

## СОЦИОЛОГИЯ

## ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

### П

**Парадигма** — 1) строго научная теория, воплощенная в системе понятий, выражающих существенные черты действительности; 2) исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе.

**Параллельные полномочия** — форма административных полномочий, при которой персонал имеет право наложить вето на решение линейного руководства.

**Партисипативная организация** — организация, основанная на принципе участия работников в управлении и предоставления членам организации права участия в принятии решений, касающихся их работы. *Партисипативное управление*

может быть реализовано по следующим направлениям: предоставление работникам права самостоятельно принимать решения относительно осуществления своей деятельности (например, определение режима работы или выбор средств выполнения полученного задания); при необходимости привлечение работников к процессу принятия решения относительно сроков, специфики выполняемой работы; предоставление работникам права контроля за качеством и количеством осуществляемого ими труда и, соответственно, установление их ответственности за конечный результат; широкое участие работников в рационализаторской деятельности, во внесении предложений по совершенствованию их собственной работы и работы организации в целом; предоставление работникам права формировать рабочие группы из тех членов организации, с которыми они хотели бы работать вместе. В практике управления все эти направления осуществления структуры партисипативного управления обычно

используются в определенной комбинации, так как они тесно связаны и хорошо дополняют друг друга. В условиях рыночной экономики контроль над предприятием имеет его владелец, который право принятия решений по производственным и финансовым вопросам передает администрации (генеральному директору), сохраняя за собой право распоряжаться чистым доходом. Руководитель предприятия концентрирует в своих руках контроль над предприятием. Он должен обладать специальными знаниями и способностью использовать их в повседневной работе по управлению предприятием. Осуществляя реформирование предприятий, необходимо учитывать особенности внешней среды хозяйственных организаций  
(см. табл.)

. Весьма актуальны вопросы разработки концепции управления многоотраслевым комплексом, организации управления в условиях диверсификации производства. Возникает необходимость коренного пересмотра и в ряде случаев отказа от отраслевого принципа управления, поскольку предприятия и объединения, ориентированные только на одну отрасль, на один вид производства или продукт, не отвечают современному уровню научно-технического прогресса и требованиям рынка.

### **Основные характеристики элементов организации управления в условиях стабильной и динамичной среды**

#### **Элементы организации управления**

## Словарь основных понятий (П)

Добавил(а) Социология

09.01.11 00:23 - Последнее обновление 09.01.11 00:51

---

### Основные характеристики

**В условиях стабильной среды**

**В условиях динамичной среды**

Главная цель

Выполнение заданий

Обеспечение необходимого уровня прибыли за счет удовлетворения запросов и нужд покупателя

Основная задача

Увеличение объема выпуска продукции

Изменение объема выпуска продукции и ее потребительских свойств в соответствии с изменением

Стратегия

Пассивная, выжидающая - «сбыть, что произведено»

Активная с элементами обоснованного риска - «производить, что можно сбыть»

Оценка результатов

По степени точности выполнения заданий

По положению предприятия на рынке относительно конкурентов

Тип организационной структуры

Механистическая, формализованная

Адаптивная (вид структуры определяется в зависимости от условий деятельности предприятия)

Решения по управлению предприятием

Главным образом оперативные (принимаются по ходу возникновения проблем)

Главным образом перспективные (носят стратегический характер и выбираются на основе оценки)

Стимулирование

## Словарь основных понятий (П)

Добавил(а) Социология

09.01.11 00:23 - Последнее обновление 09.01.11 00:51

---

В зависимости от выполнения заданий

В зависимости от доступных результатов

Стиль управления

Авторитарный

Демократический

Характер власти руководителя

«От должности»

В зависимости от личных и профессиональных качеств

Диверсификация производства, условия для которой расширяются благодаря приватизации, требует в свою очередь гибкого управления взаимосвязанными звеньями: маневрирования ресурсами, своевременного реагирования на многообразные потребности рынка, всемерной поддержки нововведений, рискованных инвестиций и т.п. На этой базе и развиваются горизонтальные межфирменные связи, управление которыми осуществляется экономическими методами на договорной основе. Особое значение в статусе управления приобретает функция координации. Чем выше уровень разделения труда и специализации предприятий (и их частей), тем теснее их взаимозависимость в масштабе региона и страны в целом, тем значительнее потребность в координации независимо от формы собственности предприятия. Осуществление координации непосредственно связано со стилем управления, практикуемыми методами подготовки и реализации хозяйственных решений. Бюрократическая организация независимо от ее масштабов и сферы действия порождает централизованную координацию. Здесь больше формализации, типовых подходов и жестких структур. Демократическому стилю управления адекватна децентрализованная координация, горизонтальная и в известных случаях неформальная. При этом к минимуму сводятся стандартные приемы и методы.

**Партнерство социальное** — цивилизованная форма общественных отношений, существующих между органами государственной власти и различными группами (организациями) людей для решения социальных проблем путем заключения соглашений на добровольной основе в целях согласования противоположных интересов.

**Патрон-клиентальные отношения** — длительные договорные отношения, при которых могущественный (влиятельный) человек обеспечивает вознаграждение и услуги более скромным (слабым) людям в обмен на лояльность и поддержку.

**Первичный коллектив** — группа лиц, между которыми существует полное психологическое единство.

**Переговоры** — способ преодоления конфликтного противоречия, заинтересованный диалог оппонентов с целью урегулирования конфликта.

**Переключатель** — функция руководителя организации, которая заключается в фильтрации, отборе и использовании получаемой им информации.

**Переменная** — статистическое название измеряемого показателя, признака.

**Персонал организации** — работники, составляющие структуру организации согласно имеющимся статусам и ролям, осознающие членство в организации, подчиняющиеся нормам организационной культуры и выполняющие необходимые функции в соответствии с разделением труда.

**Персонал-технологии** – стандартизированный метод достижения заранее определенных результатов по конкретному направлению работы с персоналом.

**Перцепция социальная** — восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, социальных общностей и т.п.). Перцепция социальная обозначает факт социальной обусловленности восприятия, его зависимость не только от характеристик объекта, но и прошлого опыта субъекта, его целей, намерений, значимости ситуации и т.д.

**План** — официальный документ, в котором отражаются прогнозы развития организации в будущем; промежуточные и конечные задачи и цели, стоящие перед ней и ее отдельными подразделениями; механизмы координации деятельности и распределения ресурсов; стратегии на случай чрезвычайных обстоятельств.

**Планирование** — 1. Процесс практического воплощения стратегии, принятия совокупности взаимосвязанных решений, позволяющих обеспечить эффективное функционирование и развитие организации в будущем;  
2. Процесс выбора целей и решений, необходимых для их достижения.

**Планирование социальное** — научно обоснованное определение целей, последовательности и темпов изменения человеческих отношений для достижения желаемого состояния социального объекта.



**Планы перспективные** — планы, составляемые на период от 1 до 10 и более лет. Существуют в двух фор-мах: 1) традиционные долгосрочные и среднесрочные планы определяют шаги, которые необходимо предпринять в будущем для достижения целей организации. Основной объект планирования — ее внутренний потенциал; 2) стратегические планы отражают сегодняшние шаги, направленные на формирование будущего потенциала организации и обеспечение ее перспективного выживания. Основной объект планирования — внешние возможности и конкурентные преимущества.

**Поведение** — 1) совокупность реакций индивида на воздействия (стимулы) внешней среды; 2) совокупность взаимосвязанных действий, осуществляемых для достижения поставленных целей или в ответ на действия других. Бывает независимым, подчиненным, нейтральным. Обусловлено принуждением, внутренним желанием, пониманием необходимости.

**Поведенческий метод** — способ изучения наблюдаемого поведения (бихевиоризм).

**Подготовленность** — обладание знаниями и навыками, сформированными в процессе общего обучения и специальной подготовки, накопления жизненного опыта, необходимыми для трудовой деятельности.

**Подкрепление** — воздействие с помощью стимулов на текущее поведение людей. По теории Синклера, может быть положительным (вознаграждение за успехи); отрицательным (вознаграждение за отсутствие недостатков); гашением (отсутствие подкрепления, вызывающее затухание активности); наказанием (пресечение негативных действий).

**Подкрепление отрицательное** — управленческое воздействие на членов организации, при котором реализуется стремление исключить или отодвинуть нежелательные для целей организации результаты поведения людей.

**Подкрепление положительное** — управленческое воздействие на поведение членов организации, при котором увеличивается вероятность проявления положительного или желательного поведения у членов социальной группы в организации.

**Подходный налог** — основной вид обязательных платежей, устанавливаемый государством для получателя дохода в любой его форме. Впервые введен в Великобритании в 1798 году.

**Подход к руководству** — признанная в данный момент обществом совокупность принципов отношения к работнику, управления им.

**Позиция** — 1) устойчивая система отношений человека к определенным сторонам действительности, проявляющаяся в соответствующем поведении и поступках; 2) интегральная, наиболее обобщенная характеристика положения индивида в статусно-ролевой внутригрупповой структуре; 3) постоянное внутреннее отношение к од-ним и тем же людям и ситуациям.

**Познавательные проблемы социологии управления** — противоречивые в научном описании и объяснении явлений управления, требующие снятия в результате специальных познавательных действий; выделяются четыре блока таких познавательных проблем: 1) влияние операций управления людьми на форму и содержание их социальных действий, 2) влияние операций управления на содержание и характер базовых ценностей участников совместной деятельности, 3) влияние операций управления на реализуемость принимаемых решений и 4) влияние операций управления на управляемость системы совместной деятельности на различных стадиях ее жизненного цикла,

**Поиск и отбор кадров** — поиск, привлечение и отбор новых работников в соответствии с установленными требованиями для удовлетворения количественной и качественной потребности организации в персонале.

**Показатель результативности** — специальный показатель, характеризующий уровень достижений на пути реализации поставленных целей. Используется в процессе контроля.

**Полномочия** — совокупность прав и обязанностей самостоятельно без согласования с

другими принимать решения, отдавать распоряжения и выполнять те или иные действия в интересах организации

**Полномочия государственного органа** — строго очерченный перечень прав и обязанностей, способов их реализации, предоставляемых государственным органам в целом, должностному лицу — в частности.

**Посредник** — отдельное лицо или организация, содействующие примирению конфликтующих сторон, достижению согласия между ними по урегулированию трудового спора, социального конфликта.

**Постулат Рэнсиса Лайкерта** — существуют четыре системы управленческого стиля: диктаторски-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативно-демократический и вовлеченно-демократический.

**Потребитель (домашнее хозяйство)** — экономический субъект, приобретающий блага для удовлетворения своих потребностей.

**Потребности общественные** — социальная обусловленность тех или иных вещей, основные нужды, необходимые для поддержания человеческой жизни, движущая сила человеческой активности, причина его действий.

**Потребность** — 1) объективная нужда субъекта (человека, организации, социальной группы, социума) в чем-либо, не-обходимом для поддержания его жизнедеятельности; 2) состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его активности. Осознавая цель субъективно как потребность, человек убеждается, что удовлетворение последней возможно лишь через достижение цели. Это дает ему возможность соотнести свои субъективные представления о потребности с ее объективным содержанием, отыскивая средства достижения цели. Потребность обнаруживаются в мотивах, побуждающих человека к деятельности и становящихся формой проявления потребности.

**Правило** — официально предписанный способ поведения в той или иной конкретной ситуации.

**Предварительный контроль** — контроль, предшествующий активной деятельности и состоящий в проверке готовности организации, ее персонала, производственного аппарата, системы управления к работе.

**Предмет конфликта** — 1) основная причина конфликтного столкновения; проблема, требующая своего решения; 2) различие взглядов сторон на спорный объект или суть происходящего.

**Предметы ведения государственного органа** — сфера общественных отношений, регулирование которой отнесено к компетенции государственного органа.

**Предприниматель** — лицо, группа лиц или другой хозяйственный субъект, вкладывающие свои средства в какое-либо дело с целью получения прибыли (прироста вложенных средств) на основе сочетания в рамках закона личной выгоды и общественной пользы.

**Предпринимательская деятельность (предпринимательство)** — инициативная самостоятельная общественно полезная деятельность граждан и их объединений, направленная на получение прибыли. Осуществляется на свой риск и под имущественную ответственность в пределах, определяемых организационно-правовой формой предприятия (например, в России — это предприятие государственное, предприятие муниципальное, предприятие индивидуальное (семейное), предприятие частное, товарищество полное, товарищество смешанное, товарищество с ограниченной ответственностью (акционерное общество закрытого типа), акционерное общество открытого типа, объединения предприятий). Субъектами Российской Федерации могут быть граждане как России, так и иностранных государств, а также объединения граждан (коллективные предприниматели). Статус предпринимателя приобретает посредством государственной регистрации предприятия. Предпринимательская деятельность без привлечения наемного труда может регистрироваться как индивидуальная трудовая деятельность, а с привлечением наемного труда — как предприятие. Исходя из характера предпринимательской деятельности и отношений, с собственником она может осуществляться как самим собственником, так и субъектом, управляющим его имуществом на праве хозяйственного ведения с установлением

пределов такого ведения собственником имущества. Отношения субъекта, управляющего пред-приятием, и собственника имущества регламентируются договором (контрактом). Правовой статус пред-принимателя (его права, обязанности, ответственность, участие в распределении прибыли предприятия) и гарантии предпринимательской деятельности регламентируются Законом РФ «О предприятиях и предпринимательской деятельности».

**Предпринимательский доход** — доход капиталиста или биз-несмена, непосредственно занятого хозяйственной де-ятельностью в производственной или непроизводственной сфере. Деление всей получаемой прибыли на предпринимательский доход и плату за ссуду (процент) воз-никло из деления используемых средств (капитала) на собственные и заемные. В акционерных предприятиях предпринимательский доход принимает также форму учредительной прибыли.

**Представительство интересов** — делегирование обществом отдельному человеку, партии права реализации их коллективной воли.

**Прибыль** — разность между общей выручкой и общими затра-тами.

**Приватизация** — полная или частичная передача государством сво-их функций частному сектору в тех случаях, когда сохранение ответ-ственности за выполнение таких функций за государством нецелесооб-разно с точки зрения общественных интересов.

**Привычка** — автоматизированное действие: особая форма поведения индивида в определенных условиях, которая приобретает характер потребности.

**Прикладная социология** — совокупность теоретических моделей, методологических принципов, методов и процедур исследования, а также социальных технологий, конкретных программ и рекомендаций, ориентированных на практическое применение, достижение реального социального эффекта.

**Принцип «нулевой суммы»** — принцип, определяющий такое положение в системе, когда приращение власти в одной части системы на определенную величину неизбежно приводит к потере власти в другой части системы на ту же величину.

**Принцип Питера** — тенденция продвижения людей по службе до уровня, превышающего их компетентность («в любой иерархии каждый индивидуум имеет тенденцию подниматься до своего уровня некомпетентности»).

**Принципы** — 1) правила поведения, которыми люди руководствуются на практике; 2) руководящие идеи, основные правила, положенные в основу деятельности в рамках писанных норм (правовые) и неписанных норм (этические).

**Принципы менеджмента** — 1) научность в сочетании с элементами искусства; 2) целенаправленность; 3) специализация в сочетании с универсальностью; 4) оптимальное сочетание регулирования и самоуправления; 5) учет индивидуальных особенностей и психологии работников, межличностных отношений; 6) единство прав и ответственности в каждом звене управления; 7) состоятельность; 8) вовлечение исполнителей в процесс подготовки решений.

**Принципы планирования** — правила, которые необходимо учитывать при составлении планов. К их числу относят: участие максимального числа работников организации; непрерывность; гибкость; координацию и интеграцию; создание необходимых условий для выполнения плана.

**Принципы стратегического управления** — ориентация на миссию организации, ее глобальные цели, конкурентоспособность; определение приоритетов фирмы как основы самостоятельных стратегий; предположение о единстве окружающей среды и фирмы; отсутствие рутинных процедур и детальных инструкций.

**Принципы управления** — 1) основные правила, которые должны соблюдаться субъектами управления при принятии различного рода управленческих решений. Принципы являются основной формой целенаправленного использования объективных законов в практике управления; 2) основные исходные положения теории управления, применение которых позволяет осуществлять эффективное управление и достигать

результатов с минимальными затратами ресурсов;

3) основополагающие идеи, руководящие закономерности и правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются менеджеры и органы управления по осуществлению управленческих функций. Принципы позволяют также выбрать для достижения цели наиболее эффективные в данных условиях методы управления или определяют применяемые методы управления. Принципы управления отвечают на вопрос: Какие правила, основные положения и нормы поведения определяют управленческую деятельность руководителей организации? Какие требования предъявляются к системе, организации, процессу управления и персоналу организации? Принципов управления по разным источникам существует достаточно много: можно выделить основным *принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении* , производными от него

будут *принцип оптимального распределения (делегирования) полномочий в управлении или принятии управленческих решений*

и *принцип умелого использования единоначалия и коллегиальности в управлении.*

В современной теории управления известно много принципов, выделим следующие: бюрократия, гибкость, децентрализация, дисциплинированность, единоначалие, эффективная система подбора, расстановки и обучения кадров, коллегиальность, кооперация, корпоративность, оперативность, ротация, специализация, справедливое вознаграждение, эффективность оптимизации структуры организации, разделения труда; соответствия обязанностей и др.

### Принципы управления (по А.П. Егоршину)

**Принципы управления социалистическим производством**

**Новые принципы управления (80-90 гг.)**

## Словарь основных понятий (П)

Добавил(а) Социология

09.01.11 00:23 - Последнее обновление 09.01.11 00:51

---

Демократический централизм

Единоначалие и коллегиальность

Единство политического и хозяйственного руководства

Отраслевой и территориальный подход

Плановое ведение хозяйства

Материальное и моральное стимулирование труда

Научность

Ответственность

Подбор и расстановка кадров

Экономичность и эффективность

Преемственность хозяйственных решений

Адаптивность



## Словарь основных понятий (П)

Добавил(а) Социология

09.01.11 00:23 - Последнее обновление 09.01.11 00:51

---

Деловое партнерство

Доброжелательность

Коммуникативность

Лояльность

Мотивация

Ответственность

Патернализм (забота руководителя об улучшении качества трудовой жизни и благосостояния с

Перспективность

Саморазвитие

Согласованность

Участие в прибыли

Честность

Этичность

**Принципы формирования организационных структур** — количественный, временной, профессиональный, технологический, функциональный, дивизиональный, матричный, проектный, программно-целевой, адхократический.

**Принятие решений** — творческий процесс в деятельности руководителей, основной вид управленческого труда, состоящего из совокупности взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, обеспечивающих реализацию управленческих задач и как правило, включает ряд стадий: выработку и постановку цели; изучение проблемы; выбор и обоснование критериев эффективности и возможных последствий принимаемых решений; рассмотрение вариантов (альтернатив) решений; выбор и окончательное формулирование решения; принятие решения; доведение до исполнителей; контроль за выполнением решений; анализ результатов выполнения решений.

**Притязания** — степень трудности целей, к достижению которых стремятся субъекты.

**Проблема социальная** — объективно возникающее в процессе функционирования и развития общества противоречие; задача, требующая решения средствами социального управления. Существуют социальные проблемы, затрагивающие в основном частные сферы общественной жизни, выходящие на уровень социальных институтов и требующие структурных преобразований в общественном организме.

**Проблема управленческая** — сложная теоретическая или практическая задача, для решения которой не существует общепринятых методов. Проблема требует изучения, анализа проблемной ситуации, получения полной информации, выработки концепции подхода к ее решению.

**Проблема формирования в России социального института управления** — отставание сложившейся в стране системы управления от новых социально-экономических условий, связанных не только с демократизацией общественной жизни и переходом к рынку, но и с постиндустриальной перспективой нашего цивилизационного развития.

**Проблемная ситуация\*** — объективно возникающий комплекс вопросов в определенной совокупности обстоятельств (обстановки или положении), решение которых представляет существенный практический или теоретический интерес.

**Проблемная ситуация в социологии управления** — несоответствие между все возрастающей ролью социологии управления в формировании отечественного института социального управления и недостаточной разработанностью ее теоретико-методологических оснований.

**Проблемное поле социологии управления\*\*** — условное пространство, в котором располагаются реальные и гипотетические объекты исследования явлений управления, выделенные на основе определенных познавательных критериев.

*Онтологический аспект проблемного поля социологии управления («первая реальность»)*

— управленческая практика, которая характеризуется шестью критериями: 1) эмпирической достоверностью, 2) повторяемостью, 3) инвариантностью, 4) связанностью, 5) рефлексивностью и 6) организованностью.

*Гносеологический аспект проблемного поля социологии управления («вторая реальность»)*

— система опосредованного социологического знания, теоретических представлений о проблемах управления и связях между ними, основывается на признании делимости от живой ткани практики управления абстрактных схем отношений между людьми в процессе организации их совместной деятельности в виде самостоятельных идеальных объектов.

**Проблемной ситуации научный аспект** — недостаток научных знаний для описания и объяснения явлений управления, потребность в получении знаний о закономерностях становления и развития управления как социального института.

**Проблемной ситуации практический аспект** — несоответствие стихийно-когнитивной модели субъекта управления требованиям основного противоречия управляемой

социальной системы.

**Прогноз** — система аргументированных представлений о направлениях развития и будущем состоянии организации и ее окружения.

**Прогноз социальный** — научно обоснованное суждение о возможном состоянии (состояниях) объекта или процесса в будущем, альтернативных путях и сроках их достижения.

**Прогнозирование социальное** — оценка конкретных перспектив развития какого-либо социального объекта.

**Программа** — комплекс мероприятий по реализации одной или нескольких целей; оценка и выбор вариантов программ по различным критериям.

**Программно-целевая организационная структура** — организационная структура, включающая подразделения (должности), которые наряду с основной деятельностью заняты выполнением общеорганизационной программы.

**Программно-целевая структура управления** — структура управления, в которой руководитель осуществляет координацию работы независимых от него подразделений, связанных с выполнением программы.

**Программно-целевой метод управления** — совокупность приемов и способов согласования целей с имеющимися ресурсами. Разработка программы предполагает: построение дерева целей, мероприятий, определение ресурсов, сравнение альтернативных вариантов и выбор наилучшего.

**Проект** — деятельность, направленная на достижения определенных целей при заданных ограничениях по времени, денежным средствам (ресурсам) и качеству

конечных результатов.

**Проект социальный** — совокупность расчетов для построения социального объекта по его модели. Реализация проекта требует наличия:

а) замысла плана; б) управленческой концепции; в) разработки совокупности действий, исполнителей и средств не только определения целей, но и их достижения.

**Проектирование** — процесс создания проекта, прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта, состояния.

**Проектирование социальное** — разработка вариантов планового развития социального объекта в четких качественно-количественных характеристиках.

**Проектная организационная структура** — совокупность временных подразделений, предназначенных для решения разовых задач.

**Проектная управленческая структура** — структура управления, в которой руководитель полностью отвечает за решение разовой задачи (реализацию проекта).

**Производитель (фирма)** — экономический субъект, приобретающий факторы для производства и продажи благ.

**Производственная программа (предприятия, подразделения)** — разновидность текущего плана. Определяет объем выпуска продукции, движение персонала, материально-техническое обеспечения, порядок задействования имеющегося оборудования.

**Промоутер** (англ. *prototer*) — лицо, которое помогает создавать промышленное, финансовое или зрелищное предприятие, подыскивая вкладчиков средств.

**Промоушн (промоушен)** (англ. *promotion* - движение по службе) —

1) поддержка; патронаж; 2) содействие распространению, продаже, продвижению, сбыту товара потребителю, творческому успеху.

**Протекционизм** — корыстное покровительство, оказываемое кому-либо лицом или группой лиц, обладающих властью. Протекционизм ведет к возникновению привилегированного круга лиц, культивированию конформизма, готовности подчиняться авторитарному давлению и может проявляться в рамках социальных общностей любого масштаба: больших и малых группах, организациях и первичных подразделениях. Протекционизм отрицательно влияет на результативность труда в любой сфере деятельности, негативно сказывается на психологическом климате ближайшего социального окружения.

**Профессиограмма** — систематизированное описание комплекса качеств, которыми должен обладать сотрудник, претендующий на ту или иную должность.

**Профессиональная пригодность** — совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или другой профессии. Она формируется в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности при наличии положительной мотивации; ее возникновению и упрочнению способствуют система материальной и моральной стимуляции, удовлетворение, получаемое от деятельности, осознание общественной значимости ее результатов и др.

**Профессия государственного служащего** — тип профессии, связанный с администрированием.

**Профилактика конфликтов** — осуществление руководством организации или ее подразделения предупредительных мер по предотвращению деструктивного, дисфункционального развития конфликтных столкновений. К методам недопущения такого рода конфликтов, в частности, относятся: выдвижение интегрирующих целей, четкое определение видов связей в организационной структуре управления, соблюдение баланса прав и ответственности при выполнении работниками своих

служебных обязанно-стей, использование различных форм поощрения.

**Процедура** — набор официальных правил, выполняемых в определенной последовательности.

**Процедура (в прикладной социологии)** — последовательность всех операций, каждая из которых основана на определенной технике, т. е. общая система действий и способов организации исследования.

**Процедура установления закономерностей управляемого процесса** — по-рядок использования принципов, правил и приемов исследования методом установления в проблемном поле социологии управления.

**Процесс** (от лат. *processus* – продвижение) — 1) последовательная смена явлений, состояний в развитии чего-нибудь; 2) совокупность последовательных действий для достижения какого-либо результата.

**Процесс организационный** — процесс, отражающий количественные и качественные изменения объекта управления на всех его этапах и стадиях деятельности. Упрощенная схема процесса представляется в виде следующих этапов: Цель – Ситуация – Проблема – Решение. Каждый этап состоит из набора процедур и операций. Набор процедур для всех этапов одинаков и включает: разработку, согласование, утверждение, организацию и принятие решений. Каждая процедура включает следующий набор операций: определение, формулировка, разработка вариантов, накопление, хранение, обработка, анализ и оценка, разработка средств реализации и др. Организационный процесс характеризуется рядом свойств.

*Свойства процесса* – это характерные особенности организационного процесса, каждая из которых имеет сферу эффективного приложения и определяется построением и выбором того или иного сочетания процедур и операций. Выделяют следующие свойства организационного процесса: устойчивость или изменчивость, непрерывность или дискретность, цикличность или однократность. Каждое свойство процесса имеет сферу эффективного приложения.

*Устойчивый процесс*

- это процесс, связанный с созданием некоторого запаса, компенсирующего возможные отклонения при корректировке цели, изменении ситуации или изменении варианта решения.

### *Изменчивый процесс*

- это процесс, связанный с созданием запасных вариантов при заранее предусмотренных параметрах возмущающих воздействий. В этом случае соответствующий руководитель должен иметь набор инструкций с грифом "вскрыть в случае...". Если произойдут непредвиденные возмущающие воздействия, то процесс может пойти по непредсказуемой схеме с большими затратами всех ресурсов.

### *Непрерывный процесс*

- это эволюционные (постепенные) изменения в выполнении операций на каждом этапе работ в организации.

### *Дискретный процесс*

- постепенное наращивание или ослабление до заданного конечного состояния одного этапа (цель) с последовательным переходом к следующим за ним (ситуация, проблема, решение).

### *Циклический процесс*

- это постоянная корректировка выполняемых операций в зависимости от промежуточных результатов.

В результате анализа свойств процесса организации можно сформулировать следующие принципы его построения: 1. Процесс должен быть направлен на достижение целей, а не на устранение возмущающих воздействий. 2. При выявлении проблемы необходимо учитывать как можно больше управляемых и неуправляемых факторов, влияющих на процесс.

3. Следует максимально сокращать влияние субъективного фактора на процесс. 4. Процесс должен обеспечиваться оптимальной информационной средой. 5. Процедуры и операции каждого этапа процесса должны быть обоснованы (согласованы, утверждены и т.д.). 6. Обеспечение соответствия свойств процесса техническим и организационным ресурсам и организации.

Процессу организации уделяют значительное внимание в промышленно развитых странах. Так, в некоторых японских фирмах используется пять этапов организации: *первый этап:*

руководство фирмы совместно с привлеченными специалистами разрабатывает общие положения о производстве новой продукции, рынках сбыта;

*второй этап:*

эскизная разработка конструкторского и технологического проектов;

*третий этап:*

согласование с конкретными исполнителями деталей технологического проекта, согласование с дилерами деталей продвижения продукции на рынке;

*четвертый этап:*

разработка конкретных решений и проведение PR;

*пятый этап:*

доработка всех документов, их визирование (каждый причастный к работе ставит



печать своей печатью) и окончательное согласование. Далее следует выбор лучшего решения. Затем все документы либо направляют в работу, либо кладут в сейф инноваций до лучших времен.

**Процесс социальный** — совокупность однонаправленных и повторяющихся действий, которые можно выделить из множества других социальных действий.

**Процесс управления** — управленческая деятельность объединенных в определенную структуру субъектов управления, направленная на достижение определенных целей путем реализации функций управления, применения соответствующих принципов и методов управления.

**Процессный подход к мотивации** — группа теорий, утверждающих, что, помимо потребностей, человеком движут различного рода субъективные оценки (вероятности достичь результата, получить вознаграждение, быть удовлетворенным им), цели, возможность участия в делах организации. Включает теорию ожиданий В. Врума; теорию справедливости Д. Адамса; теорию постановки целей Э. Лока; теорию партисипативного управления и др.

**Психические состояния** — стойкие явления, присущие человеку в течение сравнительно длительного периода времени (возбужденность, безразличие, подавленность и пр.).

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