

## 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 менеджмента, развивающаяся в рамках гуманистического подхода к управлению, ориентирована на рассмотрение кадровых функций в их целостности. Концепция предполагает, что управление должно ориентироваться на специфические человеческие особенности — дух сотрудничества, взаимозависимость, рассмотрение организации как семьи, необходимость партнерских отношений.

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

**Управление эккаутингом (контроллинг)** — процесс непрерывного анализа, контроля, прогнозирования и корректировки основных показателей деятельности организации. Контроллинг — основа антикризисного управления организацией. Система контроллинга работает подобно автоматизированной системе. Группа контроллинга должна включать от 1 до 10 (в зависимости от размера организации) специалистов-аналитиков и подчиняться непосредственно высшему руководителю организации. Внедрение контроллинга — один из перспективных 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 людей в направлении достижения общих целей с опорой при этом на принцип иерархии.

**Управленческая информация** — совокупность сведений о том, что происходит внутри организации и в ее окружении.

**Управленческая команда** — группа единомышленников, работающих не столько за вознаграждение, сколько за идею, обеспечивающую мотивационные ориентации и этические ценности, лежащие в основе единства, взаимного доверия между ее членами и взаимной ответственности 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](#)