

СОЦИОЛОГИЯ

ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

Х

Хабитуализация — элемент становления социального института, в рамках которого происходит процесс привыкания общества к его (института) статусно-ролевому накоплению.

Хаос — 1) беспорядок, бессистемность; 2) область действительности, в которой не представляется возможным решить задачи структурирования.

Характер — устойчивый индивидуальный склад душевной жизни человека, совокупность наиболее ярко выраженных психических свойств, определяющих индивидуальное поведение. Формируется под воздействием естественных свойств и условий жизни.

Характеристики качества программного обеспечения — набор свойств (атрибутов) программной продукции, по которым ее качество описывается и оценивается. Характеристики качества программного обеспечения могут быть уточнены на множестве уровней комплексных показателей (подхарактеристик).

Характеристики методов управления — описание их направленности, содержания и организационной формы. Направленность методов управления ориентирования на систему (объект) управления. Содержание – это специфика приемов и способов

воздействия. Организационная форма – воздействие на конкретно сложившуюся ситуацию (прямое или косвенное воздействие).

Хозяйственный механизм — вся совокупность экономических, правовых и других взаимоотношений между хозяйствующими субъектами (предприятиями, объединениями, организациями и др.), которая проводит экономику в действие. Основными структурными элементами хозяйственного механизма являются: 1) экономические интересы; 2) концентрирующая их экономическая политика; 3) организационная система и методы управления.

Холдинг компании — компания, владеющая контрольными пакетами акций других компаний с целью контроля и управления их деятельностью.

Хоторнский эксперимент — знаменитые исследования, проведенные в США в течение 1924—1932 гг. на Хоторнских предприятиях (Чикаго) и оказавших огромное влияние на все последующее развитие индустриальной социологии. Руководил исследованиями профессор Э. Мэйо, возглавивший затем отдел исследований индустриальных отношений в Высшей школе деловой администрации при Гарвардском университете. В хоторнском эксперименте участвовали также У. Диксон, Ф. Ротлисбергер, С. Тарнер, У. Уорнер и Т. Уайтхед. Хоторнский эксперимент состоял из трех основных фаз. Первая начиналась экспериментами с освещением в специальной «испытательной комнате», предполагавшими выявить зависимость между изменениями в интенсивности освещения и производительностью труда. Результат: с усилением освещения выработка у рабочих поднялась не только в «испытательной комнате», но и в контрольной группе, где освещенность оставалась неизменной. Когда же освещенность стали понижать, то выработка тем не менее продолжала расти как в экспериментальной, так и в контрольной группах. Два основных вывода: нет прямой механической связи между одной переменной в условиях труда и производительностью; следует искать более важные факторы, определяющие трудовое поведение. С этой целью эксперименты были углублены, в число переменных были включены температура помещения, влажность и т. д., но также (независимо от них) различия, сочетания рабочих часов и пауз отдыха. Здесь также были неожиданности: выработка устойчиво возрастала в течение первых двух с половиной лет безо всякой связи с вводимыми экспериментальными изменениями и, увеличившись более чем на 30%, стабилизировалась в последующее время. Как свидетельствовали сами рабочие, их физическое состояние, здоровье также улучшилось, что подтверждалось и сокращением нарушений (опозданий, пропусков и т. д.). Эти явления тогда объяснялись снижением усталости, монотонности, увеличением материальных стимулов, изменением методов руководства. Но главным из обнаруженных факторов оказался так называемый

«групповой дух», развившийся среди рабочих «испытательной комнаты» благодаря системе пауз отдыха. Усиление «группового духа» проявлялось в помощи заболевшим товарищам, в поддержании тесных контактов во вне рабочее время и т. д. В результате стало ясно, что, во-первых, условия труда не непосредственно воздействуют на трудовое поведение индивидов, а опосредуются через их ощущения, восприятие, установки и т. д.; и во-вторых, что межличностное общение в условиях производства оказывает благоприятствующее воздействие на эффективность труда.

Следующая фаза хоторнского эксперимента представляла собой уже исследование только субъективной сферы отношения заводских рабочих к своей работе, условиям труда, руководству и пр. С этой целью была проинтервьюирована 21 тыс. человек. На основании полученных данных был сделан вывод о том, что лишь в редких случаях неудовлетворенность рабочих была объективно детерминирована. Главная причина этого усматривалась в индивидуальных ощущениях; последние же вызывались предыдущим опытом индивида, его отношениями с товарищами, в семье и т. д. А это значит, что простое изменение каких-либо элементов внешней среды может не принести желаемого результата. Исследователи пришли также к заключению, что подобные интервью можно использовать как средство психологической «разрядки» недовольных, улучшения их «понимания» ситуации; как имитацию «обсуждения» наболевших вопросов и т. п. Впоследствии была построена целая программа мер по психологической адаптации персонала к данным условиям труда.

На третьей фазе хоторнского эксперимента исследователи вернулись к методу «испытательной комнаты», поставив, однако, другую задачу, а именно: выйти за рамки индивидуально-психологического подхода и рассмотреть поведение индивида в свете его отношений, контактов, взаимодействия с другими членами коллектива. Результаты исследования (посредством сочетания наблюдения и интервью) показали, что рабочая группа имеет сложную социальную организацию со своими нормами поведения, взаимными оценками, разнообразными связями, существующими помимо тех, которые устанавливались *формальной организацией*. В частности, эти не предписанные нормы регулировали выработку, отношения с руководством, «посторонними» и другие аспекты внутригрупповой жизни. Каждый из членов рабочей группы занимал то или иное положение в соответствии со степенью признания, престижа, которыми наделяла его данная микросреда. Среди контингента рабочих в «испытательной комнате» были выделены небольшие группы (они были названы неформальными) на основе социально-психологической общности их членов. По мнению исследователей, эти группы оказывали определяющее влияние на трудовую мотивацию рабочих. А это означало ответ на первоначально поставленный вопрос о главных факторах производительности труда.

Таким образом, основной итог хоторнского эксперимента составляют: 1) пересмотр роли человеческого фактора в производстве, отход от концепции рабочего как «экономического человека», выведение на первый план психологических и социально-психологических аспектов трудового поведения; 2) открытие явления *неформальной организации*, которое раскрыло многие стороны сложной социальной жизни производственного коллектива; 3) положено начало направлению западной социологии — называемой теорией «человеческих отношений».

Хранение информации — совокупность действий по поддержанию состояния информации и носителей, обеспечивающих доступность информации в течение заданного времени.

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