

частиною створеного вже в період незалежності образу міста. І тепер поруч з такими конструктами, як "пальма Мерцалова", "чорне золото", "донецькі троянди", обов'язково включається Святогірська Свято-Успенська лавра та Свято-Преображенський собор. В цілому, реабілітація релігії перетворюється з об'єктивного процесу на своєрідний "бренд" або визитівку Донецька, що відзначається не тільки донеччанами, але й гостями міста [Миронович, 2008: 317].

Так звана карта ідентичностей потужно прив'язана до географічного (міського) простору. У більшості людей у місті є місця (території), де їм подобається перебувати, а спільність цих переваг створює репутацію міського простору. Чим більше таких місць існує у свідомості мешканців міста, тим більш визначеним є його сприйняття. Чим більше місць із позитивною репутацією, тим вище рівень соціального комфорту та міського патріотизму.

Серед найбільш згадуваних респондентами символів міста й досі перші позиції займають символи, що виникли та сформувалися у радянську добу. Серед нових "брендів" можна відзначити пальму Мерцалова, що пов'язана з індустріальним характером Донецька, та футбольний клуб "Шахтар". Інтерес до ФК "Шахтар" почав продукуватися як офіційний інтерес, ініційований "зверху", хоча традиція вболівання має дуже потужну міську історію і є "архетиповою" у символічному середовищі міста. При цьому сам момент "вболівання" за команду сприяє внутрішній згуртованості донеччан. Тобто ми спостерігаємо у свідомості мешканців міста класичний дуалізм – "свої" та "чужі". Симпатія до "Шахтаря" з боку мешканців Донецька стала одним із втілень сучасної донецької міфології, що активно формується та має прояв у розподілі навколишніх на "донецьких" і "не-донецьких". При цьому сама культура вболівання є дуже далекою від європейських аналогів, але на фоні загального культурного вакууму постіндустріального міста постає як спроба заповнити цю нішу у масовій свідомості практикою масових вистав.

Отже, результати досліджень дозволяють стверджувати, що на сьогоднішній день Донецьк – як міське середовище, як суб'єкт економіки та культури, як співтовариство громадян – об'єктивно перебуває в перехідному стані, хоча суб'єктивно це відчувається слабо.

Потенціал, закладений у місто на попередніх етапах його розвитку, є далеко не вичерпаним: місто по сукупності показників аж ніяк не перебуває у фазі стагнації або занепаду, однак вочевидь, що існуючі проблеми вимагають цілеспрямованих і раціональних дій щодо їх вирішення. Ідеї розвитку Донецька з акцентом на "пост-індустріальну" складову обговорюються в місті давно, оскільки є очевидним занепад промисловості, що тривалий час була "становим хребтом" міста. У цьому зв'язку постає питання переорієнтації міської економіки і спільноти в бік креативних індустрій [Scott, 2004; Ravasi, 2004], що пов'язано з розвитком відповідного соціального і культурного середовища міста, здатного підтримати такі трансформації. В першу чергу це стосується саме культурного середовища міста, яке потребує зваженої міської політики з конструювання нового символічного простору та деконструкції радянських міфологем та образів, що й досі панують у семантичному полі міста і у свідомості його мешканців. Заповнення культурного вакууму, що виник після розпаду СРСР, лише регіональною складовою у вигляді вболівання за міську футбольну команду, або через спробу звертання до колективного несвідомого у вигляді акцентування у міському середовищі Православної складової, виглядає "штучним" та є недостатнім для виникнення креативного культурного простору.

1. Грицак Я. Історія двох міст: Львів і Донецьк у порівняльній перспективі Я.І.Грицак // Україна модерна. Спеціальний випуск "Львів-Донецьк: соціальні ідентичності в сучасній Україні". – Критика: Київ-Львів, 2007. – С.27-60. 2. Линч К. Образ города / К. Линч; пер. с англ. В. Л. Глазычева // [под ред. А. В. Иконникова]. – М.: Стройиздат, 1982 г. – 328 с. 3. Миронович Д. В. Релігійний простір міста (на прикладі м. Донецька) / Д.В.Миронович // Збірник наукових праць ДонДУУ. "Соціологія управління". – 2008. – Т.IX. – Вип. 4 (94). – С.315-323. – ("Серія спеціальні та галузеві соціології"). 4. Міхеева О. Соціальний простір міста: можливості "прочитання" та управління // Соціологія: навч. посіб. / [за заг. ред. О. К. Міхеевої]. – Донецьк: Вид-во "Ноулідж" (донецьке відділення), 2010. – С. 201-224. 5. Середа В. "Львів'янин" – окрема ідентичність чи просто прописка? [Електронний ресурс] / Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: <http://www.zaxid.net/article/6624>. 6. Scott A. J. Cultural products industries and urban economic development // Urban Affairs Review / Vol. 39. – No. 4. – March, 2004. – P. 461-490. 7. Ravasi D., Rindova V. Creating symbolic value: cultural perspective on production and exchange / Working paper 111/04. – May, 2004. – 25 p.

Надійшла до редколегії 24.09.10

## СПЕЦІАЛЬНІ СОЦІОЛОГІЧНІ ТЕОРІЇ

УДК 316.422.42

М. В. Туленков, д-р соціол. наук, проф.

### СОЦІОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК ГАЛУЗЬ НАУКОВОГО ЗНАННЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ АНАЛІЗ

*У статті здійснено спробу концептуалізації ключових засад соціології управління як окремого напрямку сучасного наукового знання. Зокрема, розглядається генеза та етапи розвитку соціології управління, виокремлюються її змістовні чинники, аналізуються підходи щодо визначення об'єкта і предмета цієї галузі соціологічного знання, а також обговорюються перспективні напрями розвитку соціологічної теорії управління.*

*Ключові слова: зміст соціології управління, об'єкт соціології управління, предмет соціології управління, основні напрями досліджень, генеза та напрями розвитку соціології управління.*

*В статті предпринята попытка концептуализации ключевых основ управления как отдельного направления современного научного знания. В частности, рассматривается генезис, этапы развития социологии управления, выделяются ее содержательные факторы, анализируются подходы к определению объекта и предмета этой отрасли социологического знания, а также обсуждаются перспективные направления развития социологической теории управления.*

*Ключевые слова: содержание социологии управления, объект социологии управления, предмет социологии управления, основные направления исследования, генезис и направления развития социологии управления.*

*This article is an attempt of conceptualization of key principles of sociology of management as a distinct trend of modern scientific knowledge. Particularly, the article studies genesis and stages of the development of sociology of management; also, its content factors have been distinguished and approaches to the definition of the object and subject of this sociological domain have been analyzed. The article also discusses promising directions of development of the sociological theory of management.*

*Key words: content of sociology of management, object and subject of sociology of management, major research areas, genesis and trends of development of the sociology of management.*

Проблема визначення предметної сфери соціології управління має неабияке значення для розвитку вітчизняної теоретичної соціології та вдосконалення соціаль-

но-управлінської практики, що характеризується суперечливими процесами, зумовленими трансформацією сучасного українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень в цій сфері показує, що соціологія управління перебуває на стадії свого інституційного становлення, уточнення сутнісно-змістовних характеристик, виокремлення предметної сфери та основних напрямів дослідження. Водночас певна невизначеність теоретико-методологічних засад соціології управління істотно обмежує її функціональну роль у поясненні складних соціально-управлінських явищ і процесів у сучасному українському суспільстві, що трансформується.

Об'єктивна науково-практична потреба в концептуалізації теоретичних засад соціології управління зумовлює **головну мету** даної статті, яка полягає у з'ясуванні генези, сутності, предметної сфери та основних напрямів дослідження цієї галузі сучасного соціологічного знання.

Управління як ключовий інструмент суспільного розвитку виникає і стає потрібним там і тоді, де і коли різко ускладнюються економічні, політичні, соціальні й духовні процеси, а також там, де з'являється потреба в кооперації людської діяльності, узгодженні спільних дій окремих індивідів і соціальних груп. І чим більш розвиненим є суспільство, тим більш розвиненим у ньому є розподіл суспільної праці та тим більшою стає потреба в соціології управління. Бо *управління* – це насамперед діяльність, спрямована на реалізацію свідомо артикульованого загального інтересу. Останній в інституціоналізованому вигляді представлений державою, яка захищає інтереси панівного класу, що перебирає на себе управління суспільними справами. При цьому управління в суспільстві завжди ґрунтується на владі, тобто на тій соціальній силі, що примушує одну соціальну сторону підкорятися волі іншої соціальної сторони. Отже *управління* – це не що інше, як інструмент реалізації суспільної влади.

Як відомо, виникнення управління як окремої сфери людської діяльності пов'язують із зародженням писемності в стародавньому Шумері. Останнє спричинило створення особливого прошарку "жерців-бізнесменів", які поряд із виконанням релігійно-комерційних функцій здійснювали також і організаційно-управлінські операції. У наступні тисячоліття розвиток управлінського мистецтва відбувався як у сфері управління державними і суспільними справами, так і в сфері управління господарством. Уже тоді стародавні філософи (Платон, Конфуцій, Мейцзи та ін.) сперечалися про переваги різних форм управління, про те, є управління наукою чи мистецтвом, а також порушували питання про запровадження "розумного" управління [Бабосов, 2001: с. 15–34].

Однак управління як сфера людського знання відокремилася в самостійну наукову дисципліну лише наприкінці XIX ст. Отже, протягом більше як вікової історії наука соціального управління розробляє свою теорію, змістом якої є закони і закономірності, принципи, функції, форми й методи цілеспрямованого впливу на спільну діяльність людей заради досягнення визначеної мети суспільного розвитку.

У своєму розвитку соціологічна теорія управління, як свідчить аналіз, пройшла декілька *етапів*: *класичний* (або *раціоналістичний*) – найтипівшим для якого є школа наукової організації праці (або наукового менеджменту) Ф. Тейлора, адміністративна (або класична) школа управління А. Файоля; теорія ідеальної бюрократії М. Вебера; *соціально-психологічний* (або *гуманістичний*) етап – для якого найхарактернішими є теорія людських відносин Е. Мейо, теорія "X" і "Y" Д. Мак-Грегора, теорія стилів управління К. Левіна та багато інших; *системний* (або *комплексно-методичний*) етап, який об'єднує як класичну і соціально-психологічну

школи, так і численні прикладні концепції, теорії та наукові розробки із застосуванням кількісних методів, тобто методів точних наук (кібернетики, математики, статистики тощо), з широким використанням комп'ютерних технологій і програмного моделювання. З виникненням цього напрямку відбувся остаточний перехід у розумінні проблем управління від суто інженерного (технократичного) підходу до соціолого-гуманістичного, в центрі уваги якого перебуває перш за все людина з її потребами, інтересами, мотивами та ціннісними орієнтирами [Туленков, 2008: с. 489–492].

Даючи стислу характеристику еволюційного розвитку соціологічної теорії управління, необхідно зазначити, що найбільш чітких обривів вона набула на початку XX ст. у концепціях "наукового менеджменту" Ф. Тейлора, "ідеальної бюрократії" М. Вебера та "науки адміністрування" А. Файоля. Спочатку її розвиток йшов шляхом жорсткого раціоналізму сфери управління та управлінської діяльності. Однак раціоналізм соціологічної теорії управління став поступатися місцем іншому підходу – поведінковому, що ґрунтується на знаннях фундаментальних положень соціології та психології щодо суб'єктів управлінської та інших видів людської діяльності. Поряд із цим активне використання системного підходу зумовило подальше ускладнення сфери соціолого-управлінського знання. Саме з цим було пов'язане виникнення на рубежі 70-х років XX ст. ідеї "ситуаційного підходу" до управління соціальними системами. Можна вважати, що саме ця ідея немовби "примирила" між собою представників раціоналістичного та поведінкового підходів в управлінні соціальними організаціями. Подальший розвиток соціологічної теорії управління у 80-х роках XX ст. логічно привів до усвідомлення великого значення "організаційної культури" як важливої характеристики, що інтегрує у собі всі особливості соціальних утворень (підприємств, установ, організацій) – як системні й поведінкові, так соціокультурні й організаційно-управлінські. Це, врешті-решт, значно посилює соціолого-гуманістичний компонент у теорії та практиці управління, що спирається на людський потенціал як керівників, так і підлеглих [Туленков, 2009: с. 15–25].

Сьогодні, у XXI ст., цей напрям соціологічної науки з управління набув більш предметного розвитку. У зв'язку з цим простежуються такі тенденції наукового розвитку соціології управління, як інтернаціоналізація соціолого-управлінського знання, що зумовлена виникненням інтеграційних організаційних структур (насамперед міжнародних), зростанням конкуренції та взаємозалежності у світовій економіці, а також певним поверненням соціологічної теорії управління до "здорового глузду". Адже систематизований "здоровий глузд", що ґрунтується на висновках соціології, психології, науки про організаційні зміни тощо, має не тільки практичний, але й світоглядний характер (як певна система цінностей). Він дає змогу як індивідам, так і соціальним спільнотам краще адаптуватися до відповідних, часто непередбачуваних змін, що постійно відбуваються у зовнішньому соціальному середовищі.

Соціологічна теорія управління, як свідчить аналіз, виявляє певні закономірності, що визначають важливі складові (*компоненти*) самого процесу управління. *Перша група* – це закономірності функціонування і розвитку суб'єкта соціального управління, а *друга* – це суттєві організаційні зв'язки між суб'єктом та об'єктом соціального управління. До проблем першої групи належать взаємозв'язки особистих інтересів суб'єктів соціального управління; інтереси різних соціальних груп і спільнот як об'єктів управління, а також соціальна відповідальність і компетентність суб'єктів управління різних ієрар-

хничних рівнів. До проблем *другої групи* належать відповідність інтересів суб'єктів соціального управління інтересам керованих ними соціальних об'єктів, цілісність управлінського впливу суб'єкта на об'єкт, структурні рівні та функціональні особливості розвитку об'єкта і суб'єкта соціального управління, а також відповідальність носіїв і виразників інтересів об'єкта соціального управління [Туленков, 2009: с. 116–130].

При цьому соціальна природа і структура об'єкта управління визначають не тільки структурну побудову суб'єкта управління, але й характер *соціально-управлінських відносин*. Суб'єктами цих відносин стають усі співучасники процесу управління незалежно від їхнього місця у соціальній структурі суспільства. Основними *видами* таких соціально-управлінських відносин є відносини централізму й самостійності, субординації і координації, керівництва і підлеглості, відповідальності, конкурентності, змагальності тощо. Окремі види цих відносин органічно пов'язані між собою, і лише в сукупності вони забезпечують функціонування й розвиток соціального управління. Ці *відносини* є особливим типом соціальних відносин, які не можна звести до базисних або надбудованих чи техніко-економічних відносин. У них містяться елементи і того, і другого, і третього. Бути зайнятим у сфері соціального управління ще не означає бути лише керівником (менеджером), оскільки в цій сфері, поряд із суто керівною (управлінською) діяльністю існує виконавська діяльність, а також діяльність фахівців технічного та допоміжного управлінського персоналу. У цьому контексті управління може розглядатися як системний компонент самоорганізації будь-якої соціальної [Туленков, 2009: с. 193–210].

Звідси випливає, що соціальне управління (як процес) має ряд важливих *функцій*. Насамперед виокремлюють соціально-прогностичну, соціально-цільову, соціально-планувальну, соціально-організаційну, соціально-мотиваційну та соціально-контрольну функції. Це зумовлене тим, що соціальне управління забезпечує, насамперед, визначення цілей суспільного розвитку, а також обґрунтування форм і способів їхнього досягнення шляхом організації та координації спільної діяльності людей. Отже, управління як системний інструмент суспільного розвитку забезпечує у суспільстві відтворення і розвиток економічних, політичних, ідеологічних, духовних і соціальних відносин та зв'язків між індивідами і групами людей. Тому за конкретним змістом вирізняють також соціально-економічну, соціально-політичну, соціально-духовну та власне соціальну функції управління, що охоплює усю сукупність соціальних відносин у суспільній системі в цілому.

Поряд із цим професійно-кваліфікаційний розподіл людської праці зумовлює також виділення самостійних функцій власне процесу управління, тобто функцій управлінського апарату, які, звичайно, об'єднуються поняттям "управлінська праця". У цій галузі праці не менш динамічно, ніж в інших сферах людської діяльності, відбувається процес диференціації, спеціалізації, виділення нових форм та видів організаційно-управлінської діяльності. При цьому *управлінська праця* пов'язана з реалізацією певної сукупності функцій процесу управління соціальними утвореннями, таких як прогнозування, планування, організація, мотивація, контроль, а також підготовка, прийняття та організація виконання управлінських рішень.

Звідси випливає, що соціальне управління (як процес) має циклічний і відносно замкнений характер, який починається з постановки цілей (завдань) і завершується їх виконанням, тобто досягненням певного результату. Таким чином, відбувається постійно відтворюваний

управлінський цикл, що становить каркас соціально-управлінської технології. Потім, на основі отриманої інформації про результати діяльності певного соціального утворення (досягнення чи недосягнення ним мети), ставляться нові завдання, висувається нова мета, тобто один управлінський цикл замикається і починається новий. Іншими словами, будь-яка соціально-управлінська технологія будується на основі управлінського циклу і являє собою своєрідну єдність формалізованих та неформалізованих організаційно-управлінських дій та взаємодій індивідів і соціальних груп [Туленков, 2008: с. 214–239; 483–501].

Концептуальний аналіз сфери соціального управління дає можливість виявити глибинні механізми організаційно-управлінських і самоврядних процесів (як суспільних явищ), обґрунтувати ефективність організаційної взаємодії між органами управління, з одного боку, та населенням країни, з іншого боку, а також забезпечити раціональне використання соціальних резервів (соціального потенціалу, соціальних технологій) та інноваційних засобів організації соціального управління. Таким чином, *соціологія управління*, як галузеві соціологічна теорія, вивчає закономірності, засоби, форми та методи цілеспрямованого впливу на соціальні відносини й процеси, що відбуваються в суспільстві (та його підсистемах) з метою впорядкування, підтримки, збереження його оптимального функціонування й розвитку або зміни, переведення до іншого стану.

Соціологія управління досліджує також природу соціально-управлінських відносин, з'ясує соціальні цілі управління з погляду соціальних критеріїв, а також відповідності їх інтересам тих, ким управляють, аналізує соціальні наслідки управлінських рішень і дій суб'єктів соціального управління. Крім того, соціологія управління аналізує специфіку потреб та інтересів управлінців-менеджерів (як окремої соціально-професійної групи), особливості їхньої моралі, традицій, звичаїв, культури й виховання, а також засоби формування та форми прояву в них таких соціальних якостей, як дисципліна, відповідальність, сумлінність тощо. Відповідні явища в соціології управління розглядаються не просто як індивідуальні риси людини, а як відображення певних соціальних відносин, що виникають у процесі соціально-управлінської діяльності.

Отже, соціологія управління вивчає інституції управління (державні, громадські та приватні), насамперед, як соціальні системи, тобто увесь комплекс підбору, розстановки, підготовки та виховання управлінських кадрів, а також відносини, зв'язки, дії та взаємодії, що складаються між працівниками апарату (інституції) управління при виконанні ними управлінських функцій, а також специфіку їхніх інтересів, потреб і ціннісних орієнтацій.

Соціологія управління (як і будь-яка інша наукова дисципліна) має свій предмет та об'єкт дослідження. *Об'єктом соціології управління* є різноманітні соціальні системи (групи, угруповання, організації, об'єднання, спільноти, суспільство в цілому), їх підсистеми та ланки, що створюються в суспільстві для досягнення спільної мети та розв'язання конкретних завдань. *Предметом* цієї соціологічної дисципліни виступають соціально-управлінські відносини, процеси і властивості суб'єктів управління різних ієрархічних рівнів, а також закономірності, особливості, умови, форми, функції та методи їх соціально-управлінської діяльності [Бабосов, 2001: с. 5–14; Димитрова, 2005: с. 7–14; Сергійчук, 2002: с. 10–28; Туленков, 2008: с. 483–489].

Поряд із цим соціологія управління має свій понятійно-категоріальний апарат, який сприяє її відтворенню та розвитку як наукової дисципліни. Серед фунда-

ментальних категорій соціології управління виокремлюють "соціальне управління" та "управління соціальними процесами", які майже однозначно трактуються в науковій і методичній літературі. Відмінність цих категорій полягає в тому, що поняття "соціальне управління" визначає весь комплекс цілеспрямованого регулювання соціальної сфери, суспільних відносин, соціальної діяльності людей, а поняття "управління соціальними процесами" підкреслює аспект диференціації, тобто виокремлення конкретних процесів, які підлягають управлінському впливу відповідно до специфіки кожного з них.

Таким чином, *соціальне управління* – один з основних типів управління, функція якого полягає в забезпеченні реалізації потреб розвитку суспільства та його підсистем. До найзагальніших властивостей соціального управління належать, *по-перше*, наявність людини як суб'єкта та об'єкта управління, як первинного елемента соціальної системи; *по-друге*, застосування цілеспрямованого і свідомого управлінського впливу на різні соціальні спільноти людей (соціальні групи, організації, колективи тощо) для координації та узгодження їхньої діяльності в процесі вирішення загальногосподарських і суспільних завдань з метою формування й відтворення відповідних умов, що сприяють розвитку людини як особистості; *по-третє*, забезпечення функціонування і розвитку будь-якої соціальної системи при збереженні її основних якісних параметрів [Туленков, 2008: с. 489–500].

Слід зазначити, що на сучасному етапі трансформації українського суспільства головною функцією соціального управління є, на наш погляд, розробка та здійснення активної соціальної політики, спрямованої на підвищення матеріального і культурного рівня життя різних верств населення, на подолання величезного розриву щодо якості та рівня життя між так званими "новими українцями" і найбільш уразливими групами населення, що перебувають на межі бідності, на забезпечення продуктивними робочими місцями усіх громадян, які бажають працювати, на створення ефективної системи охорони здоров'я, освіти, соціальної підтримки малозабезпечених верств населення, а також на здійснення заходів щодо боротьби зі злочинністю і корупцією, запобігання соціальним, політичним, економічним і міжнародним конфліктам тощо.

Отже, *соціологія управління* досліджує не лише зміст і функції, а й *механізми та технології соціального управління* (управління конкретними соціальними процесами) з метою виявлення можливостей оптимізації організаційно-управлінської діяльності відповідно тих цілей і завдань, що виробляються в суспільстві (та його підсистемах) як щодо ближчих, так і більш далеких перспектив його розвитку. Соціологія управління, як окрема соціологічна дисципліна, близька за *проблематикою* до таких галузей соціологічної науки, як соціологія організацій, соціологія праці, соціологія права, соціологія моралі, соціологія масових комунікацій, соціологія політики, соціологія економіки тощо. Тому дослідження в цих та інших розділах соціологічного знання доповнюють соціологію управління своїми результатами, що впливає на підвищення ефективності соціального управління щодо різних сфер соціальної діяльності та рівнів соціальної організації сучасного суспільства.

Зазначене вище дає підстави для формування таких *висновків*:

1. Соціологія управління є галузевою соціологічною дисципліною, що вивчає закономірності, засоби, форми та методи цілеспрямованого впливу на соціальні відносини і процеси, які відбуваються в суспільстві (та його підсистемах) з метою впорядкування, підтримки та збе-

реження його оптимального функціонування й розвитку або зміни, переведення до іншого стану.

2. Зміст соціології управління становлять дослідження соціальних основ управління, його функцій, принципів і законів, особливостей соціально-управлінської діяльності та соціально-управлінських відносин, закономірностей їх розвитку й ефективності, об'єктивних і суб'єктивних умов і факторів їх використання щодо різних сфер і рівнів соціальної організації суспільства.

3. Об'єктом соціології управління виступають різноманітні соціальні системи (групи, угруповання, організації, об'єднання, спільноти тощо) та їхні підсистеми, що виникають і створюються в суспільстві для досягнення мети та вирішення певних завдань. А предметом є соціально-управлінські відносини, процеси і властивості суб'єктів соціального управління незалежно від рівнів управлінської ієрархії, а також закономірності, особливості, умови, форми, функції та методи їх управлінської діяльності.

4. На теоретико-прикладному рівні розвиток соціології управління неможливий без урахування досліджень у інших галузях сучасного соціологічного знання, оскільки вони доповнюють її своїми результатами, позитивно впливаючи на ефективність соціального управління в суспільстві загалом.

Соціологія управління як наукова дисципліна виявляє також тенденції, закономірності та принципи, що визначають важливі складові самого соціально-управлінського процесу як системи організаційної взаємодії керівної та керуваної підсистем у суспільстві. Ці підсистеми тісно пов'язані з такими основними підсистемами, як інформаційна, проектно-програмно-прогнозувальна, планувальна, системно-організаційна, розробки управлінських рішень, контролю та аналізу їх виконання, мотивації, коригування та подальшого відтворення управлінського циклу незалежних від сфер і видів соціальної діяльності індивідів і соціальних груп.

1. Бабосов Е. М. Социология управления / Е.М. Бабосов. – Минск: ТетраСистемс, 2001.
2. Белоусов Р. А. Основные этапы развития теории и практики управления / Р.А. Белоусов. – М.: Политиздат, 1981.
3. Витка Н. А. Организация управления и индустриальное развитие: очерки по социологии труда и управления / Н.А. Витка. – М., 1924.
4. Граждан В. Д. Деятельность и управление (социологический анализ) / В.Д. Граждан. – М.: Политиздат, 1989.
5. Димитрова Л.М. Социология управления та організацій / Л.М. Димитрова. – К.: Вид-во "Політехніка", 2005.
6. Кравченко А.И. Социология менеджмента / А.И. Кравченко. – М.: Изд-во МГУ, 1999.
7. Марков М. Технология и эффективность социального управления: Пер. с болг. / М. Марков. – М.: Прогресс, 1982.
8. Мильнер Б. З. Теория организаций / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 1998.
9. Пригожин А. И. Социологические аспекты управления. – М.: Наука, 1974.
10. Радугин А.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления / А.А. Радугин, К.А. Радугин. – Воронеж, 1995.
11. Сергейчук А.В. Социология управления / А.В. Сергейчук. – СПб.: Бизнес-пресса, 2002.
12. Слепенков И.М. Теория социального управления: Учеб. пособие И.М. Слепенков, Ю.П. Аверин. – М., 1990.
13. Словарь-справочник менеджера / Под ред. М. Г. Лапусты. – М.: ИНФРА-М, 1996.
14. Социальный менеджмент: Учеб. пособие / Под ред. В.Н. Иванова. – М.: Высш. шк., 2001.
15. Социальный менеджмент: Учебник / Под ред. Д.В. Валового. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000.
16. Социальное управление: Слов. / Под ред. В.И. Добренкова, И.М. Слепенкова. – М.: Изд-во МГУ, 1994.
17. Спеціальні та галузеві соціології: Навч. посіб. / За ред. В.Є. Пилипенка. – К.: Каравела, 2003.
18. Туленков М.В. Социология организаций // Социология. Основы общей, специальной та галузевих теорій / Підручник. – К.: Каравела, 2008. – С. 214–239.
19. Туленков М.В. Социология управления // Социология. Основы общей, специальных та галузевих теорій / Підручник. – К.: Каравела, 2008. – С. 483–501.
20. Туленков М.В. Концептуальные засади організації сучасного менеджменту: моногр. / М.В. Туленков. – К.: Ніжин: Аспект-Поліграф, 2006.
21. Туленков М.В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: моногр. – К.: Каравела, 2009.
22. Удальцова М. В. Социология управления: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1998.
23. Щекін Г.В. Теория социального управления: Моногр. – К.: МАУП, 1996.
24. Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2002.