.: КНУ ім. Тараса Шевченка, 2000. – Кн. 1. Соціальна статистика. – 336 с.
13. **Гавриленко І.М. Соціологія: Навчальний посібник. – К.: ВЦ “Київський університет”, 2000. – Кн.2. Соціальна динаміка: – 464 с.**
14. **Гавриленко І.М., Мельник П.В., Недюха М.П. Соціальний розвиток: Навчальний посібник. – Київ, 2001. – 484 с.**
15. **Гавриленко І.М., Скідін О.Л. Соціологія освіти: Навчальний посібник. – Запоріжжя: “Этта – Пресс», 1998. – 389 с.**
16. **Грейсон Д., О’Делл С. Американский менеджмент на пороге ХХІ века. – М.: Экономика. 1991. – 196 с.**
17. Гурова Р.Г. Социологические проблемы воспитания. – М.: Педагогика, 1981. – 176 с.
18. **Давыдов Ю.Н. Макс Вебер и современная теоретическая социология: Актуальные проблемы веберевского социологического учения. – М.: Мартис, 1998. – 510 с.**
19. **Давыдов Ю.Н., Роднянская И.Б. Социология конр-культуры. Инфантилизм как тип мировоззрения и социальная болезнь. – М.: Наука, 1980. – 264 с.**
20. **Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С. 45-48.**
21. Донченко Е.А., Титаренко Т.М. Личность: конфликт и гармония. – К.: Политиздат, 1989. – 204 с.
22. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXІ веке. – СПб., Киев: Вильямс, 2000. – 247 с.
23. Дудченко В.С. Основы инновационной методологии. – М.: Институт социологии РАН, Изд-во “На Воробьёвых”, 1996. – 68 с.
24. Дюркгейм Э. Метод социологии. – М.: Наука, 1991. – 575 с.
25. **Дюркгейм Э. Самоубийство. Социологический этюд. – М.: Основы, 1994. – 453 с.**
26. Железнякова С.И. Социокультурные ориентации учителей // Социологические исследования. – 2001. – № 4. – С. 102-107.
27. Журавлёв П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: «Экзамен», 2000. – 576 с.
28. Забродский В.А. Структурно-функциональные модели общества. – Харьков: Бизнес Информ, 1999. – 48 с.
29. Зборовский Г.Е. Социология образования и социология знания: поиск взаимодействия // Социологические исследования. – 1997. – № 2. – С. 3-17.
30. Зборовский Г.Е. Образование: научные подходы к исследованию // Социологические иследования. – 2000. – № 6. – С. 21 - 29.
31. Зиятдинова Ф.З. Социальные проблемы образования. – М.: Рос. гос. ун-т, 1999. – 282 с.
32. Зубков В.И. Риск как предмет социологического анализа // Социологические исследования. – 1999. – № 4. – С. 3-9.
33. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с немецк. – М.: Экономика, 1990. – 246 с.
34. Зинченко Г.П. Социология для менеджеров. – Ростов-на-Дону: “Феникс”, 2001. – 352 с.
35. Злобіна О.Т., Тихонович В.О. Особистість сьогодні: адаптація до суспільної нестабільності. – К.: ІС НАНУ, 1996. – 187 с.
36. Злобіна О.Т., Тихонович В.О. Суспільна криза і життєві стратегії особистості. – К.: Стилос, 2001. – 213 с.
37. Зуб А.Т., Смирнов С.Г. Лидерство в менеджменте. – М.: ЗАО “Принт-Ателье”, 1999. – 137 с.
38. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. – М.: Славянский диалог, 1996. – 335 с.
39. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М., 1993. – 360 с.
40. Имидж лидера / Е. Абашкина, Е. Егорова и др. – М.: Дело, 1994. – 212 с.
41. Инновационные социальные технологии устойчивого развития / В.Н. Иванов В.И. Патрушев, Г.Т. Галиев – Уфа: ООО “ДизайнПолиграфСервис”, 2003. – 352 с.
42. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода. – К.: Наукова думка, 1996. – 189 с.
43. Казмиренко В. Социальная психология организаций. – К., 1993. – 384 с.
44. Калашнікова С. Підготовка адміністраторів вищої освіти в університетах США // Освіта і управління. – 1998. – Т. 2. – № 4. – С. 169-172.
45. Каныгин Ю.М., Яковенко Ю.И. Введение в социальную когнитологию. – К.: Наукова думка, 1992. – 114 с.
46. Капитонов Э.А. Социология ХХ века. История и технология. – Ростов-на-Дону, 1996. – 509 с.
47. Карась Л. Управленческая диагностика – основа совершенствования менеджмента // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 6. – С. 78-82.
48. Карлоф Б., Седерберг С. Вызов лидеров: Пер. с шведс. – М.: Дело, 1996. – 204 с.
49. Касале Дж. Врегулювання трудових конфліктів у країнах центральної та східної Європи: Пер. з англ. – К.: МБП, 1997. – 87 с.
50. Кемеров В.Е. Взаимопонимание. – М.: Политиздат, 1984. – 103 с.
51. Климова Г.П. Образование как фактор развития цивилизации. – К.: Ин-т системных исследований Министерства образования Украины, 1993. – 120 с.
52. Кноринг В.И. Искусство управления: Учебник. – М.: Изд-во БЕК, 1997. – 263 с.
53. Кожухин Н.Д. Формирование идейно-политической стратегии в сфере социальных стратегических ориентаций. – М.: Наука, 1980. – 261 с.
54. Ковалевский С. Руководитель и подчиненный. – М.: Прогресс, 1997. – 187 с.
55. Ковалёв В.Н. Социология управления социальной сферой: Учебное пособие для вузов. – М.: Академический Проект, 2003. – 240 с.
56. Колесников Л.Ф. Эффективность образования. – М.: Педагогика, 1991. – 204с.
57. Колобова В.В. Стратегическое управление и личная стратегия руководителя // Социальный конфликт. – 2000. – № 3. – С. 80-85.
58. Комаров С.В., Кордон С.И. Организационная патология с точки зрения социолога, менеджера и консультанта по управлению // Социологические исследования. – 2000. – № 1. – С. 44-50.
59. Кон И.С. Психология ранней юности. – М.: Просвещение, 1989. – 254 с.
60. Кондрашова С.С. Информационные технологии в управлении: Учебное пособие. – К.: МАУП, 1998. – 136 с.
61. Конти Т. Самооценка в организации: Пер. с англ. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2000. – 187 с.
62. Королько В.Г. Основи паблік рилейшнз: Посібник / НАН України, Інститут соціології. – К., 1997. – 334 с.
63. Костин В.А., Костина Н.Б. К вопросу об определении понятия «социальная организация» // Социологические исследования. – 2001. – № 10. – С. 64 - 70.
64. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 208 с.
65. **Кравченко А.И. История менеджмента – М.: Академический проект, 2000. – 237 с.**
66. **Кравченко А.И. Социология менеджмента: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 366 с.**
67. **Красовский Ю.Д. Личность руководителя в системе управленческих отношений: методологический аспект // Философские науки. – 1986. – № 4. – С. 11 - 19.**
68. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 187 с.
69. **Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И.Лапина; Сост. Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. – М.: Политиздат, 1988. – 479 с.**
70. Кривега Л.Д. Социологическая диагностика преподавательского труда в Украине // Вопросы социологической диагностики высших учебных заведений. – Запорожье: "Днепровский металлург", 1995. – Вып. 1. – С. 34-38.
71. Крухмалёва О.В. Современные тенденции в получении образовательных услуг // Социологические исследования. – 2001. – № 9 – С. 83-88.
72. Кураков Л.П. Проблемы управления высшей школой на современном этапе. – М.: Просвещение, 1995. – 157 с.
73. Кухтевич Т.Н. Социология воспитания. В 2-х кн. – М.: МГУ, 1989. – 273с.
74. Кучко Е.Е. Социологическое обеспечение нововведений как фактор оптимизации инновационной деятельности // Веснік Беларускага дзержаунага універсітета. Серыя 3. – 1997. – № 1. – С. 57-59.
75. Левицкая Н.В., Семирягина Л.М., Симоненко И.Л. Диагностика латентной структуры деловых качеств руководителя // Социологические исследования. – 1991. – № 2 . – С. 104-109.
76. Левонтин Р. Человеческая индивидуальность. – М.: Наука, 1993. – 287 с.
77. Липатова М.Е. Особенности карьерных продвижений за рубежом // Социологические исследования. – 2001. – № 12. – С. 130-138.
78. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: Учебник. – М.: Дело, 2000. – 392 с.
79. Луговий В.І. Управління освітою: Навч. посібник для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності “Державне управління”. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 302 с.
80. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту: Навч. посібник. – К.: МАУП, 1999. – 360 с.
81. Лукашевич Н.П. Социология воспитания: Краткий курс лекций. – К.: МАУП, 1996. – 180 с.
82. Лукашевич Н.П., Солодков В.Т. Социология образования: Конспект лекций / Под ред. Н.П. Лукашевича. – К.: МАУП, 1997. – 224 с.
83. Луков В.А. Социальное проектирование: Учебное пособие. - 2-е изд. – М.: Социум, 2000. – 224 с.
84. Луман Н. Теория общества (вариант San Foka ’89) // Теория общества. Сборник: Пер. с нем., англ. / Вступ. статья, сост. и общая ред. А.Ф.Филиппова. – М.: «КАНОН-пресс-Ц», «Кучково поле», 1999. – 416 с.
85. Лысиков В.В. Социологические аспекты технологии оценки квалификации, образования и карьеры стратегического руководителя. – Саратов: Сарат. ун-т, 1995. – 195 с.
86. Льюис Г. Менеджер – наставник. Стратегия раскрытия таланта. – Минск: Амолфея, 1999. – 183 с.
87. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: Дело, 1999. – 134 с.
88. Маврина И.А. Социальность современного образования: Монография / Омский гос. пед. ун-т. – Омск, 2000. – 181 с.
89. Макаренко В.П. Групповые интересы и властно-управленческий аппарат: к методологии исследования // Социологические исследования. – 1997. – №7. – С. 95-99.
90. Макеев С. Проблемы социальной структуризации в современной Украине // Полис. – 1998. – № 3. – С. 49 - 60.
91. Малкей М. Наука и социология знания: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1983. – 249 с.
92. **Маркс К. Критика новейшей немецкой философии в лице её представителей Л. Фейербаха, Б. Бауэра и Штирнера // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т.3. – С. 9-454.**
93. **Маркс К. Критика политической экономии (черновой набросок 1857 – 1858 годов) // Маркс К., Энгельс Ф. – Соч. 2-е изд. – Т.46. – Ч.1. – С. 487-508.**
94. **Маркс К. Приложение. Доход и его источники. Вульгарная политическая экономия // Маркс К., Энгельс Ф. – Соч. 2-е изд. – Т.26. – Ч.3. – С. 471-586.**
95. **Маркс К. Проект закона о разводе // Маркс К., Энгельс Ф. – Соч. 2-е изд. – Т.1. – С. 161-164.**
96. **Маркс К. Философско-экономические рукописи 1844 - 1848 годов // Маркс К., Энгельс Ф. – Соч. 2-е изд. – Т.42. – С. 41-174.**
97. **Мармаза О. Класифікація основних функцій керівника сучасної школи // Освіта і управління. – 1998. – Т. 2. – № 1. – С. 63-66.**
98. Мартинюк І.О., Соболева Н.І. Люди і ролі. – К.: Україна, 1993. – 202 с.
99. Маскон Майк. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999. – 434с.
100. Масловский М.В. Политическая социология бюрократии. (Библиотека серии “Специализированные курсы в социологическом образовании”). – М.: ИС РАН, 1997. – 211 с.
101. **Масловский М.В. Анализ концепций тоталитарной бюрократии // Социологические исследования. – 2000 – № 4. – С. 121-139.**
102. **Методологические проблемы социологической теории. – Новосибирск: НГУ, 1984. – 172 с.**
103. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. – М.: Прогресс, 1991. – 339 с.
104. Мид Дж. Интернализованные другие и самость // Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В.И. Добренькова. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – С. 224-227.
105. Мид. Дж. Аз и Я // Американская социологическая мысль: Тексты . / Под ред. В.И. Добренькова. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – С. 227 - 237.
106. Миллс Ч. Р. Социологическое воображение: Пер. с англ. О.А. Оберемко / Под общей ред. и с предисл. Г.С. Батыгина. – М.: Издательский дом “Стратегия”, 1998. – 264 с.
107. Михеев В.А. Основы социального партнёрства: теория и политика: Учеб. для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
108. **Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе: Пер. с англ. – М.: Наука, 1958. – 387 с.**
109. **Морозов Е.И. Теория социальных систем: проблемы и перспективы // Вестник Моск. ун-та. Серия 18. – 1996. – № 2. – С. 14-24.**
110. **Наш деловой человек / Е.А. Донченко и др. – К.: НАН Украины, ИС, 1995.– 48 с.**
111. **Навроцький А.І. Вища освіта в Україні: початок кризи (соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи). – Харків: ХДУ, 1997. – 393 с.**
112. Немировский В.Г. Социология личности. – Красноярск, 1989. – 87 с.
113. Нагорный Б. В поисках современной управленческой парадигмы // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2000. – № 2. – С. 99-105.
114. Наумова М. Социальное знание: опыт концептуализации / НАН Украины. Ин-т социологии. – К., 1999. – 58 с.
115. Нечаев В.Я. Социология образования. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – 199 с.
116. Никитина О.Н. Социология образования: Учебно-методическое пособие. – М.: Мирос, 2002. – 223 с.
117. Новая технология и организационные структуры: Сокр. пер. с англ. / Под ред. Й. Пиннингса и А. Бьюитандама. – М.: Экономика, 1990. – 269 с.
118. О’Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой. – М.: Прогресс, 1979. – 187 с.
119. Образование – прорыв в ХХІ век: Монография / Б.Н. Бессонов и др./ Моск. гос. ун-т комерции. – М., 1998. – 241 с.
120. Оксамитна С.М. Організація // Соціологія: короткий енциклопедичний словник. Уклад.: В.І. Волович, В.І. Тарасенко, М.В. Захарченко та ін.; Під заг. ред. В.І. Воловича. – К.: Укр. центр духовн. культури, 1998. – С. 366-368.
121. Опросы населения: Методический аспект / В.О. Рукавишников, В.И.Паниотто, Н.Н. Чурилов. – М.: Финансы и статистика, 1984. – 207 с.
122. Организационные вопросы научных исследований в вузах. Фундаментальные исследования в вузах: состояние, проблемы организации и финансирования // Социология образования. – 1999. – № 7. – С. 16-18.
123. Осовський В. Розділ 5. Соціальна організація та соціальна інституція // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 3. – С. 131-148.
124. Палеха Ю. Методологічні основи культури управління // Освіта і управління. – 1997. – Т. 1. – № 4. – С. 82-85.
125. Паниотто В.И. Качество социологической информации: Методы оценки и процедуры обеспечения / АН УССР, Ин-т философии. – К.: Наукова думка, 1986. – 207 с.
126. Паркинсон С.Н., Рустомджи М.К. Искусство управления: Пер. с англ. К.Савельева – М.: Агентство "ФАИР", 1997. – 271 с.
127. Парсонс Т. Введение, Заключение // Американская социология. Перспекитивы, проблемы, методы. – М.: Прогресс, 1972. – С. 25-36; 360-378.
128. Парсонс Т. Система современых обществ: Пер. с англ. Л.А. Седова и А.Д.Ковалёва / Под ред. М.С. Ковалёвой. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.
129. Пахарев А. Лидерство в политике. – К.: Основа, 1998. – 87 с.
130. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва. Навчальний посібник. – Львів: ПТВФ “Афіша”, 2001. – 275 с.
131. Печчеи А. Человеческие качества: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1985. – 311с.
132. Підласий І.П. Діагностика та експертиза педагогічних проектів: Навчальний посібник. – К.: Україна, 1998. – 343 с.
133. Пінчук В. Інноваційні процеси – підгрунтя проектування нових освітніх технологій // Освіта і управління. – 1998. – Т. 2. – № 3. – С. 88-97.
134. Пиленоу Р. Управление человеческими ресурсами и эффективность компании // Человек и труд. – 1993. – № 2. – С. 103-121.
135. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. – М.: Прогресс, 1986. – 358 с.
136. Погорілий О.І. Соціологічна думка XX століття. – К.: Либідь, 1996. – 224с.
137. Подшивалкина В.И., Золотова Н.П. Технологии профессионального подбора в системе управления: Методическое пособие. – Кишинёв: ИПФ “Центральная типография”, 1997. – 30 с.
138. **Позднякова С.М., Суркова Л.В. Образование вчера, сегодня, завтра: новые ориентиры: Материалы круглого стола ИПК при МГУ им. М.В.Ломоносова. Апрель 1994 // Вестник Моск. ун-та. Сер. 7. – 1995. – № 2. – С. 67-72.**
139. **Полторак В.А. Соціологія. Основи соціології праці та управління – К.: ВМК, 1992. – 192 с.**
140. **Поляков В.Г. Человек в мире управления. – Новосибирск: Наука, 1992. – 216 с.**
141. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. – М.: МГУ, 1991. – 187 с.
142. **Пригожин А.И. Современная социология организации. – М.: Наука, 1995. – 216 с.**
143. Пригожин И., Стенгерс И. Время. Хаос. Квант. К решению парадокса времени. – М.: Академия, 1994. – 234 с.
144. Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні. – К.: Профінформ, 1999. – 232 с.
145. Пронников В.А., Ладанов И.Э. Управление персоналом в Японии. – М.: Наука, 1989. – 183 с.
146. Пряжников М.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: НПО “Модек”, 1996. – 256 с.
147. Пью Д.С., Хиксон Д.Дж. Исследователи об организациях. – М.: Линк, 1997. – 127 с.
148. Пугачёв В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 279 с.
149. Радул В.В. Соціальна зрілість молодого вчителя. – К.: Вища школа, 1997. – 269 с.
150. Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология: Пособие. – М.: Институт востоковедения РАН, 1999. – 514 с.
151. Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная эпистемология: Пособие. – М.: Институт востоковедения РАН, 1999. – 327 с.
152. Решетников А.В., Шамшурин В.И., Шамшурина Н.Г. Социально-исторический портрет лидера организации // Социологические исследования. – 2001. – № 10. – С. 58-64.
153. Рихтаржек К. Социология на путях познания. – М.: Прогресс, 1981. – 263с.

# Руководитель коллектива. – М.: Политиздат, 1974. – 178 с.

1. **Руководитель. Коллектив. Личность: Пер. с нем. – М.: Экономика, 1974. – 234 с.**
2. **Ручка А.О., Танчер В.В. Курс історії теоретичної соціології. – К.: Наукова думка, 1995. – 223 с.**
3. Ревякин А.И. Проблема типического в художественной литературе. – М.: Просвещение, 1959. – 178 с.
4. Сазоненко Г. Моделі управління навчально-виховним процесом: нові підходи // Освіта і управління. – 1997. – Т. 1. – № 4. – С. 37-41.
5. Сартан Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В., Подхватилин Н.В., АлешунасМ.Р. Новые технологии управления персоналом. – СПб., Речь, 2003. – 240 с.
6. Сергейчук А.В. Социология управления: Учебник. – СПб.: Изд. дом “Бизнес-пресса”, 2002. – 240 с.
7. Сериков В.В. Образование и личность (Теория и практика проектирования образовательных систем). – М.: Логос, 1999. – 272 с.
8. Сивова С.А. Управление и менеджмент: конкуренция терминов, конкуренция технологий // Социально-гуманитарные знания. – 1999. – № 4. – С. 192-197.
9. Сірий Є.В., Фареник С.А. Соціологія підприємництва. – К.: Український центр духовної культури, 2000. – 258 с.
10. Скидин О.Л., Огаренко В.Н. Социологическое диагностирование в образовательном менеджменте: очерк теории и практики. – Запорожье: ЗГУ, ГУ “ЗИГМУ”, 2002. – 214 с.
11. Скідін О.Л. Основи використання соціальних технологій в управлінні вищими закладами освіти: Навчальний посібник. – Запоріжжя: ЗДУ, 2003. – 277 с.
12. Скидин О.Л. Социальные технологии и подготовка управленческих кадров // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії і практики: Міжвузівський збірник наукових праць. – Київ - Запоріжжя - Одеса: “Этта-Пресс”, 1998. – Вип. 2. – С. 102-110.
13. **Скідін О.Л. Управління освітою: Теоретико-методологічний аналіз соціальних технологій. – Запоріжжя: ЗДУ, 2000. – 290 с.**
14. **Современная американская социология / Под ред. В.И. Добренькова. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 296 с.**
15. **Современная западная социология: Словарь. – М.: Политиздат, 1990. – 432 с.**
16. **Солдатов А.М. Управление персоналом. – Йошкар-Ола: МАРГУ, 2000. – 211 с.**
17. **Социальная идентификация личности. – М.: Ин-тут социологии РАН, 1994. – 197 с.**
18. **Социальное партнёрство в образовательной сфере России: теория и практика / Рос. Акад. гос. службы при Президенте Рос. Федер.; Редкол.: Михеев В.А. и др. – М.: РАГС, 1999. – 181 с.**
19. **Социология образования перед новыми вызовами: (“круглый стол”) // Социологические исследования. – 2000. – № 6. – С. 138-142.**
20. **Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2002. – 384 с.**
21. Тарасенко В.И. Социология потребления: Методологические проблемы / АН Украины, Ин-т социологии. – К.: Наукова думка, 1993. – 168 с.
22. **Тарасенко В.І. Підліток: вберегти від зла. – К.: Україна, 1992. – 111 с.**
23. **Тарасенко В.І., Іваненко О.О. Проблема соціальної ідентифікації українського суспільства (соціотехнологічна парадигма). – К.: Інститут соціології НАН України, 2004. – 576 с.**
24. Тернер Дж. Структура социологической теории. – М.: Прогресс, 1985.– 457 с.
25. Тичи Н., Диванна М. Лидеры организаций (из опыта американских корпораций): Пер. с англ. – М.: Экономика, 1990. – 216 с.
26. Тофлер О. Будущее труда (Новая технократическая волна на Западе). – М.: Политиздат, 1986. – 194 с.
27. **Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 1997. – 94 с.**
28. **Туленков Н.В. Введение в теорию и практику менеджмента. – К.: МАУП, 1998. – 132 с.**
29. **Тюрина И.О. Кадровый менеджмент: процесс отбора персонала // Социологические исследования. – 2000. – № 4. – С. 22-32.**
30. Турен А. Возвращение человека действующего: Очерк социологии. – М.: Научный мир, 1998. – 204 с.
31. **Тэйлор Ф. У. Из книги “Научная организация труда” // Управление – это наука и исскуство: А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тэйлор, Г.Форд. – М.: Республика, 1992. – С. 222-305.**
32. **Удальцова М.В. Социология управления. – М.: ИНФРАН, Новосибирск: НГАЭ и У, 2001. – 243 с.**
33. **Удальцова М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 180 с.**
34. Уотермен Ф. Фактор обновления. – М.: Прогресс, 1986. – 184 с.
35. Управленец-менеджер ХХІ века. Проект: выявление и развитие управленческих способностей учащихся / А.Г. Гладышев, Н.М. Горбов, В.Н.Иванов и др. – М.: Муниципальный мир, 2003. – 151 с.
36. Управление в образовании: проблемы и подходы / Под ред. П. Карстаны, К. Ушакова. – М.: Сентябрь, 1995. – 331 с.
37. Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П.Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 669 с.
38. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997. – 480 с.
39. **Уткин Э. Мотивационный менеджмент. – М.: Тандем, 1999. – 251 с.**
40. **Учащаяся молодёжь: Социальные проблемы самоуправления / Авт. кол.: И.В. Буров и др.; Отв. ред. Е.И. Суименко / НАН Укрины, Ин-т социологии. – К.: Наукова думка, 1992. – 175 с.**
41. **Учитель. Школа. Общество. Социологический очерк 90-х гг. / Отв. ред. Е.Э.Смирнова. – СПб., 1995. – 223 с.**
42. **Ушаков М.В. Образование в трансформирующемся обществе // Вестн. Моск. ун-та. – Сер. 18. – Социология и политология. – 2002. – № 4. – С. 147-158.**
43. **Феофанов К.А. Социология организаций Никласа Лумана: Коммуникация власти и доверия // Социологические исследования. – 1999. – № 3. – С. 126-128.**
44. **Ферреоль Ж. Терминологический словарь. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 160 с.**
45. **Фёдорова О.К. Русский файолизм и традиции французской социологии труда // Социологические исследования. – 2000. – № 7. – С.125-138.**
46. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 576с.
47. Форд Г. Моя жизнь – мои достижения. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 87 с.
48. Фоссенштайн Д.Д. Где в Европе лучше учиться? // Социология образования. – 1999. – № 8. – С. 19-20.
49. Франчук В.И. Может ли менеджмент заменить социальное управление // Социологические исследования. – 1999. – № 2. – С. 127-130.
50. Франчук В.И. Основы современной теории обществ / Ин-т организационных систем. – М., 2001. – 175 с.
51. Франчук В.И. Основы современной теории социальных проблем. – М.: МГСУ, 2003. – 131 с.
52. Фролов С.С. Формирование отношений власти в управлении организацией // Социологические исследования. – 1991. – № 10. – С. 93-100.
53. Фурман А. Системна диференціація навчання: концепція, теорія, технологія // Освіта і управління. – 1997. – Т.1. – № 2. – С. 37-67.
54. Херцберг Ф., Майнер М. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. – 1990. – № 1. – С. 123-127.
55. Хижняк Л.М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін. – Харків: Основа, 1999. – 272 с.
56. Цвєтков В.В., Горбатенко В.П. Демократія – Управління – Бюрократія: в контексті модернізації українського суспільства: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. – 248 с.
57. Чумиков А.Н. Конфликтный менеджмент в бизнес-структурах и “паблик рилейшнз” как способ его реализаци // Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. – М., 1994. – № 6. – С. 87-107.
58. Чурилов Н.Н. Проектирование выборочного социологического исследования: Некоторые методологические и методические проблемы / АН УССР, Ин-т философии. – К.: Наукова думка, 1986. – 183 с.
59. Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. – М.: Юристъ, 1997. – 304 с.
60. Шерстнёв М.П. Тайные механизмы управления людьми. – М.: Русская правда, 1999. – 94 с.
61. Шибутани Т. Социальная психология. – М.: Прогресс, 1969. – 535 с.
62. Шиллер Г. Манипуляторы сознанием. – М.: Мысль, 1980. – 201 с.
63. Шкурко І., Гадзецький Б. Система підвищення кваліфікації керівників освіти // Освіта і управління. – 1997. – Т. 1. – № 1. – С. 99-112.
64. Штейн Г.А. Инновационный подход к управлению учебным процессом в учебных заведениях нового типа. – Донецк: ИЭП НАНУ, 1997. – 78 с.
65. Шуклина Е.А. Теоретико-методологические основания социологического изучения самообразования // Социологические исследования. – 2000. – № 6. – С. 29-39.
66. Щербина В.В. Социологическая диагностика (специфика, типы, функции, стуктура) // Вестник Моск. ун-та. Сер.18. – 1995. – № 4. – С.83-95.
67. Щербина В.В. Социология организаций // Социологические исследования. – 1998. – № 8. – С. 116-124.
68. **Щербина В.В. Средства социальной диагностики. – М.: МГУ, 1993. – 134с.**
69. Эванс Дж. Р., Берман Б. Маркетинг: Сокр. пер. с англ. – М.: Экономика, 1990. – 352 с.
70. Эддоус М., Стэнсфилд Р. Методы принятия решений: Пер. с англ. / Под ред. И.И. Елисеевой – М.: Аудит: ЮНИТИ, 1997. – 590 с.
71. Юкаева В.С. Управленческие решения: Учеб. пособие. – М.: Издательский дом “Дашков и К”, 1999. – 292 с.
72. Якокка Ли. Карьера менеджера / При участии У. Новака: Пер. с англ. Р.И.Столпера / Общ. ред. С.Ю. Медведкова. – М.: Прогресс, 1991. – 384 с.
73. Якуба Е.А. Проблемы социологического анализа изменений социальной структуры общества в Украине // Изменение социально-классовой структуры общества в условиях его трансформации. – Харьков: Основа, 1997. – С. 67-83.
74. Янкевич В. Системний аналіз – методологічна основа реформування управління і освіти // Освіта і управління. – 1998. – Т. 1. – № 1. – С. 31-37.

260.Ященко В.М. Теоретико-методологічні аспекти освітнього менеджменту: Навч.-метод. посібник. – Черкаси: ЧІТІ, 1995. – 70 с.

1. **Beau P. On the Nature of Organisation. – N.Y., 1974. – 231 p.**
2. **Burdien P. Klassement, declassement, reclassement. // Actes de la recherche en sciens sociales. – P., 1979. – № 24. – Р. 1-36.**
3. **Clegg S. Modern Organisation. – London: Sage, 1990. – 247 p.**
4. **Cohen S. and Young J. Psychological Survival. – London. 1971. – 183 p.**
5. **Deal T. and Kennedy A. Corporate Cultures. – London: Penguuin, 1988. – 287p.**
6. Debes M., Miaret G. Traite des sciences pedagogiqus. – P.: PUF, 1974. – 362p.
7. **Goffman E. Asylums. – Chicago, 1962. – 44 p.**
8. **Gouldner A.W. Patterns of Industrial Bureaucracy. – Clencoe: Free Press, 1954. – 178 p.**
9. Lienard G., Sevais E. Capita1les et inegalite sociales. – Druxtlles: PUB, 1975. – 496 p.
10. **Maugo Y. Linadaptation scolair et social. – P.: UNESCO, 1981. – P. 32-87.**
11. Mayo E. The Human problems and industrial civilization. – Boston, 1949. – 224 p.
12. **Parker M. The sociologie of organisation. – London, 2000. – 278 p.**
13. **Ritzer G. Sociological Theory. – N. Y.: MeGrow-Hill, 1983. – 323 p.**
14. **The Sexuality of Organisations. – London: Sage, 1989. – 113 p.**
15. **Tompson P. аnd Mchugh. Work Organisations. – London: Makmillan, 1995. – 323 p.**
16. **Willis P. L’ecole des ouvriers // Actes de la recherche en sciens sociales. – P., 1978. – № 28. – P. 58-91.**
17. Willis P. L’ecole des ouvriers // Actes de la recherche en sciens sociales. – P., 1978. – № 28. – P. 50-62.

***Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке:*** [***http://www.mydisser.com/search.html***](http://www.mydisser.com/search.html)