

СОЦИОЛОГИЯ

ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

У

Убеждение — приемы эффективного сообщения точки зрения одного человека другим.

Универсально-абстрактные принципы моделирования явлений управления** — принципов три: универсальное свойство, универсальное отношение и универсальный механизм осуществления; они обладают онтологической соотнесенностью и эпистемологической направленностью.

Универсальное свойство управления

— организованное социальное действие, или действие, осуществляемое по заранее разработанной схеме.

Универсальное отношение управления

—

отношение субъекта к объекту, обладающее причиняющей силой за счет доминирующего положения одного из участников.

Универсальный механизм управления

— роль доминирующего субъекта в создании образа ситуации, унифицирующего поток рефлексивностей участников процесса совместной деятельности.

Упорядоченность в организации — гармоничное развитие всех элементов организации: системы управления, персонала, подразделений, экономики и т.д., а также наличие между элементами коэффициентов пропорциональности (установленного взаимодействия, взаимовлияния).

Управленец — одна из ролей менеджера в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за разработку и реализацию программ функционирования и развития организации, достижение поставленных перед ней целей.

Управление** — специализированная деятельность, направленная на упорядочение отношений между людьми в процессе их совместной деятельности в соответствии с определенным замыслом и волей доминирующего субъекта. *Социальный генезис управления*

— управление происходит из потребности в лучшей организации совместной деятельности, оно тесно переплетается с властью и владением собственностью, но не сводится к ним; управление существовало в доклассовых обществах и останется в постклассовых как следствие сознательного наделяния наиболее подготовленной части общества полномочиями руководства общественными делами.

Цивилизационное значение управления

— управление имеет такое же значение для жизни общества, как и технологическое освоение человеком объектов природы; оно является цивилизационным изобретением способа организации общественной жизни наряду с письменностью, законодательством, государством и рынком.

Диапазон существования феномена управления

— управление ситуативно, оно существует в социальной среде ровно столько, сколько доминирующий субъект выполняет свою роль консолидации усилий для решения общественно значимых задач; отклонение от этой роли приводит к различным деформациям управления в диапазоне от превращения его во власть до распада организационных отношений.

Социальные функции управления

— выделяются семь функций управления в обществе: 1) цивилизационная, 2) аксиологическая;

3) инструментальная, 4) проективная, 5) когнитивная (познавательная),

6) методологическая и 7) социогенетическая. *Онтологический аспект управления* — разделение общества на ведущую и ведомую социальные группы, или подсистемы, существующее до и независимо от постановки познавательных задач.

Гносеологический аспект управления

— познание явлений управления, нахождение устойчивых внутренних и внешних связей в управляемых социальных системах, закономерностей их возникновения и развития.

Управление инновационной деятельностью — процесс обеспечения разработки, создания, подготовки к внедрению, внедрения и реализации на рынке инноваций (новых товаров, технологий и услуг), а также объектов интеллектуальной собственности в виде патентов, лицензий, ноу-хау. Эта сфера деятельности, являясь самой

рискованной, обладает максимальным потенциалом доходности в долгосрочном периоде 2-7 лет. Прогресс и развитие как экономики в целом, так и отдельного предприятия не возможен без осуществления инновационной деятельности. Эта сфера управления требует от менеджеров особенно высокого уровня компетентности в выбранной области деятельности, а также знаний и умений в области охраны, защиты и использования интеллектуальной собственности.

Существуют две модели развития (организации, экономики страны в целом): 1) традиционная, основанная на проверенных, устоявшихся методах, концепциях и структурах, и 2) инновационная, базирующаяся на процессе доведения до практического использования новых идей, концепций, подходов и технологий.

Управление как аппарат — совокупность структур и людей, обеспечивающих использование и координацию всех ресурсов социальных систем для достижения их целей.

Управление как искусство — способность эффективно применять данные науки управления в конкретной ситуации.

Управление как наука — система упорядоченных знаний в виде концепций, теорий, принципов, способов и форм управления.

Управление как процесс — совокупность управленческих действий, которые обеспечивают достижение поставленных целей.

Управление как социальный институт — устойчивый комплекс правил и норм, регулирующих отношения между людьми, выполняющими роли руководителей и исполнителей, начальников и подчиненных.

Управление как функция — целенаправленное информационное воздействие на людей и экономические объекты, осуществляемое с целью направить их действия и получить желаемые результаты.

Управление конфликтом — 1) деятельность по обеспечению развития конфликтного взаимодействия, направленная на минимизацию в нем кризисов и деструктивных последствий; 2) целенаправленное воздействие на поведение людей в конфликтных ситуациях; деятельность по предупреждению, урегулированию и разрешению конфликтных столкновений, разногласий отдельных лиц и социальных групп.

Управление маркетингом — процесс, который включает изучение рынка, рекламу, ценообразование, создание систем сбыта, поиск заказчиков (потребителей), поиск инвесторов, подготовку и заключение договоров.

Управление на основе предвидения изменений — управление реализацией стратегических планов.

Управление организацией — процесс, представляющий собой совокупность действий особого органа организации, направленных на изменение существующего состояния организации или ее части в направлении достижения целей и баланса организации с внешней средой.

Управление организационной культурой* — совокупность управляющих действий, направленных на изменение средств и ресурсного обеспечения организации, позволяющих эффективно справляться с трансформацией организационной культуры. Осуществляется двумя способами: «сверху» и «снизу». Рекомендуются при этом приемы: следует понять «теневые» стороны организационной культуры; не нужно стремиться к быстрой смене организационной культуры; необходимо стараться сохранить символы и традиции организации; надо дорожить идеалами организации; следует вводить ритуалы для «сплочения рядов» организации; необходимо своевременно и правильно использовать философию организационной культуры. При анализе роли национального менталитета в организационной культуре выделяют следующие составляющие системы: семья, образование, экономика, политика, религия, социализация, здравоохранение, система отдыха. Сюда можно добавить все составляющие «качества жизни», которых насчитывается более двух десятков наименований. Для изучения национальной составляющей организационной культуры используют *модель Хофстеда*, основанную на пяти составляющих (измеряемых в баллах): 1) дистанция власти (степень социального неравенства, допускаемая в стране); 2) индивидуализм; 3) мужественность;

4) стремление избегать неопределенности; 5) долгосрочность ориентации. *Модель Лэйна-Дистефано* полезна при сравнении разных национальных культур. Здесь используются шесть составляющих: а) отношение к природе; б) ориентация во времени; в) представления о природе человека;

г) ориентация на деятельность; д) взаимоотношения; е) ориентация в пространстве. Особенности японской и американской организационных культур соединены в *модели Оучи*,

В К

оторой используются семь переменных: 1) ум; 2) деловая оценка; 3) планирование карьеры; 4) система контроля; 5) принятие решений; 6) уровень ответственности; 7) интерес к человеку и т.д.

(см. типологии организационной культуры).

Управление персоналом — обеспечение деятельности работников по достижению целей организации при минимуме затрат. Управление персоналом включает: 1) отбор, прием и расстановку кадров; 2) адаптацию работников; 3) профориентацию и обучение; 4) мотивацию и стимулирование трудовой деятельности; 5) деловую оценку, аттестацию и перемещение кадров; 6) управление карьерой, отбор и формирование резерва; 7) разрешение конфликтных ситуаций; 8) социальное обеспечение.

Управление производством — функциональный процесс, включающий множество специальных конкретных функций, соответствующих каждой из его подсистем (технической, технологической, экономической, социальной, вспомогательной).

Управление решением стратегических задач — деятельность по обеспечению тактической выживаемости фирмы и сохранению ее стратегических позиций в основных сферах деятельности.

Управление системой — процесс целенаправленного воздействия на систему различной природы, осуществляемому с учетом и в соответствии с законами и закономерностями данной системы и направленную на перевод системы в заданное состояние.

Управление финансами охватывает деятельность по составлению бюджета и финансового плана, формированию денежных ресурсов, распределению денежных средств, работу с кредитными организациями, бухгалтерский учет.

Управление человеком — концепция кадрового менедж-мента, развивающаяся в рамках гуманистического подхода к управлению, ориентирована на рассмотрение кадровых фун-кций в их целостности. Концепция предполагает, что управ-ление должно ориентироваться на специфические человечес-кие особенности — дух сотрудничества, взаимозависимость, рассмотрение организации как семьи, необходимость парт-нерских отношений.

Управление человеческими ресурсами — методология работы с людь-ми, представляющая собой совокупность принципов деятельности по отбору, оценке, мотивации и развитию человеческих ресурсов,

Управление эккаутингом (контроллинг) — процесс не-прерывного анализа, контроля, прогнозирования и корректиров-ки основных показателей деятельности организации. Контрол-линг — основа антикризисного управления организацией. Си-стема контроллинга работает подобно автоматизированной системе. Группа контроллинга должна включать от 1 до 10 (в зависимости от размера организации) специалистов-анали-тиков и подчиняться непосредственно высшему руководителю организации. Внедрение контроллинга — один из перспектив-ных путей повышения эффективности российских предприятий, предупреждения кризисных ситуаций. Контроллинг является частью общей системы контроля в организации.

Управленческая деятельность — вид профессиональной деятельности, специфика которой определяется ее основной и наиболее общей задачей — организация деятельности лю-дей в направлении достижения общих целей с опорой при этом на принцип иерархии.

Управленческая информация — совокупность сведе-ний о том, что происходит внутри организации и в ее окружении.

Управленческая команда — группа единомышленников, работаю-щих не столько за вознаграждение, сколько за идею, обеспечивающую мотивационные ориентации и этические ценности, лежащие в основе единства, взаимного доверия между ее членами и взаимной ответствен-ности за результаты работы.

Управленческая команда — группа управленцев предприятия, объединенная общей деятельностью, разделяющая общие цели и представления о способах их достижения.

Управленческая культура — часть общей культуры общества, связанная с формированием управленческих знаний, суждений, чувств, настроений, управленческих концепций, навыков управленческого и организационного поведения. Она может быть понята как единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе развития общества, управленческой деятельности. Элементы управленческой культуры:

а) управленческие знания (теории управления, соответствующее сознание, чувства, настроения); б) общественные отношения, прежде всего управленческие и организационные, в которых материализуются знания, нормы, ценности общества и в процессе социализации личности становятся достоянием культуры каждого; в) управленческая деятельность, имеющая творческий характер, позволяющая также переводить нормы и ценности общества в мотивы личного управленческого поведения, в устойчивые черты личности, творить саму личность как самостоятельный субъект управления.

Управленческая мысль — результат познавательного отношения к проблемам практики управления, отражения их в опыте руководителей и в материалах исследований специалистов различных отраслей научного знания.

Может быть, кризисное состояние управленческой мысли — это все увеличивающееся отставание представлений об управлении, сложившихся в эпоху индустриализма, от реальностей постиндустриального глобализирующегося общества и осознание необходимости их пересмотра.

Управленческая проблема — сложный теоретический вопрос или практическая ситуация, которые не позволяют в данных условиях получить желательный результат. Проблемы различаются по важности, масштабности, риску последствий, возможности решения. Возникают из-за неверных правил, ошибочных требований, непредвиденных обстоятельств, неправильных действий.

Управленческая ступень — совокупность звеньев управления одного уровня.

Управленческое решение — обдуманый вывод о необходимости осуществить действия, связанные с достижением целей организации, либо, наоборот, воздержаться от них.

Управленческое решение — директивный акт целенаправленного воздействия на объект управления, основанный на анализе достоверных данных, характеризующих конкретную управленческую систему.

Управляемость — 1) степень влияния отношений или связей управления на социальные взаимодействия людей в процессе их совместной деятельности; она может быть высокой, средней или низкой; 2) отношение между управляющей способностью органа управления и сложностью объекта управления; отсюда — кризис управления как результат нарастающего противоречия между объектом и субъектом управления.

Управляемость как социальная и познавательная проблема — достижение нужной степени управляемости того или иного социального процесса является имманентно присущей обществу практической проблемой; потребность в получении научных знаний о проблеме управляемости социальных процессов является важнейшей предпосылкой познавательной ситуации.

Урегулирование конфликта — приведение сторон конфликтного взаимодействия к примирению путем переговоров, участия посредников или арбитражного вмешательства.

Уровень самосохранения — один из показателей стабильности организации, определяемый как отношение разности ресурсов удержания и ликвидации к суммарному объему ресурсов удержания организации.

Установка социальная — морально-психологическая предрасположенность личности, лежащая в основе того или иного типа поведения по отношению к социальным фактам.

Устойчивость системы — способность системы поддерживать намеченный режим

функционирования, сохранять равновесие, несмотря на возмущающие внешние и внутренние воздействия.

Устойчивость организации —

способность организации сохранять себя и выполнять функции в состояниях, близких к равновесию, если из этого состояния она будет выведена влиянием факторов внешней и внутренней среды.

Устойчивость системы управления

— способность организации или ее части в течение определенного времени поддерживать выбранный органом управления режим функционирования.

Участники конфликта — противостоящие стороны (оппоненты), каждый из которых обладает определенной силой, статусом, материальными и информационными ресурсами; подстрекатели, пособники, организаторы.

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