

СОЦИОЛОГИЯ

ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

Д

Движение социальное — массовые действия представителей какой-либо одной большой социальной группы или нескольких, направленные на обеспечение групповых или общественных интересов, удовлетворение потребностей.

В тех случаях, когда соответствующие действия реализуются в деятельности государственных органов или выражаются в требованиях, обращенных к государству, более того, связываются с завоеванием государственной власти, движение социальное приобретает характер движения политического. Нередко массовые действия социальных групп по обеспечению своих интересов не принимают политического характера, не направлены на завоевание государственной власти (например, движение за альтернативную медицину и др.). Это движения за восстановление гражданского достоинства людей и обеспечение прав, за улучшение условий труда и жизни (во многих случаях приобретающие форму забастовок), за возрождение и защиту национальной культуры, охрану природы и др. Одни из таких социальных движений оказываются в большей мере политизированными, другие — в меньшей, но в них всегда можно видеть собственное социальное содержание. Бывает, что это содержание имеет прогрессивный характер, например, возрождение и защита национальных культурных ценностей, а их политическая ориентация приобретает реакционную направленность — на обострение социальных и межклассовых противоречий, против демократизации общества, за восстановление или сохранение антидемократических авторитарных структур и порядков.

В современную эпоху широкий размах во многих странах принимают такие социальные движения, как женское и молодежное. В некоторых своих аспектах в развитых формах

они включают в себя требования к государственной власти, т. е. приобретают политический характер. Но во многих аспектах эти движения не имеют политической направленности, не выходят за рамки социальной сферы, например, молодежь стремится отстоять некоторые свои формы культуры, стиля поведения и т.п. Задача социологических исследований заключается в выявлении направленности социальных движений, их социальной базы, эффективности деятельности.

Девиация — 1) поведение, идущее вразрез с основными нормами, принятыми в конкретном обществе, в рамках которого такое поведение проявляется; 2) поведение, которое рассматривается как отклонение от групповых норм и приводит к изоляции, лечению, исправлению или наказанию нарушителя.

Дедукция — метод исследования (способ рассуждения), основанный на переходе от общего к частному, от общих положений к частным выводам.

Дезадаптация организационная* — отсутствие приспособляемости организации к изменяющейся внешней среде и динамичным внешним условиям.

Дезинформация — ложная информация. Дезинформировать – ввести в заблуждение ложной информацией.

Действие административное — действие, осуществляемое в рамках административной организации на основе делегированных властных полномочий.

Действие социальное — 1) действие человека (независимо от того, носит ли оно внешний или внутренний характер, сводится ли к невмешательству или к терпеливому принятию), которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей или ориентируется на него;

2) простейшая единица социальной деятельности; понятие, введенное в научный оборот М. Вебером для обозначения действия индивида, сознательно ориентированного на прошедшее, настоящее или будущее поведение других людей (как отдельные лица — знакомые или незнакомые, так и неопределенное множество совершенно незнакомых людей). Социальным, по Веберу, действие становится лишь при двух условиях:

а) если это сознательное действие, обладает той или иной степенью рациональной осмысленности, и б) если оно ориентировано на поведение других людей. Главное здесь — сознательная ориентация действующего индивида на реакцию других людей, на взаимодействие с которыми он рассчитывает; такую ориентацию Вебер определяет с помощью понятия «ожидание». Действие, не содержащее такого ожидания хотя бы в минимальной степени и не предполагающее определенной меры осознанности этого ожидания, не является действием социальным. Акцентируя элемент осознанности социального действия действующим индивидом, Вебер отказывается отнести к социальному действию, во-первых, единообразное поведение многих людей, коль скоро оно не является результатом сознательной их ориентации друг на друга, не основано на взаимных ожиданиях; во-вторых, действие индивида, коль скоро оно не есть результат его сознательного волеизъявления, но совершено под влиянием импульсов, не прошедших через сознание и не осмысленных (речь идет прежде всего о действиях, совершаемых в толпе в результате неосознанного «подражания» или «заражения» общим настроением. Они, по Веберу, предмет уже не социологии, а психологии). В том случае, когда действие хотя и соотносено с действиями других людей, но «в обход» человеческого сознания, человек не может рассматриваться в качестве его субъекта в точном смысле слова, целиком и полностью отвечающего за свои поступки, — ход мысли, обнаруживающий юридические истоки веберовского понимания социального действия. Вебер признает, что далеко не всегда можно провести четкую границу между осознанной и неосознанной ориентациями индивида как на поведение других, так и на смысл собственного действия. Эта четкость достижима лишь в рамках чисто теоретической конструкции, каковой и является понятие «социальное действие» в качестве идеального типа, чистой модели целенаправленного действия индивида, сознательно ориентированного на возможную реакцию на него других людей. Поскольку основной характеристикой социального действия как ориентированного на поведение «другого» или «других» является именно сознательность, рациональная осмысленность этой ориентации, постольку и классификация типов социального действия, предложенная Вебером, основана на учете меры и степени этой сознательности и рациональности, обнаруживаемых в рамках каждого данного типа социального действия (или шире — социального поведения): целерациональное действие, ценностно-рациональное действие, аффективное действие, традиционное действие. Каждый из этих типов действия, взятый в отдельности, не рассматривается Вебером как социальное действие, коль скоро в нем нет еще осознанной ориентации на ожидание «другого» или «других» участников социального взаимодействия.

Дальнейшее развитие веберовская концепция получила у Т. Парсонса, включившего ее в свою общую теорию социального поведения человека. В качестве центрального понятия теории социального поведения социальное действие выдвигается также в социологических концепциях Ф. Знанецкого, Р. Макайвера, Г. Беккера.

Действие традиционное — действие, основанное на привычке, получившее в связи с

этим почти автоматический характер; мини-мально опосредствовано осмысленным целеполаганием. Понятие, введенное

М. Вебером для характеристики определенного вида действия, наряду с целерациональным, ценностно-рациональным и аффективными типами, составляющими веберовскую типологию человеческой деятельности.

Зачастую традиционное действие представляет собой лишь «автоматическую реакцию» на привычное раздражение, движущуюся в русле однажды усвоенной установки. Значимость этого типа действия связана с тем, что к нему ближе большая часть обычного повседневного поведения людей, в котором огромную роль играет привычка.

Действие целерациональное (введено М. Вебером) — действие, характеризующееся однозначностью и ясностью осознания действующим субъектом своей цели, рационально соотношенной с отчетливо осмысленными средствами, адекватными, с его точки зрения, для достижения поставленной цели; рациональность цели, акцентируемая уже в самом названии такого поведения, удостоверяется двояким образом: как с точки зрения рациональности ее собственного содержания, так и с точки зрения целесообразности избираемых средств. Действие целерациональное предполагает ожидание действующим субъектом соответствующих действий окружающих его людей (предполагающего одновременно, что и от него ожидают того же самого) и использование действий (и ожиданий) этих людей для достижения своей рационально продуманной и сформулированной цели.

Действие ценностно-рациональное (введено М. Вебером) — действие, основанное на вере в безусловную ценность (эстетическую, религиозную или любую другую) самого этого действия, взятого в своей ценностной определенности как нечто самодостаточное и независимое от его возможных результатов.

Смысл ценностно-рационального действия заключается не в достижении какой-либо внешней цели, но в его собственном определенном характере, поскольку решающей для действующего субъекта является здесь эстетическая, религиозная или иная ценность этого действия как такового. Действие ценностно-рациональное всегда подчинено определенным «заповедям» и «требованиям», в подчинении которым действующий индивид видит свой долг; и лишь в той мере, в какой он действительно ориентируется на них в своих действиях, можно говорить о ценностно-рациональном действии в каждом отдельном случае.

Действия переменные типовые — специальный набор парных, дихотомических понятий, используемых в теории социального действия

Т. Парсонса для описания и анализа структуры действия. К типовым переменным относятся пять основных видов ценностных ориентации, определяющих действие индивида в ситуациях, требующих выбора:

- 1) «универсализм — партикуляризм» означает, что поведение индивида может подчиняться какому-то общему правилу или же он руководствуется специфическими моментами ситуации;
- 2) «достижение — приписывание» подразумевает ориентацию действующего лица на социальные характеристики другого индивида (профессия, статус) или на имманентно присущие ему качества (пол, возраст и т.п.);
- 3) «аффективность — нейтральность» означает, что действие может быть ориентировано на удовлетворение непосредственных, ближайших потребностей или индивид отказывается от них ради каких-то более далеких и важных целей;
- 4) «специфичность — диффузность» предполагает альтернативный выбор действующим лицом в качестве объекта ориентации специфических или общих характеристик ситуации;
- 5) «ориентация на себя — ориентация на коллектив» означает возможность действий индивида в своих собственных интересах с учетом потребностей коллектива.

Делегирование — передача руководителем части своих функций и полномочий руководителям более низкого уровня управления или лидерам в группах организации.

Деловая игра — метод коллективной выработки решения проблемы.

Деловая карьера — продвижение работника по ступенькам служебной лестницы или последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни. Мотивы карьеры: достижение независимости, профессионального совершенства, материального благополучия, благоприятных условий труда, власти, прочного положения, первенства и пр.

Деловая этика — совокупность принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления; включает явления различного порядка: этическую оценку как внутренней, так и внешней политики организации в целом, моральные принципы членов организации, моральный климат в организации, нормы делового этикета — ритуализированные внешние нормы поведения.

Деловой этикет — установленный порядок поведения в определенной социальной сфере, в данном случае – сфере предпринимательства, делового общения и управления.

«Дельфийский» метод — способ выработки управленческого решения на основе предложений специалистов, выдвинутых ими независимо друг от друга по определенному алгоритму.

Деменеджеризация — переход от управления по принципу «объект — субъект управления» («руководитель — подчиненный») к управлению на основе самоорганизации

Демография — наука о народонаселении, изучающая его численность, состав, распределение и изменение.

Демократизация (от греч. *demos* — на-род и *kratos* — власть) в широком смысле слова — процесс, ведущий к все более полному развитию народовластия. Основными направлениями демократизации являются: все более широкое участие граждан в управлении делами общества и государства путем создания условий для проявления инициативы отдельных лиц, представительных органов власти, обществ, организаций, трудовых коллективов, развития самоуправления общества; свободное развитие каждой нации и народности, укрепление их дружбы и равноправного сотрудничества; постоянное укрепление законности и правопорядка, правовой основы государственной и общественной жизни; расширение гласности; регулярный учет общественного мнения при обсуждении и решении государственных и общественных дел; совершенствование избирательной системы. Демократизация охватывает различные сферы общественной и государственной жизни, связана с преобразованием общества как в целом, так и его отдельных составляющих (например, демократизация в организации, на производстве).

Демократический руководитель — руководитель, который старается не навязывать свою волю подчиненным и исходит из предпосылки, что люди мотивированы потребностями высшего уровня. Сам он мотивирует своих подчиненных, создавая климат, где люди мотивируют сами себя.

Демократия (от греч. *demokratia* — на-родовластие) — 1) форма (разновидность) общественной власти, государства, основанная на признании народа в качестве источника власти; 2) политический строй, в котором установлены и осуществляются на практике способы и формы народовластия, закрепленные в законах свободы и равноправие граждан. Демократия отличается от иных форм государства (деспотизм, автократия, тоталитаризм) следующими основными признаками: признанием принципа подчинения меньшинства большинству; декларируемым или фактическим равноправием всех граждан; политическими и социальными правами и свободами, закрепленными в законе; равным правом на участие в управлении обществом и государством. Производными признаками являются: выборность основных органов государства и должностных лиц, их подотчетность избирателям; подконтрольность и ответственность органов государства, формируемых путем назначения, перед выборными учреждениями и т.д. Принципы демократии используются и в сфере негосударственной общественно-политической жизни — в построении и деятельности различных общественных организаций (партии, профсоюзы и др.).

Демократия представительная — государство, где народ на определенные сроки делегирует свою власть избранным лицам, которые впоследствии должны быть переизбраны. Для таких государств характерны следующие особенности: признание прав индивидуальности, наличие конституционного правительства; согласие со стороны тех, кем управляют; лояльная оппозиция.

Департаментализация — подход к формированию организационной структуры, основанный на выделении по каким-либо признакам структурных подразделений организации, группирование специализированных работ в подразделениях организации по двум основным направлениям: видам ресурсов и видам результатов деятельности. С учетом рационального охвата контролем и в интересах достижения эффективной координации и управления всеми видами деятельности организация подразделяется на соответствующие структурные блоки (департаменты, отделы, службы).

Департаментализация проектная — деятельность и персонал сосредоточены в подразделении на временной основе. Руководитель проекта отвечает за все виды деятельности — от начала до полного завершения проекта или какой-то его части. После завершения работы персонал, занятый на временной основе, переводится в другие департаменты или привлекается к другим проектам. Руководитель проекта часто имеет в своем подчинении инженеров, бухгалтеров, руководителей производства, исследователей. Этот персонал часто приходит из специальных функциональных подразделений. Во время работы над конкретным проектом ответственный руководитель рассматривается как лицо, обладающее полнотой власти и правом контроля. В целом ряде случаев это не достигается, поскольку персонал, работающий

над проектом, продолжает подчиняться своим постоянным функциональным руководителям. Возникающие противоречия разрешаются руководителями более высокого ранга.

Департаментализация производственная — во многих больших компаниях, у которых имеется диверсифицированное производство, деятельность и персонал группируются на базе продукции. С увеличением масштаба фирмы сложно координировать усилия различных функциональных групп, поэтому становится целесообразным и перспективным создание производственных подразделений. Эта форма организации позволяет персоналу развивать опыт в области исследований, производства и распределения продукции. Концентрация полномочий и ответственности в специальных департаментах дает возможность руководителям эффективно координировать все виды деятельности.

Департаментализация смешанная — оценка названных выше форм департаментализации показывает, что у каждого ее вида существуют сильные и слабые стороны. Нередко в организациях вводятся смешанные структуры, особенно когда руководители пытаются одновременно решить проблемы текущих изменений на рынке, быстрого увеличения предложения товаров и услуг, внешнего регулирования. Не существует ни одной структуры, которую можно было бы описать как универсальную. Создание самых различных подразделений диктуется конкретными условиями функционирования организации.

Департаментализация территориальная — создание групп людей на базе определенной территории, где в той или иной форме осуществляется деятельность организации. Деятельность на данной территории должна подчиняться соответствующему руководителю, который несет за нее ответственность. Для больших организаций территориальное деление весьма важно, поскольку физическая распыленность деятельности вызывает трудности для координации. Преимущество, часто связываемое с территориальным делением, состоит в том, что оно создает условия для подготовки управленческого персонала непосредственно на месте.

Департаментализация функциональная — группировка работников и деятельности в соответствии с функциями, выполняемыми в рамках фирмы (производство, маркетинг, финансы, бухгалтерский учет, управление персоналом). Функциональный состав организации — это наиболее часто применяющаяся схема организации людей и деятельности фирмы. Соответствующие департаменты при этом состоят из экспертов и специалистов в определенных областях, что обеспечивает наиболее обоснованное и

эффективное решение проблем. Недостатком подобной схемы считается то, что, поскольку специалисты работают в одной области интересов, общие цели организации могут приноситься в жертву целям данного департамента. Например, бухгалтер может видеть только проблемы своего подразделения, а не проблемы производства или маркетинга, или всей организации.

Депривация (от лат. *deprivatio* — потеря, лишение) — состояние, при котором люди испытывают недостаток того, в чем они нуждаются. Различают абсолютную и относительную депривацию. Абсолютная депривация — это отсутствие удовлетворения основных жизненных потребностей, например, в пище, сне, жилище и т.п. Относительная депривация основана на осознании различия между тем, что имеют одни люди, в сравнении с другими. Многое здесь зависит от того, что они выбирают для себя в качестве сравнения. Например, кто-то может считать себя лишенным того, что он должен иметь, в зависимости от занимаемого им статуса. Относительная депривация оказывает сильное влияние на перемены в обществе, реализуясь, например, в движениях социальных (см. *Движение социальное*).

Детерминация (от лат. *determinatio* — ограничение, определение) — используется для обозначения ситуации, когда одно свойство, событие, явление оказывает определяющее влияние на другое свойство, событие, явление. Термин был впервые введен в научный оборот в области биологии немецким ученым К. Гайдером в 1900 году.

Децентрализация — сосредоточение большинства управленческих полномочий в низовых подразделениях.

Децентрализация административная — процесс, в ходе которого происходит рассредоточение власти от центра к периферийным областям (властные полномочия передаются региональным и муниципальным органам власти). Осуществляется в формах деконцентрации, делегирования и передачи полномочий (функции).

Деятельность — 1) форма активного отношения субъекта к социальной действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием значимых ценностей и освоением социального опыта;

2) специфически человеческая форма отношения к миру, основным содержанием которой является его освоение и изменение в ин-тересах самого человека. *Виды деятельности*

— материаль-ная (создание вещественных условий жизни), духовная (создание ценностей, образов, символов) и социальная (создание форм организации общественной жизни).

Структура деятельности

— субъект, объект, цель, средства, ре-зультат, условия осуществления деятельности.

Процесс деятельности

— из-менение связей и отношений между элемен-тами структуры деятельности от постановки цели до достижения реального результата.

Двойная детермина-ция деятельности

— обусловленность осуществления деятельности в соот-ветствии с логикой целедостижения (субъекта) и логи-кой существования объекта; реальный результат деятельности является следствием доминирова-ния одного из видов детерминации.

Естественная деятельность

— самоор-ганизуемая, представляющая со-бой свободный выбор субъектом целей, средств деятельности и доброволь-ное участие в осуществлении всего про-цесса.

Искусственная деятельность

— сознательно организованная, запрограммированная деятельность, обусловленная внешне заданной целью и схе-мой ее осуществления.

Деятельность как предмет управления

—

деятельность, в которой осу-ществляются внешняя постановка цели субъекту, разработка за него схемы или технологии ее достижения и контроль осуществления.

Совместная деятельность

— деятельность, осуществляемая вме-сте двумя и более субъектами; строится на согласовании и координации эле-ментов струк-туры деятельности в процессе ее осуществления; совместная деятельность может быть естественной, искусственной или естественно-искусственной.

Совместная деятельность как предмет управления

—

разработка схемы связей и отношений между участниками совместной деятельно-сти, согла-сование между ними целей, распределение средств и создание мотивации.

Деятельность как средство управления

—

деятельность домини-рующего субъекта, объектом которой выступает совместная деятельность, а непо-средственными средствами выступают связи управления, программирующие и контролирующие отношения между участниками.**

Деятельность по управлению персоналом — целена-правленное воздействие на человеческую составляющую орга-низации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации.

Деятельность управленческая — совокупность действий субъекта управления (руководителя, аппарата управления), направленная на изменение объекта управления в заданном направлении. Включает в себя: постановку цели управления, сбор и анализ информации, оценку проблемной ситуации, организацию системы управления, подготовку и принятие управленческих решений, оценку эффективности управления, осуществление функций социального контроля.

Диагностика конфликта — знание основных параметров конфликтного столкновения (состава участников, объекта разногласий, характера и степени остроты противоречий, «сценария» развития взаимодействия) с целью управленческого влияния на противостоящие стороны.

Диагностика социальная — оценка текущего состояния какого-либо социального объекта.

Диада — 1) группа из двух человек; 2) в организации – одна из основных разновидностей рабочей группы, включающей два человека (непрочное эмоциональное объединение, эквивалентность обмена, взаимность).

Дивергенция (лат. *divergens (divergentis)*) – расходящиеся в разные стороны) — ситуация, при которой направление движения цен и технических индикаторов не совпадает.

Диверсификация (лат. *diversus* – разный + *facere* – делать) — 1) *эконом.* расширение ассортимента производимых изделий; 2)

эконом.

разделение производства, распространение его на отдаленные друг от друга отрасли для того, чтобы расходы, принесенные в одной отрасли, могли быть компенсированы прибылью, полученной в другой отрасли; 3) вид стратегии маркетинга, направленный на расширение видов продуктов, производство которых не связано с основным производством.

Дивиденд — часть прибыли АО, которая выплачивается акционерам ежегодно в соответствии с имеющимися у них акциями. Дивиденд выплачивается деньгами или имуществом, если это оговорено в уставе. Размер дивидендов устанавливается Советом директоров. Промежуточный дивиденд выплачивается ежеквартально или один раз в полгода. Годовой дивиденд устанавливается общим собранием по рекомендации Совета директоров. Нужно знать номинальную стоимость акции и ее рыночную цену, или курс акции. Номинальная стоимость — это первичная стоимость при ее выпуске, зафиксированная на бланке акции. Ставка дивиденда = $\frac{\text{Масса дивидендов}}{\text{Номинальная стоимость акций}} \times 100\%$.

Дивизиональная структура — совокупность самостоятельных подразделений (предприятий), входящих в организацию, пространственно отделенных друг от друга, имеющих собственную сферу деятельности, самостоятельно решающих текущие производственные и хозяйственные вопросы. Виды структур: территориальная, продуктовая, рыночная, инновационная.

Динамические системы — системы, состояние которых изменяется во времени.

Диспонент (лат. *disponens (disponentis)* — размещающий, распределяющий) — 1) уполномоченный по делам фирмы, распорядитель, управляющий; 2) физическое или юридическое лицо, располагающее свободными суммами владельцев банковских счетов.

Диссипация — переход энергии упорядоченного движения в энергию хаотического движения.

Дисфункциональный конфликт — конфликт, который приводит к уменьшению степени удовлетворенности работой, ослаблению сотрудничества между группами, снижению эффективности деятельности организации.

Дисфункция — отсутствие со стороны отдельного элемента социальной структуры — института государственной службы позитивного вклада в поддержание устойчивого состояния общества.

Дисциплина трудовая — закрепленная правом и другими социальными нормами система организационных отношений, направленная на поддержание надлежащего порядка в процессе осуществления трудовой деятельности. Дисциплина трудовая является необходимым условием успешного функционирования организации и основой социально-экономического развития коллектива. Различают: 1) внутреннюю дисциплину, или самодисциплину; 2) дисциплину, основанную на материальной заинтересованности; 3) дисциплину, основанную на применении санкций.

Дифференциация вертикальная — характеристика структуры организации, которая показывает количество уровней управления в организации.

Дифференциация горизонтальная — характеристика структуры организации, которая показывает степень разделения труда в организации, уровень специализации в деятельности ее подразделений.

Дихотомия — последовательное деление целого на две части, затем каждой части снова на две и т.д.

Доктрина человеческих отношений — подход, ориентированный на гуманизацию трудовых процессов, вовлечение работников в обсуждение вопросов, касающихся их производственной деятельности, использование позитивных эффектов групповой организации.

Документ — источник получения первичной информации, представляющий собой фиксированное свидетельство о каком-либо социальном факте.

Должность управленческая — первичный структурный элемент в органе управления, определяемый установленными задачами, правами и обязанностями, обусловленный формами разделения и кооперации труда в управлении.

Драматургический подход — взгляд на интеракцию, согласно которому социальные ситуации рассматриваются как драматургические миниатюры, по ходу действия которых

люди стремятся создавать о себе определенные впечатления, формируют свой образ в глазах других.

Древо решений – схематическое представление сложного процесса принятия решения по какой-либо задаче.

Древо целей — 1) способ построения какой-либо целевой структуры, как правило, крупномасштабной коллективной деятельности, отличительная особенность которой состоит в том, что общая цель делится на ряд составляющих, каждая из них делится на более частные и т. д. Использование древа целей дает возможность системно представить порядок движения к конечной цели, учесть необходимое и достаточное число задач, требующих решений на пути к их достижению. Уязвимым местом древа целей являются «узлы деления», т. е. точки разложения общих целей на более частные, поскольку нередко бывает трудно обеспечить полноту деления и совместимость, единство основания для деления и т.п.;

2) продукт декомпозиции основных целей организации по уровням и целевым программам. Представляет собой иерархию целей, при которой высшие цели приоритетны по отношению к низшим*;

3) схематическое, многоуровневое (разветвляющееся) представление сложного процесса целеполагания до выделения конкретных задач по какой-либо цели организации (возникшей проблеме).

[А](#) [Б](#) [В](#) [Г](#) [Д](#) [Е](#) [З](#) [И](#) [К](#) [Л](#) [М](#) [Н](#) [О](#) [П](#) [Р](#) [С](#) [Т](#) [У](#) [Ф](#) [Х](#) [Ц](#) [Ч](#) [Э](#) [Я](#)