

СОЦИОЛОГИЯ

ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

С

Саботаж — дезорганизация или задержка работы на формально законных основаниях.

Самоконтроль — осознание и оценка субъектом собственных действий, психических процессов и состояний. Появление и развитие самоконтроля определяется требованиями общества к поведению человека.

Самоорганизация общества — способность системы (общества) самостоятельно, без воздействия извне, изменять свою структуру, совершенствовать организацию управления.

Санкции — средства утверждения социальных норм как позитивные, так и негативные; мера воздействия, применяемая к лицам, проявляющаяся в одобрении или наказании за их действия и тем самым делающая их поведение более регулируемым и предсказуемым.

Связь — отношения между элементами системы.

Связь и различие институтов власти и управления — власть является ресурсом

управления, а управление — условием осуществления власти; их взаимодействие обеспечивает эволюционное изменение социального порядка; разрыв между ними чреват как нарастанием застоя, так и революционным переворотом.

Сегмент рынка — обособление в пространстве или во времени групп покупателей, различающихся эластичностью спроса.

Селекция социальная — отбор, в рамках которого происходит определение профессиональной пригодности человека к выполнению конкретной работы, а также обоснование включенности человека в общественную жизнь.

Семантика — изучение способа использования слов и передаваемых ими значений.

Синдикат — организационная форма объединения, отличительной особенностью которой является заключение соглашения между предприятиями одной отрасли промышленности по контролю над сбытом продукции и закупкой сырья с целью получения монопольной прибыли.

Синергетика — наука о совместном кооперативном взаимодействии в процессе самоорганизации.

Синергетический подход — выявление и познание общих закономерностей, управляющих процессами самоорганизации в системах различной природы. В центре изучения синергетики находятся качественные изменения в динамическом или статистическом поведении открытых систем. Ведущими принципами существования таких систем являются самоорганизация и саморазвитие на основе постоянного и активного взаимодействия с окружающей средой. Синергетический подход предполагает учет естественной самоорганизации субъекта или объекта при взаимодействии управляющей и управляемой подсистем.

Синергетический эффект — существенное (скачкообразное) увеличение (положительный синергетический эффект) или уменьшение (отрицательный

синергетический эффект) потенциала организации при изменении потенциалов нескольких ее ресурсов.

Синергизм — научное направление, явление в научной и общественной жизни, основанное на представлениях о саморазвитии систем.

Синергия — 1) вариант реакции системы на комбинированное воздействие двух или нескольких факторов, характеризующийся тем, что это действие сильнее действия каждого компонента в отдельности; 2) прирост дополнительной энергии, превышающий сум-му индивидуальных усилий (в рамках управленческой деятельности; технология и методы продуцирования ее сверхсуммативного качества).

Система — это предмет, явление или процесс, состоящий из качественно определенной совокупности элементов, находящихся во взаимных связях и отношениях и образующих единое целое, способное во взаимодействии с внешними условиями своего существования изменять свою структуру.

Система социальная — 1) структурный элемент социальной реальности, определенное целостное образование, основными элементами которого являются люди, их связи и взаимодействия; 2) сложный объект социальной действительности, представляющий собой целое, которое состоит из совокупности относительно автономных частей, связанных между собой таким образом, что изменение по-ложения или состояния одной части ведет к изменению положения или состо-яния всех других частей. Характеризуется наличием достаточно четких границ.

Система социетальная (от лат. *societas* — общность) — система отношений и процессов, рассматриваемых на уровне общества в целом. Термин «социетальный» был введен А. Г. Келлером, который относил его прежде всего к организационным аспектам социальной жизни. В ка-честве системы социетальной рассматривают общественную формацию, включающую функциональное взаимодействие ее основных структур — экономической, социальной, идеологической и политической. Каждая из структур системы социетальной, будучи ее элементом, не только выполняет оп-ределенную функцию, но и придает этой систе-ме в процессе взаимоотношений с другими ее струк-турами новое (системное) качество, несводимое к качествам ее элементов. Система социетальная постоянно воспро-изводит социальное качество своих структур и соответ-ственно социальные качества индивидов и групп инди-видов, включенных в их

функционирование. Возникает тенденция адаптации к формам и способам функционирования системы социетальной ее структурных и личностных элементов. Вместе с тем в процессе поведения системы социетальной могут иметь место: или «подмена» функций, когда субъекты социальных отношений, включенные в функционирование данной системы, начинают выполнять не свойственные ей функции; или «некомпетентность» личностных элементов данной структуры. Вследствие этого нарушается баланс в функционировании как структурных, так и личностных элементов системы, ее поведение становится дисфункциональным. Дисфункциональные расстройства или аномалии в поведении системы социетальной с объективной необходимостью ведут к ее деформации и дестабилизации, росту социальной напряженности. Выходом из такой ситуации является перестройка как структурных, так и личностных элементов системы социетальной, придание их функционированию естественноисторического характера. В зависимости от того места, которое та или иная структура занимает в системе социетальной, эта система может развиваться естественным или искусственным путем. Естественный путь функционирования и развития системы социетальной строится в соответствии с естественноисторическими потребностями развития экономики, познания ее объективных законов, исследования процессов согласования и рассогласования всех структур системы социетальной.

Система социотехническая — одна из подсистем социальной организации предприятия, образующаяся на линии взаимодействия человеческого фактора производства и его технико-технологической базы; в наиболее типичном виде представляет собой систему рабочих мест, в которой работник выступает как рабочая сила, как элемент технологического процесса, как оператор станков, приборов и т. д. Его связи с другими работниками в подсистеме строятся по логике технической организации, трудовое поведение обусловлено режимом работы механизмов. Однако возникающая при этом производственная связь носит уже социальный характер, так как она соединяет людей, ставит работу одного в зависимость от работы другого, вызывает трудовое общение.

Система стимулирования труда — реализуемый руководством широкий набор средств воздействия на мотивацию работников, от денежных стимулов до расширения и обогащения труда, с целью улучшения отношения персонала к выполняемой работе и к организации и повышения заинтересованности в достижении высоких рабочих результатов.

Система управления — совокупность объекта управления, субъекта управления, а также прямых и обратных связей между ними.

Система ценностей — 1) устойчивая совокупность отношений человека или социальной группы к материальным и духовным объектам окружающего мира, значимость которых определяется не только их свойствами самими по себе, но и их вовлеченностью в сферу челове-ческой жизнедеятельности, интересов и потребностей; 2) система нравственных принципов и норм, идеалов и установок.

Системный подход — методологическая ориентация в научном познании объективной реальности и практике управления сложными системами, это системное видение действительности, особая технология познания, используемая при изучении сложных систем (социальных, управленческих и т.д.).

Системный подход к управлению — рассмотрение управления как целостной, динамично развивающейся открытой системы. Она имеет собственную структуру в виде совокупности взаимосвязанных элемен-тов, присущих любой деятельности, объект, предмет, целеполагание и т.д.; свой процесс функционирования, включающий ряд последователь-ных этапов (управленческий цикл); свои принципы, формы и методы.

Системотехника — направление нау-ки и техники, охватывающее проектирование, создание, испытание и эксплуатацию сложных систем технического и социально-технического харак-тера. При проектировании и создании сложных (больших) систем необходимо учитывать не толь-ко свойства элементов и составных частей про-ектируемой и создаваемой системы, но общесис-темные закономерности, задающие видение сис-темы как целого, необходимо определять общую структуру системы, уровень и характер взаимо-действия между элементами и между подсисте-мами, учитывать влияние внешней среды, осу-ществлять выбор оптимальных режимов функ-ционирования, оптимальное управление систе-мой. Большую роль в системотехнической прак-тике играют методы системного анализа и сис-темного моделирования. В группы проектировщиков и создателей современных сложных (боль-ших) систем, которые, как правило, являются человеко-машинными, помимо естествоиспытате-лей и инженеров привлекаются психологи, со-циологи, философы, что открывает возможность широкого междисциплинарного подхода к воз-никающим комплексным проблемам.

Ситуационный подход — концепция, утверждающая, что оптимальное решение есть функция факторов среды и самой организации (внутренние переменные). В данном подходе сделана попытка интегрировать отдельные аспекты исторически предшествующих школ управления путем сочетания определенных приемов. Концентрация управления в конкретных ситуациях для более эффективного

достижения целей организации. Известен под названием «конкретный подход».

Ситуация — 1) совокупность обстоятельств, положение, обстановка. 2) совокупность внешних по отношению к индивиду условий, побуждающих и опосредствующих его активность. *Определение ситуации* — восприятие и истолкование ситуации людьми с целью получения представления о статусах и ролях вовлеченных в нее индивидов. Чтобы действовать, люди должны знать, где они находятся, с кем взаимодействуют, ради какой цели, чего ждут от них, чего следует ждать от других. Определение ситуации — не установление фактов, а их истолкование. Благодаря тем субъективным определениям, которые сформулировали участвующие в ситуации индивиды, результат взаимодействия может иметь мало общего с исходными объективными фактами. Такого рода явления позволили У. Томасу утверждать: то, что люди определяют как реальное, реально в своих результатах.

Ситуация равновесия в конфликте — ситуация, в которой одновременно максимально возможно обеспечиваются интересы всех его участников.

Сложность — характеристика внешней среды организации, указывающая на количество структурных единиц внешнего окружения и связи между ними.

Сложность организационная — характеристика высокой степени многомерности и неопределенности строения и функционирования социальных организаций, которые относятся к числу сверхсложных систем. Их сложность может превышать возможности управления контролировать организационные процессы. Решение проблемы может быть направлено в сторону как сужения диапазона управления, так и упрощения устройства организации, или повышения разрешающей способности управления. Сложность систем проявляется как абсолютная (объективная, заложенная в объекте) и относительная (субъективная, характеризующая способность управления). Они не всегда совпадают. Сложность организационная начинается уже с повышения множественности элементов. Это случай усиления относительной сложности при неизменной абсолютной. Но каждый прирост абсолютной сложности вызывает рост относительной, хотя последняя может меняться и без усиления первой.

Сменно-суточное задание — разновидность плана. Перечисляет конкретные виды и объем продукции, которая должна быть произведена в данном и смежных цехах в течение дня.

Совместное предприятие — международная фирма, создающаяся двумя или несколькими национальными предприятиями с целью наиболее полного использования потенциала каждой из сторон для максимизации полезного экономического эффекта их деятельности.

Содержательный подход к мотивации — группа те-орий, утверждавших, что трудовая активность работни-ков обусловлена исключительно потребностями. Вклю-чает теорию иерархии потребностей

А. Маслоу; теорию ERG К. Альдерфера; теорию приобретенных потребностей Д. Мак Клееланда; двухфакторную модель Ф. Герцберга.

Социализация — процесс, посредст-вом которого индивид усваивает нормы его группы таким образом, что через формирование собственного Я проявляется уникальность данного индивида как личности.

Социальная дезинтеграция — процесс и результат, противоположные со-циальной интеграции. Состоит в расформировании, распаде интегрирован-ного социального тела на составные элементы.

Социальная инженерия — 1) область прикладной социологии, которая видит свою задачу в разработке и использовании различных, в том числе и научно обоснованных, средств воздействия на явления и процессы общественной жизни с целью их преоб-разования в более приемлемые и эффективные социальные формы; 2) спланированные социальные изменения, производимые посредством целенаправленной деятельности по управле-нию развитием социальных организаций и общностей.

Социальная интеграция — процесс и результат объединения людей во-круг доминирующего субъекта (лидера, группы, партии). Самый высокий уровень социальной интеграции — солидарная общность на основе базо-вых ценностей.

Социальная культура — способ организации человеческой деятельности в рамках ценностно-нормативного механизма регуляции.

Социальная организация — это открытая система, создаваемая людьми, в функционировании которых человек играет активную роль и имеющая многообразные организационные формы. Она характеризуется:

1) устойчивым взаимодействием элементов, способствующим прочности и стабильности их существования в пространстве и времени; 2) относительно высокой степенью сплоченности; 3) отчетливо выраженной однородностью состава; 4) вхождением в более широкие социальные общности в качестве элементов структурных образований.

Существует множество классификаций. Первую классификацию — по принципам объединения лю-дей — предложил А. Этциани. Он выявляет три группы органи-заций:

1) *добровольные* организации (церкви, политические партии, клубы и т.д.);

2) *принудительные* организации (армия, начальная школа, ме-ста заключения, психиатрическая больница и т.д.); 3) *унитарные* организации, члены

которых объединяются для достижения общих и индивидуальных целей (предприятия, банки, высшие учебные заведения и т.д.). Как и системы, организации подразделяются на *искусствен-ные* -

создаются искусственным путем: они проектируются, затем строятся и реализуются на практике и

естественные

- возникают без предварительно-го проектирования и других заранее намеченных действий, на-пример стихийно возникающие поселения людей. По характеру деятельности различают: 1)

технологические

организации реализуют технологию изготав-ления определенной продукции или предоставления услуг; 2)

программно-целевые

организации реализуют определенную программу работ по решению некоторой социальной проблемы; 3)

непрограммные

организации реализуют гибкую и сложную про-грамму действий, которую определить заранее невозможно.

Социальная организация** — сознательно построенная рациональная сис-тема связей и отношений между людьми в процессе осуществления ими совместной деятельности, способ решения управленческих задач.

Социальная организация и социальный порядок — зависимость социаль-ного порядка в организованном обществе от степени развития образующих его социальных организаций.

Социальная ответственность менеджмента — ответственность управленцев перед работниками фирмы и обществом за последствия принимаемых ими решений. Может быть правовой, экономической, этической.

Социальная роль — совокупность действий, ожидаемых окружающими от человека, в соответствии с его личными особенностями и местом в коллективе.

Социальная самоорганизация — осуществление совместной деятельности на основе добровольного распределения обязанностей, свободного установления и поддержания связей и отношений между участниками, отношений естественной кооперации.

Социальная система организованная** — система, в которой связи и отношения по поддержанию целостности и продуктивности процесса совместной деятельности осуществляются на основе программы, разрабатываемой и контролируемой уполномоченным на это субъектом.

Социальная система органичная** — совокупность участников совместной деятельности, образованная сознательно устанавливаемыми связями строения, взаимодействия, функционирования и трансформации, обеспечивающими направление, результативность и само существование процесса.

Социальная система самоорганизующаяся** — система, в которой связи и отношения по поводу основной продуктивной деятельности осуществляются наряду со связями и отношениями по поддержанию целостности всеми участниками самостоятельно, без наделения кого-либо из них особыми полномочиями.

Социальная система управляемая** — универсально-абстрактная модель, в которой доминирующим субъектом на регулярной основе осуществляется организованное социальное воздействие на распределение социальных ролей участников совместной деятельности и программируется выполнение ролевых экспектаций в соответствии с ожидаемыми результатами.

Подсистема

управления в управляемой социальной системе

— устойчивый комплекс отношений, предметом заботы которых выступает осуществление

связей и отношений органичной социальной системы.

Генетический код управляемой социальной системы (социально-генетический код)

— совокупность интересов, целей и ценностей, которыми руководствуются создатели (учредители) той или иной организации; реализация социально-генетического кода осуществляется в два этапа: а) фикса-ции и б) трансляции.

Потенциал управляемой социальной системы

—
материально-технические, финансовые и социально-культурные возможности системы, которые управ-ление может использовать для ее развития и решения профильных задач.

Социальная позиция в управляемой системе

—
место человека среди дру-гих людей, находясь на котором он обладает определенными обязанностями и правами, часть, или компонент, его социального статуса.

Морфология управляемой системы

—
строение управляемой системы, со-единение субъектов социального действия и взаимодействия в устойчивые структурные формы, определяющие социальные позиции участников со-вместной деятельности.

Социальная иерархия в управляемых системах

—
расположение соци-альных позиций в порядке возрастания прав подчинения нижестоящих по-зиций вышестоящим.

Функциональная структура управляемой социальной системы

—
расположение социальных статусов участников совместной деятельности в со-ответствии с той ролью, которую они играют в сохранении целостности и поддержании управляемости системы; в функциональной структуре систе-мы различают три социальных слоя: ядерный, идентификационный и космополитический (периферийный).

Ядро управляемой социальной системы

—
центральная, наиболее сплоченная социальная группа, реально влияющая на разработку и принятие управленческих решений, генерирующая и утверждающая базовые ценно-сти совместной деятельности. Его регулятивные функции

:

интерактивная, ценностно-идентификационная, защитно-адаптивная и продуктивная; распределение социальных ролей в ядре в связи с выполнением этих функций зависит от творческих способностей его персонального состава и реальной ситуации управления.

Идентификационный слой управляемой социальной системы

—
участни-ки совместной деятельности, занимающие различные социальные позиции, ориентирующиеся в организационном поведении на цели, ценности и нор-мы социального ядра.

Космополитический (периферийный) слой управляемой социальной системы

— участники совместной деятельности, занимающие различные социальные позиции, ориентирующиеся в организационном поведении на ценности, не связанные с данной локальной системой, но признающие ее нормы.

Показная (притворная) деятельность управляемой социальной системы

— одна из форм реализации защитно-адаптивной функции социального ядра в неблагоприятной ситуации управления; признак социальной патологии.

Деформация управляемой социальной системы

— перерождение социального ядра в клику, использующую свое доминирующее положение в корыстных узкогрупповых интересах, и следующие за этим изменения во всей функциональной структуре, в частности численный рост космополитического (периферийного) слоя, появление скрытой оппозиции, недостаток массы социального тела и т.п.

Закон развития управляемой социальной системы

— нахождение оптимального сочетания адаптивных и продуктивных действий и взаимодействий участников процесса совместной деятельности.

Время жизни управляемой социальной системы

— собственное социальное время системы как онтологически заданный параметр существования от ее построения до полного исчезновения или возрождения в результате коренной реорганизации.

Основное противоречие управляемой социальной системы

— требование к доминирующему субъекту одновременно сочетать устойчивость и изменчивость, воспроизводство и развитие, непрерывное созидание новых и разрушение ранее созданных связей и отношений в системе как дисфункциональных.

Социальная технология — 1) алгоритм осуществления действий, определяющий порядок (последовательность) и правила работы по достижению конкретного результата в совершенствовании организаций, процессов, отношений;
2) раздел социологии управления, изучающий систему методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения социального результата при наименьших управленческих издержках.

Социальная установка — субъективная ориентация индивида как члена группы на те или иные ценности, предписывающие определенные социально принятые нормы и способы поведения.

Социального порядка революционное изменение — насильственное утверждение нового социального порядка как следствие задержек в проведении назревших реформ, нововведений, стремления элиты сохранить старый социальный порядок и свое доминирующее положение, несмотря на то, что обстоятельства изменились коренным образом; ведет к распаду организованной социальной системы, выходу за пределы управляемости.

Социального порядка эволюционное изменение — процесс проведения реформ, внедрения нововведений, посредством которых реализуются скрытые предрасположенности развития социального порядка; при этом устраняются старые, отжившие социальные формы и утверждаются новые, более соответствующие изменившимся обстоятельствам.

Социальное взаимодействие — социологическая конкретизация представления о совместной деятельности; в системах социального взаимодействия каждый выступает и субъектом-деятелем, и объектом деятельности, учитывая ожидания со стороны других участников; в процессе социального взаимодействия распределяются социальные роли и возникают связи причинной зависимости.

Социальное действие — социологическая конкретизация представления о деятельности; это действие субъекта, имеющее общественное значение, его смысл соотносится со смыслами и действиями других людей. Социальное действие может быть естественным (свободным) и искусственным, выполняемым под воздействием внешней организованной силы.

Социальное действие (М. Вебер) — простейшая единица социальной деятельности; понятие, введенное М. Вебером в научный оборот для обозначения действия индивида, сознательно ориентированного на прошедшее, настоящее или будущее поведение других людей, причем под «другими» понимаются 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 др. 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 социальным действием. Веберовская концепция социального

действия свое дальнейшее развитие получила у Т. Парсонса, включившего ее в свою общую теорию социального поведения человека.

Социальное тело** — ограниченное социальное пространство, в котором располагаются участники процесса совместной деятельности; характеризуется числом, составом участников, характером связей между ними, принадлежностью к определенному субъекту, индивидуальностью. Значение введения понятия «социальное тело» для обоснования социологии управления как отраслевой дисциплины — такая интерпретация социальной реальности позволяет в одном шаге анализа удержать единство субъекта и объекта социального действия, рассмотреть это единство как процесс, учесть персональную роль уполномоченного лица и человекоразмерность управляемой системы, что создает новые возможности для социологической теоретизации и эмпирических исследований.

Гипотеза о социальном

теле управления

— соци

альное тело управления имеет естественно-искусственное происхождение, оно представляет собой организационную надстройку наряду с естественными связями саморегуляции и самоорганизации людей в процессе их совместной деятельности.

Жизненный цикл социального тела управления

—

каждое социальное тело управления имеет индивидуальный жизненный цикл, состоящий из стадий построения, подъема, выхода на уровень устойчивого функционирования, вхождения в кризис и выхода из кризисного состояния (исчезновения или реорганизации).

Критерий нормального состояния социального тела управления

— таким критерием является степень индивидуальной свободы участника совместной деятельности, связанного взаимными обязательствами; в объективном плане включенность в социальное тело дает субъекту принципиальную возможность лучшего самоосуществления, ограниченную вне его; в субъективном плане в здоровом социальном теле человек чувствует себя комфортно в смысле защищенности, осознания смысла и значения своей жизни.

Социальное управление** — практика управления обществом и его подсистемами, практическое проявление институциональной природы управления; в гносеологическом отношении — как объект исследования различных наук: экономики, социологии, психологии, права и др.

Объект социального управления —

социальное тело участников процесса совместной деятельности.

Субъект социального управления

— доминирующие в процессе совместной деятельности лицо или группа лиц, предметом заботы которых являются координация и программирование этой деятельности.

Задача социального управления

— обеспечить управляемость социальных процессов, создание социальных тел, адекватных решаемым проблемам, их воспроизводство и своевременное изменение в

соответствии с изменением ситуации управления.

Социальное целеполагание — решение социальных проблем в рамках их содержательно-организационной детализации; процесс интеграции различных действий в конкретную систему цели, средств, предмета и результата.

Социальной системой режим управления** — установление доминирующим субъектом одного из возможных способов сочетания устойчивости социальных взаимодействий и достижения продуктивных целей; теоретически выделяются три режима: оптимальный (равновесный), адаптивно-неравновесный, продуктивно-неравновесный.

Социально-психологические методы — это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии.

Социальные факты в социологии управления** — знания о явлениях управления процессами совместной деятельности, полученные в результате применения специальных аналитических процедур.

Социальный беспорядок, или социальная аномия — состояние атомизации общества, разрушения установленных ранее норм и правил солидарной общественной жизни, возвращение к состоянию «социальной безнормальности».

Социальный институт — устойчивый комплекс правил и норм, регулирующих ролевые отношения в различных сферах человеческой деятельности.

Социальный контроль — 1) процесс, посредством которого общество пытается

обеспечить конформность в отношении доминирующих в дан-ном обществе ценностей и норм; 2) совокупность способов воз-действия коллектива, как целого, на остальных своих членов через убеждения, предписания, запрещения, признание заслуг.

Социальный порядок — 1) система социальной интеграции, включающая разметку социального пространства, барьеры и каналы социальных перемещений, правила социальной диспозиции, устанавливающиеся и поддерживаемые самими людьми; 2) одно из наиболее общих представлений о свой-ствах социальной реальности, выражающее идею организованности обще-ственной жизни, возможности ее сознательно удерживать в определенных рамках (держать в определенном порядке). Искусственное и естественное в социальном порядке — две противоположные концепции генезиса социального порядка; первая идет от Гоббса, Локка и Руссо и рассматривает социальный порядок как искусственное социальное тело (государство, его институты, учреждения, нормы), кото-рое было создано в процессе организации общественной жизни; вторая идет от И. Бентама и А. Смита, выступавших против вмешательства государства в рыночную экономику, считавших что социальный порядок возникает спонтанно как непреднамеренный результат эгоистических действий лю-дей, вступивших друг с другом в отношения обмена.

Социальный порядок как организованная общественная жизнь — следст-вие деятельности граждан, направленной на гармонизацию частных и об-щих ценностей и интересов путем сознательного создания, поддержания и изменения социальных институтов и их учреждений; организованному социальному порядку исторически предшествуют традиционный, гражданский и правовой порядки, которые вместе с ним образуют культурные слои упо-рядоченной общественной жизни.

Социальный порядок как система социального действия (Т. Парс онс) — это рациональная система, в которой все люди осуществляют свое право на формирование своих целей и выбор средств их достижения, где нравст-венная составляющая выполняет роль латентного регулятора социального напряжения; система состоит из четырех иерархических уровней: 1) пер-вичного (или технического), 2) менеджериального (собственно управлен-ческого), 3) институционального и 4) социетального.

Социология бизнеса (предпринимательства)* — раз-дел социологии, изучающий закономерности и проблемы развития бизнеса как коммерческой деятельности, дающей прибыль, предпринимательства, инициативы и созидательной энергии различных групп занятого населения, их заинтересованность и вовлеченность в успех получения

прибыли. Социология бизнеса исследует экономические и социальные явления и процессы как результат деятельности людей, занимающих разное положение в бизнесе и имеющих разные интересы, и ставит целью анализ развития бизнеса как социально-экономического процесса, а также отношения, складывающиеся в рыночной экономике между различными социальными группами и между государством и предпринимателями.

Социология организаций — раз-дел социологии, изучающий закономерности построения, функционирования и развития главным образом трудовых организаций — предприятий и учреждений. Основная проблематика социологии организации — со-отношение личных и безличных факторов организаций, индивидуального и общего в них, ру-ководства и подчинения, различия, целей и т.д.

Социология прикладная — сово-купность теоретических моделей, методологиче-ских принципов, методов и процедур исследова-ния, а также социальных технологий, конкретных про-грамм и рекомендаций, ориентированных на прак-тическое применение, достижение реального социального эффекта. В США прикладную социологию называют также «проблем-но ориентированной», «прикладной социальной наукой», «ориентированной на клиента», в то время как *социологией академической*

считается фун-даментальная, базисная, чистая, «ориентирован-ная на дисциплину» наука. Прикладная социология — это социологическая работа, сделанная для кого-то. Обычно это кли-ент или заказчик: государственное учреждение, правитель-ственные организации, частная фирма, феде-ральные органы власти и др. Прикладная социология в США отли-чается от академической не только содержи-ем и характером научной деятельности. Главное здесь — ориентация на практическую пользу, а не на прирост знания, научный вклад в фунда-ментальные открытия. Она иначе связана с заказчиком, здесь приняты другие критерии оценок конечного результата, оплаты труда и профессиональ-ной карьеры, в гораздо большей степени прикладники зависят от экономического положения компании-работодателя и конъюнктуры на рынке труда. Исторические корни прикладной социологии восходят к рабо-там А. Токвилля, Э. Дюркгейма, А. Смолла. Послед-ний еще в 1895 г. высказал идею о необходи-мости прикладных работ в американской социологии. Именно с этого момента специалисты начи-нают периодизацию прикладной социологии и выделяют три этапа. Для ранней фазы (1895—1920) характерен ин-терес к социальным реформам, понимание научной теории как совокупности философских рассуждений об идеальной модели общества, а ее практического ис-пользования — скорее как подвижного акта одиночки, чем запланированной системы меро-приятий. С 1920 по

1950 гг. приоритетным на-правлением в американской социологии становятся эмпирические исследования, начало которым поло-жили представители чикагской школы. Ин-тенсивно разрабатываются методология, статистические методы анализа и техника сбора информации. Большая заслуга в институционализации эмпирической

прикладной социологии принадлежит П. Лазарсфельду.

В социологии прикладников различают в зависимости от того, какими методами они оперируют. Выделяются два главных — инженерия социальная и клиническая социология. Инженер-социолог чаще пользуется маломасштабными дешевыми опросами, сериями полевых экспериментов, разрабатывает проекты социальной перестройки небольших сообществ (например, молодежных кемпингов или производственных бригад), занимается планированием и дизайном. Задача «клинического социолога» — поставить диагноз, предложить альтернативу, проконсультировать и наметить «терапевтические» меры.

Социология управления — 1) отрасль социологического знания, изучающая систему и процессы управления в условиях складывающихся в обществе социальных отношений. Социология управления изучает государственные и общественные органы управления, прежде всего как социальные системы, весь комплекс подбора, расстановки, воспитания, обучения и продвижения управленческих кадров, отношения, складывающиеся между работниками аппарата управления при выполнении ими управленческих функций, специфику формирующихся у них интересов и управленческих концепций. Социология управления изучает проблемы, связанные с социальными целями управления с точки зрения социальных критериев; их соответствием интересам и желаниям управляемых; анализом социальных последствий, принимаемых управленческих решений; отношением к ним исполнителей; системой учета интересов, мнений, предложений масс; явлениями дисциплины, ответственности, исполнительности как выражение определенных социальных отношений, которые возникают в процессе управления; 2) раздел (отрасль) социологии, изучающий закономерности и проблемы построения и функционирования соци-альных отношений в процессах управления.

Социология управления** — отрасле-вая социологическая дисциплина, которая изучает закономерности станов-ления, функционирования и развития управления как социального инсти-тута во взаимодействии с другими институтами общества, условия, формы и механизмы управляемости социальных систем (общества и его подсистем) как функционального единства рациональной (искусственной) организа-ции и спонтанной (естественной) самоорганизации.

Объект социологии

управления

— социальное управление как сознатель-но организуемый и направляемый процесс совместной деятельности лю-дей.

Предмет социологии управления

— закономерности построения, функ-ционирования и развития управляемых социальных систем, взаимодейст-вие механизмов организации и самоорганизации в

процессах совместной деятельности людей.

Прикладная функция социологии управления

—
теоретические и эмпирические знания о закономерностях построения, функционирования и развития управляемых социальных систем; имеют методологическое значение для выбора тематики и организации практически ориентированных социологических исследований, способствующих решению социально-инженерных задач, в том числе и задач организации и реорганизации управляемых систем.

Социология эмпирическая — обозначение всего комплекса эмпирических социологических исследований в рамках социологии города, деревни, образования, труда, семьи и т. д. Время становления современной эмпирической социологии относится к 20 — 30 гг. XX в.

Если в XIX — начале XX вв. эмпирические исследования существовали параллельно теоретической социологии в качестве частного интереса энтузиастов различных профессий и отдельных ученых-социологов (например: М. Вебер, Э. Дюркгейм, Ф. Теннис), то в 20 — 30 гг. XX в. социологи-эмпирики, которые образовали новый вид профессиональной деятельности в это время, пытались представить эмпирическую социологию синонимом социологии вообще. Задачи изучения социального устройства и развития сводились при этом к социальной инженерии, к получению конкретных практических рекомендаций по заданной теме, будь то отыскание средств повышения производительности труда на определенном предприятии или формирование общественного мнения по какому-либо вопросу. С точки зрения методологии, этот процесс вытеснения социологической теории означал доведение до крайности социологического эмпиризма изначальных позитивистских принципов создания социологии (в противовес чисто умозрительным системам социальной философии) как положительной науки, имеющей свой эмпирический материал и непосредственно участвующей в усовершенствовании социальных отношений.

Социометрическая структура — совокупность соподчиненных членов группы в системе межличностных отношений.

Социометрия — совокупность методов измерения социальных и социально-психологических отношений.

Специфические качества личности — способности к тому или иному виду деятельности.

Специфические цели — цели подразделений, определяющие основные направления их деятельности в свете реализации общих целей.

Сплоченность — единство коллектива по важнейшим вопросам.

Сплоченность группы — результирующая мотивов, вызывающая взаимное тяготение членов группы и побуждающая их к сохранению членства в группе.

Способ — система действий.

Способности — развитые в процессе образования и воспитания природные склонности (задатки) к тому или иному виду деятельности. Бывают общими, элементарными, частными и сложными частными (к отдельным профессиям, сферам и характеру деятельности). Уровнями развития частных способностей являются одаренность, талант, гениальность.

Средняя производительность фактора — отношение общего выпуска к объему используемого фактора.

Ссудный процент — рыночная ставка дисконта (учет векселей банками или частными лицами с вычетом процентов за неистекшее до срока время).

Стадии и этапы экспериментальной процедуры в социологии управления** — процесс получения научного знания о проблемной ситуации управления на основе логики эксперимента; различают три стадии этого процесса: 1) концептуальную, 2) эмпирическую и 3) объективационную. *Концептуальная стадия экспериментальной процедуры* — перево

д онто-логических социальных фактов управления в гносеологические, разработка теоретической схемы экспериментальной процедуры; стадия включает три этапа: а) обоснование проблемной ситуации, б) концептуальное описание и гипотетическое объяснение явлений управления, в) планирование эксперимента.

Эмпирическая стадия экспериментальной процедуры

—
постановка квазиэкспериментальной управленческой ситуации в рамки контролируемого эмпирического исследования, она включает: а) эмпирическую интерпретацию понятий, б) разработку способов наблюдения и измерения контролируемых переменных, в) проведение измерений, г) обработку первичных данных.

Объективационная стадия экспериментальной процедуры

—
сопоставление эмпирических обобщений с гипотезами, констатация получения нового знания и представление результатов научной общественности.

Стадии трансформации (эволюционного развития) управляемых социальных систем** — выделяются шесть стадий: 1) эмбриональная,

2) программированная, 3) оптимизационная, 4) адаптационная, 5) стагнационная и 6) ре-организационная. *Эмбриональная стадия управляемой социальной системы* — стадия ее создания, или построения, формирования ее социогенетического кода, начального потенциала и организационного проекта или программы.

Программированная стадия развития управляемой социальной системы

— стадия выполнения первоначальной целевой программы, основанной на рациональной модели организации.

Оптимизационная стадия развития управляемой социальной системы

—
стадия достижения оптимума по критериям устойчивости процесса и высоких продуктивных результатов при относительно стабильных внешних обстоятельствах и внутренних условиях.

Адаптационная (предкризисная) стадия развития управляемой социальной системы

— стадия преобладания адаптивно-охранительных настроений и действий, связанных с отставанием внутренних условий от изменившихся внешних обстоятельств.

Стагнационная стадия трансформации управляемой социальной системы

— стадия приостановления развития системы, отсутствия реальных перспективных планов и программ, движение системы по инерции, ощущение безвыходности положения и отсутствие воли к переменам.

Стадия коренной перестройки, реорганизации управляемой социальной системы

— стадия возрождения системы, обновления социального ядра, разработки новых целевых программ, построения новой функциональной структуры организации.

Статус — уровень оценки окружающими личности человека и важности исполняемой им роли.

Статус социально-экономический — позиция людей в стратифицированных системах, обусловленная престижем их профессии, уровнем образования, дохода и благосостояния.

Статус социальный — 1) структурные элементы социальной организации общества, обеспечивающие социальные связи между субъектами общественных отношений. Эти отношения, упорядоченные в рамках социальной организации, группируются в соответствии с социально-экономической структурой общества и образуют сложную координированную систему; 2) ранг или ранговая позиция индивида в группе или во взаимоотношениях с другими индивидами.

Степень интеграции — характеристика структуры организации, которая показывает степень взаимосвязи между отдельными подразделениями организации, их способность действовать как единое целое.

Стиль управления (руководства) — 1) систематическое проявление каких-либо личных качеств руководителя в его отношениях с подчиненными, в способах решения деловых проблем; 2) совокупность наиболее характерных устойчивых методов решения проблем, используемых руководителями в практической управленческой деятельности.

Стимулирование — целенаправленное применение по отношению к человеку стимулов, воздействующих на его активность.

Стимулы — внешние условия (обстоятельства), воздействующие на поведение человека.

Стохастический (гр. *stochastikos* – умеющий угадывать) — случайный, вероятностный, беспорядочный, непредсказуемый.

Стохастический процесс — процесс, характер изменения которого во времени точно предсказать невозможно.

Стратегии буферные — виды стратегий организации по отношению к внешней среде, которые направлены на изоляцию организации от воздействия других организаций и социальных институтов, на сохранение своей самостоятельности.

Стратегии установления взаимных связей — виды стратегий организации по отношению к внешней среде, которые направлены на расширение и укрепление связи данной организации с другими организациями и социальными институтами.

Стратегическая задача — мероприятие по нейтрализации последствий непредвиденных событий внутри фирмы и за ее пределами. Цель решения стратегической задачи состоит в поиске путей повышения гибкости и неустойчивости организации.

Стратегическое управление — управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, гибко реагирует и проводит своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности дает возможность организации выживать в долгосрочной перспективе, достигая при этом своих целей.

Стратегия — общая концепция того, как достигаются главные цели организации, решаются стоящие перед ней проблемы и распределяются необходимые для этого ограниченные ресурсы. Элементами стратегии являются: система целей, приоритеты распределения ресурсов, правила осуществления управленческих действий. К видам стратегий относятся: генеральная (реализует миссию), функциональные (соответствуют отдельным направлениям деятельности), специальные (предназначены для особых обстоятельств). При-суща любому уровню управления, хотя и отличается определенной спецификой в зависимости от уровня управления (центр, регион, муниципальное образование, трудовая ассоциация, каждая личность).

Стратегия организации — представление управленческого персонала о целях организации и способах их достижения в определенный период существования организации.

Стратегия управления персоналом — специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики.

Стратификация — метод исследования систем, основанный на выделении уровней описания, каждый из которых характеризуется собственным набором принципов описания, понятий, терминов, а также специфическим языком.

Структура — 1) взаиморасположение и связь составных частей какого-либо объекта; 2) строение системы; 3) архитектура, наличие отдельных частей и соотношения между ними, степень жесткости / гибкости организационной конфигурации, типы взаимодействий между внутренними элементами.

Структура и механизмы администрирования — организационная единица администрирования, включающая механизмы подотчетности для министерств и ведомств и распределение функций между ними.

Структура нормативная — совокупность формализованных взаимосвязанных ценностей, норм и ролевых ожиданий, характерных для данной организации.

Структура социальная — внутренне упорядоченная совокупность взаимосвязанных статусов и ролей в организации, ориентированных на достижение общих целей.

Структура управления организации* — важная составляющая организационной структуры, которая обеспечивает основу для определения задач каждого звена организации и выработки механизма контроля за их выполнением и является упорядоченной совокупностью звеньев управления и коммуникационных каналов, с

помощью ко-торых они взаимодействуют между собой. Должность или место, занимаемое в структуре организации, являются ключом к определению объема полномочий по принятию решений. Вместе с тем формальная власть должности не безусловна. Руководитель должен быть способен устанавливать контакты с различными функциональными подразделениями для выполнения задач. Он должен сочетать должностную власть с личным влиянием на протекающие процессы.

Структурно-функциональный метод — методологический подход, предусматривающий выделение элементов социального взаимодействия, подлежащих исследованию, и определение их места и значения в некоторой связи, качественная определенность которой делает необходимым ее системное рассмотрение.

Структурно-функциональный подход — подход, который предполагает использование разделения труда, охват контролем, децентрализацию и департаментализацию и применяется в организациях для обеспечения основных элементов деятельности и взаимосвязи между ними.

Субсидарность — децентрализация функций по предоставлению публичных услуг на самый низший уровень администрирования, на котором они могут осуществляться должным образом.

Субъект управления — управляющая подсистема, звено, элемент в системе управления, воздействующий на другие элементы субъекта управления; в зависимости от целей исследования может рассматриваться и как объект для выше-стоящего звена в иерархии управления. Субъективный фактор в управлении — воздействие сознания людей, действующих в соответствии со своими целями и интересами, на принятие управленческих решений.

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