

О.А. Колосова, О.А. Куликова,
Р.В. Леньков, Е.В. Тихонова

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УЧЕБНЫЙ СЛОВАРЬ

*Рекомендовано
Советом Учебно-методического объединения
по образованию в области менеджмента
в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений, обучающихся
по направлению подготовки 080200 «Менеджмент»
(квалификация (степень) «Бакалавр»)*



МОСКВА

2014

УДК 005.32(038)
ББК 30.10
К61

Рецензенты:

В.П. Пугачёв — д-р филос. наук, профессор,
заведующий кафедрой управления персоналом
Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова;
О.В. Ромашов — д-р филос. наук, профессор кафедры менеджмента
и маркетинга Московского государственного лингвистического университета

Колосова О.А., Куликова О.А., Леньков Р.В., Тихонова Е.В.

К61 Социология управления: учебный словарь / О.А. Колосова, О.А. Куликова, Р.В. Леньков, Е.В. Тихонова / под ред. Р.В. Ленькова, Е.В. Тихоновой. — М. : ФОРУМ: ИНФРА-М, 2014. — 136 с. — (Высшее образование. Бакалавриат).

ISBN 978-5-91134-805-2 (ФОРУМ)

ISBN 978-5-16-009130-3 (ИНФРА-М)

Учебный словарь в популярной форме раскрывает содержание основных понятий и терминов предметной области социологии управления, охватывающей социальные основы управления, особенности управленческой деятельности и управленческих отношений, закономерности их развития, условия повышения эффективности управленческих функций. Поскольку социологией управления исследуются объекты, имеющие любую, не только социальную природу, процесс целенаправленного регулирования и воздействия на управляемые объекты рассматривается в рамках междисциплинарного подхода.

Словарь предназначен для бакалавров, изучающих социологию и менеджмент. Может быть полезен аспирантам и преподавателям вузов, специалистам-практикам в области социального управления.

УДК 005.32(038)
ББК 30.10

ISBN 978-5-91134-805-2 (ФОРУМ)
ISBN 978-5-16-009130-3 (ИНФРА-М)

© Коллектив авторов, 2013
© Издательство «ФОРУМ», 2014

Введение

Потребность в новом управленческом мировоззрении, обусловленная изменением экономической, социальной, политической и духовной сфер российского общества, актуализирует сегодня необходимость проникновения социологии в практику управления. Все более важными становятся задачи формирования у менеджеров навыков и умений анализировать, интерпретировать и использовать социологическую информацию с целью повышения эффективности управленческого труда.

В учебном словаре получает развитие дальнейшее социально-философское и системное осмысление управления как разновидности научной рефлексии и социальной практики, проясняются границы предметной области и объекта социологии управления, уточняются и интерпретируются ключевые понятия этой одновременно прикладной научно-исследовательской и учебной социологической дисциплины.

В основу формирования словника, отражающего логико-дидактический подход к проблемному полю социологии управления, были положены результаты контент-анализа таких тематических проблем, как: основы институционального управления, социальные отношения в системе управления, управление как функция социального контроля, стимулирование и мотивация в системе управления, социальные особенности управления в организациях, этапы социально-управленческой деятельности. При формировании первичного терминологического материала словника был использован значительный исходный массив лексики, почерпнутый из разнообразных источников не только по социологии и близких ей по проблематике социологии организаций, экономической социологии, социологии труда и инноваций, но и по теории менеджмента, политологии, теории

рисков и катастроф, социальной антропологии, психологии управления, административному праву.

В словаре представлена, прежде всего, современная социологическая интерпретация понятий, основанная на базе отечественных исследований методологического и эмпирического характера.

Словарь содержит систематизированные сведения о персоналиях тех, кто создавал и развивал социологию управления как науку, составленные из материалов энциклопедических изданий издательства «Терра» и Википедии — свободной энциклопедии.

Работа выполнена авторским коллективом кафедры социологии управления ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления» в составе: канд. психол. наук, доцент О.А. Колосова, канд. психол. наук О.А. Куликова, канд. экон. наук, доцент Р.В. Ленков, д-р социол. наук, профессор Е.В. Тихонова.

Авторы будут благодарны всем, кто вышлет свои пожелания и замечания по представленному пособию на e-mail: lenkovrv@rambler.ru

Понятия и термины

А

Автокоммуникация — коммуникация, замкнутая на одном субъекте, выступающем одновременно автором и адресатом сообщения. Сопровождает любую человеческую деятельность в виде внутренней речи. Фиксируется в дневниках, автобиографических диктофонных записях, авторских комментариях к событиям, не предназначенных для публичного озвучивания.

Автократия (от греч. *αὐτός* — сам; *κράτος* — власть) — форма политического режима, при котором власть принадлежит одному субъекту.

Авторитаризм — концепция и практика осуществления власти, в основе которой лежит абсолютизация принципа единоначалия и полное отрицание коллегиальных (коллективных) методов принятия решений.

Авторитет — 1) влияние (вес), которым пользуется человек, группа, организация, институт в решении организационных проблем, основанное на признании их определенных качеств и заслуг; 2) власть узаконенная.

Агрегация, агрегирование (от лат. *aggregatio* — присоединение) — процесс объединения элементов в систему.

Агрессия — реакция на блокаду потребностей в виде враждебной внутренней установки и/или враждебного типа действий по отношению к другому индивиду (группе). Выражается в поведении, направленном на нанесение **вреда** и/или **ущерба** (физического или морального).

Адаптация (от лат. *adaptatio* — приспособление) — 1) процесс и результат приспособления строения, функций, поведения системы к изменяющимся условиям существования в должности, социуме, профессии; 2) форма развития организации, обеспечивающая сохранение основных ее функций путем приспособления к условиям внешней среды.

Адаптация социальная — вид взаимодействий личности (социальной группы) со средой социальной, результатом которых становится согласование самооенок и действий субъекта деятельности с особенностями среды, активное приспособление к ее изменениям посредством корректирования стереотипов сознания и поведения, форм организации и регуляции образа жизни, направлений деятельности.

Адаптация трудовая — процесс активного приспособления трудового поведения работника к новой среде организационной, а также изменение поведения в соответствии с требованиями и деятельностью новой для работника организации.

Администрация — структурная единица организации, учреждения, службы, осуществляющая командно-распорядительные функции.

Администрирование — осуществление регламентационно-регулирующих функций по реализации властных полномочий государства и его институтов, оказание административных услуг потребителю.

Адхократия (от лат. *ad hoc* — специальный; греч. *κράτος* — власть) — вид бюрократии, изменяющаяся адаптивная структура бюрократическая, организованная вокруг проблем, решаемых группами подобранных специалистов с различными профессиональными знаниями по ситуации. В бюрократии такого вида нет строгого разделения труда, четкой иерархии, минимальна формализация деятельности.

Аккомодация (от лат. *accomodatio* — приспособление) — приспособление схемы поведения к ситуации за счет активности, в результате чего существующая схема изменяется. Соотносима с **ассимиляцией**, в единстве с которой описывает акт приспособления (**адаптации**).

Актор — субъект действия социального: 1) индивид как представитель большой группы социальной; 2) группа социальная, общность или объединение людей, возникающее и формирующееся на основе культурно-исторической самобытности (народы и нации), родственных связей и/или сходства стадий жизненного цикла (семейные, поколенческие, половозрастные), места в общественном производстве (классы), территориально-региональных и поселенческих признаков (общности городские и сельские).

Альтернативистика — отрасль исследования будущего, охватывающая возможные пути перехода от существующей к альтернативной мировой цивилизации, способной преодолеть глобальные проблемы современности на основе «чистой» энергии и устойчивого развития.

Альтруизм (фр. *altruisme*; от лат. *alter* — другой) — бескорыстная забота о благе других людей. Противоположен по смыслу эгоизму.

Альтруизм корпоративный — добровольный отклик организации на проблемы социальные, и, прежде всего, на своих работников.

Анализ (от греч. *ανάλυση* — разложение, расчленение) **функциональный** — основной способ организационного и психологического изучения деятельности управленческой, в основе которого лежит ее расчленение (**декомпозиция**) на основные функции управленческие и их последующее исследование.

Анархия организационная — безвластие, отсутствие использования власти в организации.

Аномия — отсутствие четкой системы норм социальных, их недостаточность; разрушение единства культуры, вследствие чего жизненный опыт людей перестает соответствовать идеальным общественным нормам. Характеризует: 1) общество, в котором нормативные стандарты поведения, а также существующие в нем убеждения либо серьезно ослаблены, либо отсутствуют; 2) отдельное лицо, если оно дезориентировано социально, находится в состоянии тревоги и переживает чувство изолированности от общества.

Антиципация — форма опережающего отражения действительности, состоящая в способности действовать и принимать решения с определенным временным упреждением в отношении будущих ожидаемых событий.

Ароморфоз — направленная прогрессивная форма эволюции, при которой происходят существенные изменения в организации и функционировании видов, способствующие лучшему приспособлению к условиям среды.

Ассоциация профессиональная — добровольное объединение представителей одной профессии для совместного решения задач профессиональных.

Атрибуция (от лат. *attributio* — приписывание) — 1) механизм объяснения причин поведения другого человека; 2) приписывание объектам социальным характеристик, не представленных в поле восприятия. Ее необходимость обусловлена тем, что информация, которую может дать человеку наблюдение, недостаточна для адекватного взаи-

модействия с окружением социальным и нуждается в «добраивании».

Аттракция (от лат. *attrahere* — привлекать, притягивать) — возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого. Формирование привязанности возникает у человека как результат его специфического отношения эмоционального, оценка которого порождает разнообразную гамму чувств (от **неприязни** до **симпатии**) и проявляется в виде особой установки социальной на другого человека.

Аудитория социальная — общность людей социальная, объединенная взаимодействием с коммуникатором (индивидом и/или группой), владеющим информацией и доводящим ее до этой общности.

Аутгруппа — группа людей, по отношению к которой индивид не ощущает чувства идентичности и/или принадлежности («не мы», «чужие»).

Аутентичность (от греч. *αυθεντικότητα* — подлинный) — 1) согласованное и целостное проявление процессов и механизмов психологических, обуславливающих личностное функционирование; 2) способность личности в общении отказываться от различных ролей социальных (психотерапевта, профессионала, педагога, руководителя и т. п.), позволяя проявляться подлинным, свойственным только ей мыслям, эмоциям и поведению. Синонимы понятия: полноценно функционирующая целостная личность, **свобода**, самоактуализация, **самость**, **конгруэнтность**.

Аффект (от лат. *affectus* — страсть, душевное волнение) — процесс эмоциональный, характеризующийся кратковременностью и высокой интенсивностью, резко выраженными двигательными проявлениями и изменениями в работе внутренних органов.

Аффилиация (от англ. *affiliation* — соединение, связь) — стремление человека к взаимодействию с другими людьми и/или приобщению к той или иной группе социальной.

Б

Барьеры восприятия — барьеры, возникающие вследствие реагирования людей не на события, действительно происходящие, а на то, что воспринимается как происходящее. Связаны с избирательностью внимания, памяти и связанным с этим искажением воспринимаемой информации.

Барьеры в коммуникационных процессах организации — искажение сообщений, перегрузки информационные, недостатки в структуре организации, высокая степень пространственной **дифференциации** (от лат. *differentia* — разность, различие).

Барьеры коммуникативные (коммуникативные шумы) — помехи в коммуникации, искажающие и/или подменяющие смысл сообщения либо препятствующие прохождению сообщения к адресату.

Барьеры межличностной коммуникации — к ним относятся: 1) барьеры восприятия; 2) семантические барьеры; 3) невербальные барьеры; 4) барьеры, возникающие при плохом слушании; 5) барьеры, возникающие при некачественной обратной связи.

Барьеры семантические (англ. *barriers semantic*) — разновидность барьеров коммуникативных, связанных с многообразием значений, различным пониманием символов и смыслов, заложенных в сообщениях.

Бит — единица измерения количества информации и/или объема памяти.

Бифуркация (от лат. *bifurcus* — раздвоенный) — катастрофический скачок, срыв конфликтный, узел взаимодействия между случаем и внешним ограничением, между колебаниями и необратимостью. Употребляется для обозначения всевозможных качественных перестроек и/или метаморфоз различных объектов при изменении параметров, от которых они зависят. В социологии управления: состояние в процессе организационных изменений, не имеющее однозначно предсказуемой тенденции развития.

Блок управления организацией — подсистема организации, состоящая из цели (эталона), сравнения (оценки), переключателя и центра принятия решения управленческого.

Блокада потребностей организационная — препятствие в удовлетворении потребностей отдельного члена организации и/или группы социальной. Типы реакций на блокаду: **отступление** или **агрессия**.

Бод — единица скорости передачи информации, исчисляемая как бит в секунду.

Бунт (от нем. *Bund* — соединение, связка) — 1) результат скрытого накопления состояния дискомфортного, возникающего в локальных традиционного типа субкультурах; 2) спонтанный взрыв негодования граждан, выходящих из повиновения и стихийно разрушающих прежние порядки.

Быстрота реакции системы управления на принятое решение — скорость, с которой система способна изменять собственное состояние в

ответ на воздействие управленческое и/или корректировать отклонение от эталонных значений.

Бюрократизм — изнанка бюрократии, явление и стиль управления, характерными чертами которого выступают: **формализм**, ритуальное следование установленным нормам, направленность активности на удержание своего статуса, **волокита**.

Бюрократия (от фр. *bureau* — канцелярия; греч. *κράτος* — власть) — аппарат управления в организации, состоящий из работников, профессионально выполняющих функции управленческие, должности которых образуют иерархическую структуру, характеризующуюся формальными правами и обязанностями, определяющими их деятельность и ответственность.

Бюрократия аппаратная (классическая) — вид бюрократии, полностью соответствующий нормативной модели рациональной бюрократии. Работники управления при таком виде бюрократии весьма мало используют профессиональные знания, так как основная их обязанность заключается в выполнении общих функций управления.

Бюрократия профессиональная — вид бюрократии, предполагающий наличие у работников управления глубоких теоретических и практических знаний в узких областях деятельности, ограниченных ролевыми требованиями. Основными ее моментами считаются высокая степень специализации и компетентность.

В

Взаимодействие интерактивное (от англ. *interaction* — в режиме диалога) — взаимодействие по некоторым правилам, позволяющее согласовывать интересы участников процесса, т. е. придающее управлению и его результатам солидарный характер.

Взаимодействие социальное — система взаимообусловленных действий социальных, связанных циклической зависимостью, при которой действие одного субъекта является одновременно причиной и следствием ответных действий других субъектов (**кооперация, конкуренция**).

Взаимосвязанность — одна из базовых характеристик среды организации внешней, указывающая на характер отношений между отдельными структурными единицами внешнего окружения, а также между этими единицами и организацией.

Власти баланс технологический — разделение между отдельными подразделениями и подсистемами организации на основе их контроля над процессами технологическими и/или ресурсами, которыми располагает организация.

Власти делегирование — процесс передачи части властных полномочий от высшего руководства на более низкие в иерархии уровни управления.

Власти легитимация (от лат. *legitimus* — законный) **организационная** — процесс признания, утверждения и/или подтверждения законности власти в организации, опирающийся на ценности культурные.

Власти распределение должностное — соглашение между различными частями системы организационной относительно распределения и применения властных полномочий, раздела властных ресурсов в соответствии со статусной структурой организации.

Власти распределение неформальное — распределение власти по принципу личностных качеств и/или в силу экстремальной ситуации.

Власть — отношения господства и подчинения, при которых одни индивиды и/или группы обладают возможностями оказывать воздействие на других людей, навязывать им свою волю даже вопреки их сопротивлению: 1) личностный атрибут имманентный, существование которого обусловлено особенностями внутренней структуры личности (**психологическая концепция**); 2) особый тип межличностных отношений (**реляционистская концепция**); 3) свойство системы социальной, рассматриваемое как необходимый атрибут структуры организации, представляемой как система (**системная концепция**).

Власть законная — влияние, основанное на праве и традициях, формальное понимание исполнителем наличия юридического и нормативного права руководителя на приказание, вера в необходимость подчинения ему.

Власть, основанная на вознаграждении — влияние, основанное на убежденности исполнителя, что лицо, оказывающее влияние, имеет возможность удовлетворить его актуальную потребность.

Власть, основанная на принуждении — влияние, основанное на вере исполнителя, что оказывающий влияние может наказать его, затруднить удовлетворение его потребностей.

Влияние (англ. *influence*) — 1) целенаправленное изменение представлений, мнений, поведения личности или группы путем воздействия; 2) изменение представлений, мнений, поведения индивидов или группы, происшедшее стихийно под воздействием других людей че-

рез механизмы подражания, психического заражения, диффузии образцов. Выделяют: эмоциональные **средства влияния** («заражение», подражание) и рассудочные (**внушение**, убеждение, просьба, угроза, подкуп, приказ).

Внушение — процесс воздействия на психику человека, связанный со снижением критичности и сознательности при восприятии и реализации внушаемого содержания, с отсутствием его активного понимания, а также анализа и оценки на основе предшествующего опыта.

Воздействие властное — право и возможность распоряжаться, воздействовать на ситуацию и/или поведение других людей через **основания власти**: принуждение, связи, экспертный статус, нормативные образцы, информацию, вознаграждение, привлечение к процессам управления.

Воздействие социальное — изменение содержания в целях реализации интересов и потребностей объектов социальных (**общностей, групп, индивидов**).

Воздействие управленческое — сознательное действие субъекта управления (аппарата управления) по отношению к объекту управления (процессу, ресурсам, организации, людям) с целью его перевода в новое состояние.

Волокита — недобросовестное затягивание дела и/или решения вопроса, а также медленное течение дела, осложняемое выполнением мелких формальностей, излишней перепиской.

Воля — сознательное и целенаправленное регулирование человеком своей деятельности.

Воспроизводство социальное — процесс эволюции системы отношений социальных в форме их циклического воспроизведения. Содержанием процесса является воспроизводство существующих элементов системы социальной и отношений между ними (**простое**) или возникновение новых элементов и отношений (**расширенное**). Выделяют: 1) демографическое; 2) профессионально-квалификационное; 3) культурное.

Г

Гашение — воздействие управленческое, в ходе которого заранее изученные реакции и/или действия не подкрепляются, т. е. установки, ожидания, стремления индивида остаются нейтральными. Такое

состояние представляет собой желательное в конкретной ситуации поведение.

Генезис (греч. *γένεση*) — происхождение, возникновение; в более широком смысле — зарождение и последующий процесс развития, приведший к определенному состоянию, виду, явлению.

Гетерогенный — разнородный по составу и/или происхождению.

Гибкость — способность системы, подвергнутой определенному воздействию, нормативно или адаптивно изменять свое состояние и/или поведение в пределах, обусловленных критическими значениями ее параметров.

Глобалистика — учение о глобальных природных и общественных проблемах современности, возникающих в результате объективного развития общества и создающих угрозу всему человечеству. Требуют для своего решения объединения усилий всего мирового сообщества.

Гомеостазис (греч. *ομοιοστασία*) — **саморегуляция**, способность **открытой системы** удерживать свои характеристики в пределах, допустимых для ее существования, сохранять постоянство своего внутреннего состояния посредством скоординированных реакций, направленных на поддержание **равновесия** динамического. Стремление системы воспроизводить себя, восстанавливать утраченное равновесие, преодолевать сопротивление внешней среды, обеспечивать постоянство обмена вещества и энергии.

Гомогенный — однородный по своему составу и/или происхождению.

Государства представители — органы исполнительной и законодательной власти, уполномоченные для осуществления переговоров и соглашений со своими социальными партнерами.

Государственный орган — структурная единица института государства, выполняющая функции администрирования.

Государство — 1) организация власти политической, содействующая осуществлению конкретных общественных интересов в пределах определенной территории; 2) совокупность институтов политических, главной целью которых является сохранение целостности общества.

Государство социальное (от англ. *welfare state* — государство всеобщего благосостояния и благоденствия) — 1) демократическое, правовое государство, выражающее интересы большинства членов общества, обеспечивающее достойную жизнь и реальное осуществление прав и свобод граждан; 2) система политическая, перераспределяю-

шая материальные блага в соответствии с принципом социальной справедливости ради достижения каждым гражданином достойного уровня жизни, сглаживания социальных различий и помощи нуждающимся.

Группа — два или более лица, взаимодействующие между собой так, что каждое влияет на другое/других и испытывает на себе ответное влияние.

Группа большая — 1) условная общность людей, количественно не ограниченная и выделяемая на основе определенных социальных признаков (пола, возраста, национальности и т. п.); 2) реальная общность людей, вовлеченных в ту или иную общественную деятельность, значительная по размерам и сложно организованная (например, коллектив школы или вуза, предприятия или учреждения).

Группа вторичная (нем. *Sekundargruppe*) — группа социальная, контакты и отношения в которой опосредствованно связаны совместной деятельностью ее членов для достижения общей цели. Отличается от группы первичной относительной многочисленностью, типом социальных контактов, характером целей и большей степенью формализации организации социальной.

Группа контрольная — группа испытуемых в эксперименте, деятельность которой проходит без воздействия экспериментального фактора (гипотетической причины, определенных изменений в социальной деятельности).

Группа малая — малочисленная по составу группа социальная, члены которой объединены общей деятельностью и/или находятся в непосредственном устойчивом взаимодействии друг с другом. Ее признак может быть: **родовым** (принадлежать к группе социальной) или **видовым** (иметь непосредственный устойчивый личный контакт).

Группа неформальная — группа малая социальная, возникающая в рамках формальной структуры организационной на основе межличностных отношений, общих интересов, взаимных симпатий.

Группа первичная — группа социальная, отличающаяся высокой степенью солидарности, глубоко развитым чувством «мы». Характерные черты: 1) малочисленность; 2) пространственная близость членов; 3) длительность существования; 4) единство цели; 5) добровольность вступления в группу; 6) неформальный контроль поведения членов.

Группа проблемная — коллектив научно-технических работников, формально организованный и созданный для изучения или решения четко сформулированной проблемы. Работа группы четко координи-

рована и направлена на достижение общей цели. Необходимым условием ее успешной работы является разнообразие профессионального профиля и личностных качеств членов группы, обеспечивающее выполнение всех ключевых функций **ролевых** (технических и социальных).

Группа референтная — реальная или воображаемая группа, со стандартами и нормами которой идентифицирует себя индивид. Выполняет **нормативную** и **оценочную** функции.

Группа социальная — совокупность людей, имеющих общий социальный признак и выполняющих общественно необходимую функцию в структуре общественного разделения труда и деятельности. Это родовое понятие по отношению к классу, социальному слою, коллективу, нации, а также этнической, территориальной, религиозной и иным общностям.

Группа формальная — 1) группа малая социальная, положение и поведение отдельных членов которой строго регламентируется официальными правилами организации и институтами социальными; 2) тип организации отношений, характеризующийся разделением и рационализацией функций, безличностью и договоренностью отношений, одной строго определенной целью сотрудничества, низкой зависимостью от традиций; 3) объективное образование социальное и элемент социальной структуры общества или его подсистем.

Группа экспериментальная — группа испытуемых в эксперименте, деятельность которой подвержена воздействию экспериментального фактора.

Группы социальной зрелости — способности индивидов выполнять поставленные задачи, а также их готовность взять на себя ответственность за управление собственным поведением.

Д

Данных анализ — этап исследования прикладного социологического, предполагающий изучение полученных тем или иным образом данных с целью формирования определенных представлений о характере явления и/или процесса, описываемого этими данными.

Данных архив — централизованное хранение особым способом организованной информации с целью ее повторной обработки, сравнения с аналогичной информацией, полученной позднее или другими методами, применения в учебной работе. Для ускорения поиска и

облегчения работы с материалами предполагает объединение однотипной информации в определенные классы (разделы, папки, темы и т. п.). В зависимости от содержания и структуры данных различают: архивы первичных данных (заполненные анкеты, карточки наблюдения, видеозаписи, тестовые материалы и др.) и архивы вторичных данных (отчеты о результатах экспериментов, аналитические записки и т. п.). В зависимости от вида носителя информации различают: архивы данных, собранных в ходе исследования, и архивы данных, перенесенных на электронные носители.

Данных банк (от итал. *banco* — скамья менялы) — совокупность данных систематизированная, которые использовались ранее, но могут быть использованы вновь в прикладных исследованиях.

Движение социальное — совокупность коллективных действий, направленных на поддержку социальных изменений или поддержку сопротивления им в обществе или группе социальной.

Девиянт — индивид, потерявший ориентацию в поведении вследствие разрушения привычных норм социальных. **Степень девиантности** определяется уровнем соответствия или несоответствия поступков индивида социальным ожиданиям.

Девияция — симптом рассогласованности между культурно предписанными стремлениями и социально структурированными средствами их реализации. Типы поведения: **конформизм** (согласие с целями общества и легитимными способами их достижения), **инновация** (согласие с целями общества, но отрицание социально одобряемых средств их достижения), **ритуализм** (отрицание культурно одобряемых целей, но согласие с одобряемыми способами их достижения), **ретреатизм** (бегство от действительности), **бунт** (мятеж).

Девияция социальная — несоответствие поведения социального имеющейся норме и/или набору норм, принятых значительной частью людей в группе или обществе, их социальным ожиданиям.

Дедифференциация культурная — процесс, препятствующий развитию самостоятельности различных культурных сфер и практик, разрушение «фундамента культуры» в ее традиционном понимании, выражающееся в стирании грани между искусством и повседневной жизнью.

Дезингрессия — прекращение (разрыв) связей элемента с организацией, при котором теряются качественные свойства выполнения общих функций.

Действие — основной структурный компонент деятельности, представляющий собой произвольную, преднамеренную опосредо-

ванную активность, направленную на достижение осознаваемой цели.

Действие социальное — поведенческий акт (единица поведения), совершаемый объектом социальным (представителем группы социальной) в данном месте и в данное время, имеющий ориентацию на других, мотивацию, цель, выбор средств достижения целей.

Декомпозиция (от лат. *ubi...* — от, раз) — расчленение организации на более простые части (элементы).

Делегирование — передача задач и прав получателю, который принимает на себя ответственность за результат применения передаваемых прав. В социологии управления: передача руководителем части своих функций и полномочий руководителям более низкого уровня управления, лидерам или рядовым членам группы.

Демагогия (от греч. *δημαγωγία* — руководство народом, заискивание у народа) — 1) набор ораторских и полемических приемов и средств, позволяющих ввести аудиторию в заблуждение и склонить ее на свою сторону; 2) воздействие на чувства, инстинкты, сознание людей, разжигание страстей для достижения каких-либо, обычно политических, целей, основанное на намеренном извращении фактов; 3) высокопарные рассуждения, прикрывающие какие-либо корыстные цели.

Деменеджеризация — переход от управления по принципу «объект — субъект управления» («руководитель — подчиненный») к управлению на основе самоорганизации.

Демократия (от греч. *δημο* — народ; *κράτος* — власть) — концепция и практика осуществления власти, в основе которой лежит метод коллективного принятия решений с равным воздействием участников на исход процесса и/или на его существенные стадии (**власть всех**).

Деперсонификация (лат. *de persona facere*) — отношение к другим людям как к безликому предмету, выступающему средством достижения собственной цели.

Децентрализация — параметр организации, показывающий, в какой мере функции по ее управлению распределены по ее иерархическим уровням.

Деятельность — форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей и освоением опыта социального.

Деятельность групповая — совместные действия группы людей, происходящие в условиях их общения друг с другом (непосредствен-

но или опосредованно). Не является простой суммой параллельных действий, выполняемых людьми независимо друг от друга.

Деятельность управленческая — 1) совокупность действий субъекта управления (руководителя, аппарата управления), направленная на изменение объекта управления в заданном направлении. Включает в себя: постановку цели управления; сбор и анализ информации; оценку проблемной ситуации; организацию системы управления; подготовку и принятие решений; оценку эффективности управления; осуществление функций контроля исполнения решений (диагностической, обратной связи, ориентирующей, стимулирующей, корректирующей, педагогической); 2) тип деятельности профессиональной, специфика которого определяется необходимостью организации деятельности других людей в направлении достижения общих целей, а также опорой при этом на принцип иерархии.

Диагностика (от греч. *διαγνωστική* — распознающий) **социальная** — вид оперативного анализа социального объекта с целью определения его состояния, оценки конкретной ситуации, проблемной характеристики. Осуществляется посредством прикладных исследований социологических, результатом является описание объекта в системе показателей.

Диссипация — переход энергии упорядоченного движения в энергию хаотического движения.

Дистанция социальная — величина, характеризующая степень близости и/или отчуждения между группами социальными.

Дифференциация (от лат. *differentia* — различие) — 1) разделение, расчленение целого на многообразные и различные формы и ступени; 2) возникновение в процессе развития объекта морфологических и функциональных различий.

Дифференциация вертикальная — характеристика структуры организации, показывающая количество уровней управления в организации.

Дифференциация горизонтальная — характеристика структуры организации, показывающая степень разделения труда, уровень специализации подразделений организации.

Дифференциация ролевая — процесс и результат разделения обязанностей между членами группы (организации) при достижении целей совместной деятельности.

Договор коллективный — нормативно-правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем.

Документ (от лат. *documentum* — доказательство, свидетельство) — специально созданный материальный предмет (носитель), предназначенный для фиксации, хранения и передачи информации.

Документов классификация — распределение документов на классы по различным основаниям фиксации информации. Может осуществляться полностью вручную или автоматически с помощью созданного вручную набора правил или автоматически с применением методов **машинного обучения**. Следует отличать от **кластеризации**, при которой документы также группируются по некоторым критериям, но заранее заданные категории отсутствуют.

Должность — совокупность возлагаемых на работника трудовых задач (функций), прав и обязанностей, обусловленная разделением и кооперацией труда в организации.

Должность управленческая — первичный структурный элемент в объекте управления (**подсистеме управляющей**), определяемый установленными задачами, правами и обязанностями, обусловленный формами разделения и кооперации труда в управлении.

Доминантность — свойство личности, состоящее в способности и потребности оказывать влияние на других, подчинять их себе, занимать лидерские позиции в группе социальной.

Достоверность чувственная — интуитивное подтверждение возможности наблюдения того или иного события в будущем, которое было предсказано в прогнозе.

Е

Единоначалие — принцип построения организации, когда подчиненный должен принимать полномочия только от одного начальника и быть ответственным лишь перед ним, который, в свою очередь, несет всю полноту ответственности за функционирование системы в целом.

Ж

Желание — влечение, стремление к осуществлению чего-либо.

Жесты (от лат. *gestus* — телодвижение) — неотъемлемая часть системы коммуникации и часть «языка», если язык определяется как выражение и восприятие идей и эмоций. Различают: **символические, иконические, экспрессивные** категории жестов.

Жесты иконические — жесты, имеющие сходство с той вещью, для обозначения которой они предназначены (например, чаша изображается ладонями).

Жесты символические — некое традиционное событие и/или идея (например, крестное знамение, отдавание чести флагу и т. п.).

Жесты экспрессивные — жесты, включающие такие поведенческие проявления, как: улыбка, выражение недовольства и т. п., нередко заменяющие речь, уточняющие или дополняющие ее значение и во многом определяющиеся культурными факторами.

Жизни качество — 1) продолжительность жизни человека и ее активной части, уровень физического и психического здоровья, уровень образования, культурный и интеллектуальный потенциал человека; 2) состояние сферы обитания человека (экология, комфортность, удобство жизненных условий).

Жизни уровень — достигнутый уровень обеспеченности населения необходимыми благами (материальными, духовными, социальными).

Жизни условия — непосредственные объективные обстоятельства жизни населения (уровень занятости и безработицы, уровень доходов, обеспеченность жильем и личной собственностью, качество социальной сферы).

3

Зависимость социальная (англ. *dependence, social*; нем. *Abhängigkeit soziale*) — 1) зависимость, возникающая между индивидами, живущими в одном обществе, в результате их сознательных воздействий друг на друга как на членов общества; 2) отношение социальное, при котором социальная система S1 (индивид, группа или социальный институт) не может совершить необходимые для нее социальные действия d1, если социальная система S2 не совершит действий d2. При этом система S2 будет доминировать над зависимой системой S1.

Задание на прогноз — документ, определяющий цели и задачи прогноза, регламентирующий порядок его разработки.

Задачи исследования социологического — совокупность конкретных требований к выполнению процедур анализа и решения исследовательской проблемы, сформулированных в виде целевых установок.

Задачи исследовательской постановка — сбор информации, ее анализ, классификация, разработка справок, информационных материа-

лов, формулировка выводов по характеру предстоящей деятельности и способу ее организации.

Закон социальный — объективная, устойчивая и повторяющаяся причинная связь между явлениями и процессами социальными, сторонами общественной жизни, возникающая, проявляющаяся и реализующаяся благодаря массовой деятельности и через деятельность людей. Главное в его характеристике: 1) выражение процесса объективирования человеческой деятельности в структуре определенного типа общественных отношений; связь этой деятельности с определяющими ее условиями и результатами, благодаря чему происходит раскрытие и самой человеческой деятельности, и характер системы общественных отношений; 2) статистическая природа, обусловленная вероятностным характером проявления причинности социальной; 3) выполнение функции стабилизации социального организма, обеспечения его целостности. Присуще многообразие свойств, фиксируемых в таких понятиях и терминах, как: вид, природа, содержание и структура; механизм, характер, сфера и направленность действия; форма проявления, требования.

Законность социальная — свойство ситуации и/или поведения, которое определяется, в первую очередь, системой норм социальных, оценивающихся как правильные, справедливые и необходимые для осуществления совместной деятельности.

Закономерность социальная — объективно существующая, повторяющаяся связь явлений социальных, выражающая возникновение, функционирование и развитие общества как целостной социальной системы либо отдельных его подсистем: 1) синоним понятия «закон социальный»; 2) эмпирическая, конкретно-реальная форма существования закона социального, лежащего в ее основании; 3) одна из форм интегральной оценки общественного развития.

Заражение эмоциональное — процесс передачи эмоционального состояния от одного индивида к другому, происходящий либо помимо смыслового воздействия, либо дополнительно к нему. Наиболее выражено в групповых взаимодействиях, где оно приобретает характер реакции циркулярной.

Защита социальная — система обеспечения прав человека в области минимальных гарантий предоставления общественных благ (экономических и социальных) отдельно взятому члену общества.

Зона неуправляемости — совокупность задач организационных, сфер деятельности организации, а также ее членов, находящихся вне возможностей руководителя оказывать на них воздействие управленческое.

И

Игра деловая — метод имитации принятия решений руководителями и/или специалистами в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с компьютерной техникой в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности.

Ид (Оно) (от лат. *id — оно*) — бессознательная часть психики, совокупность инстинктивных влечений.

Идеология (от греч. *ιδεο* — прообраз; *λογία* — учение) — система концептуально оформленных взглядов и идей, выражающая интересы различных классов и групп социальных, обществ, в которой осознаются и оцениваются отношения людей к действительности и друг к другу, а также санкционируются существующие в обществе формы господства и власти (**консервативные** идеологии) и/или обосновываются их преобразования (**радикальные**, революционные идеологии).

Иерархия организационная — 1) состав системы из четко выделенных взаимодействующих подсистем; 2) наличие средних подсистем (элементов), принимающих решения (решающих элементов); 3) взаимодействие решающих элементов, выражающееся в частичном или полном соподчинении. Иерархическое положение членов организации дает им формальную власть над членами, занимающими более низкое положение. Такие лица обладают полномочиями для принятия решений и контроля. Все рассмотренные свойства проявляются слитно, однако каждое имеет самостоятельное значение.

Иерархия управления — последовательность уровней управления с указанием их подчиненности друг другу.

Изменение культурное — процесс появления новых культурных элементов и комплексов в субкультурах и/или доминирующей культуре общества.

Изменение социальное — процесс проявления новых черт и элементов в структурах и системах отношений социальных.

«**Изоляция — взаимосвязанность**» — показатель, указывающий на наличие союзов, коалиций и сильных связей между отдельными структурными единицами среды внешней.

Изоляция социальная — явление социальное, при котором происходит отстранение индивида и/или группы социальной от других индивидов (групп) в результате прекращения, резкого сокращения взаимодействий социальных.

Имидж — совокупность представлений, сложившихся в общественном мнении о поведении человека в соответствии с его статусом, соотношением между собой прав и обязанностей в данном статусе.

Имидж корпоративный — общее представление (набор **убеждений и ощущений**), создающееся у **аудитории социальной** об организации.

Инвестиции корпоративные социальные — форма финансовой и/или иной ресурсной помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и, как правило, совместных партнерских программ, направленных на снижение напряжения социального в регионах присутствия компании и повышение уровня жизни различных слоев общества.

Ингруппа — группа, по отношению к которой индивид испытывает чувство идентичности и принадлежности («мы»).

Индекс — специфическая конструкция, образованная путем комбинации индикаторов, идеальный объект оперирования, заменяющий реальные фрагменты действительности. Наделен экспериментальными функциями приборов-измерителей, представляет изучаемый объект в исследовательской ситуации.

Индивид — отдельный человек как: 1) уникальное сочетание его врожденных и приобретенных свойств; 2) социальное существо, являющееся чем-то большим, нежели простое сочетание врожденных качеств.

Индикаторы (англ. *indicator*) — 1) показатели; 2) характеристики (признаки) изучаемого и/или управляемого социального объекта, доступные наблюдению и измерению.

Инновация — 1) результат создания и внедрения нового, оригинального интеллектуального продукта (методики, системы, преобразования какого-либо из процессов организации деятельности сообществ, предприятий, организаций, учреждений, общественных объединений), позволяющий радикально качественно улучшить как сам процесс, так и положение сообщества (общества в целом) и, в конечном итоге, улучшающий качество жизни людей; 2) разработка нового учебного процесса, системы управления предприятием (организацией), эффективной информированности (информатизации), новшества в организации экономики, экологии, искусств, бизнеса, органов власти, благотворительных организаций и т. д.; 3) высокотехнологичная (**hi-tech**) и/или наукоемкая разработка с дополнительной ценностью, не имеющая аналогов, внедренная не более трех лет назад.

Инсайт (от англ. *insight* — понимание, озарение, внезапная догадка) — явление интеллектуальное, суть которого состоит в неожидан-

ном понимании человеком стоящей проблемы и нахождении ее решения.

Институт — 1) в социологии: определенная организация общественной деятельности и социальных отношений, воплощающая в себе нормы экономической, политической, правовой, нравственной, иной жизни общества, а также социальные правила жизнедеятельности и поведения людей; 2) в праве: совокупность норм права, регулирующих какие-либо однородные обособленные общественные отношения.

Институт социальный — устойчивые формы организации совместной деятельности людей, исторически сложившиеся, регулируемые нормами социальными, традициями и обычаями, направленные на удовлетворение фундаментальных потребностей общества.

Институционализация — 1) процесс определения и закрепления норм, правил, статусов и ролей социальных, приведение их в систему, способную удовлетворять некоторой общественной потребности; 2) учреждение каких-либо институтов; 3) организационно-правовое закрепление общественных отношений.

Инструментализм — 1) в философии и методологии науки: направление, рассматривающее понятия, теории и гипотезы в качестве инструментов, необходимых для ориентации человека в его взаимодействии с природой и обществом; 2) ориентация рабочих на так называемое инструментальное удовлетворение от работы, т. е. на высокую оплату труда или гарантированную занятость.

Инструментарий прикладного исследования социологического (лат. *instrumentum*) — методические средства для непосредственного сбора и обработки данных социологических.

Интеграция социальная (от лат. *integratio* — восстановление, восполнение) — 1) принятие индивида другими членами общности социальной; 2) процесс установления оптимальных связей между относительно самостоятельными малосвязанными между собой объектами социальными (индивидами, группами, классами социальными, обществами), дальнейшее их превращение в единую, целостную систему, в которой согласованы и взаимозависимы ее части на основе общих целей и интересов; 3) формы поддержания социальной системой устойчивости и равновесия общественных отношений; 4) характеристика меры совпадения целей, интересов, ценностей различных групп социальных, их способность действовать как единое целое.

Интенция (от лат. *intentio* — стремление) — направленность сознания или мышления на какой-либо предмет, имеющая в основе своей некоторый задуманный план действий (**замысел**).

Интерес (от лат. *interest* — имеет значение, важно) — направленность субъекта на значимые для него объекты, связанные с удовлетворением потребностей, пользой или выгодой.

Интересов представительство — делегирование отдельному человеку или группе лиц права выражать и отстаивать интересы более широкого сообщества (администрация представляет интересы работодателя, профсоюзы — интересы наемного работника).

Интуиция (от лат. *intueor* — пристально смотрю) — процесс непосредственного постижения истины без логического анализа, основанный на **инсайте, воображении, эмпатии, предшествующем опыте**.

Инфильтрация — проникновение индивида в более высокий по статусу слой социальный (**страту**) в процессе вертикально восходящей мобильности.

Информации достаточность — количество информации, позволяющее делать выводы по проведенному исследованию и/или описать объект исследования и пути его развития.

Информации искажение — явление, при котором в структурные единицы организации поступает информация, не адекватная реальной ситуации, что приводит к неправильной постановке целей и сказывается на остальных компонентах организации. Разделяется на типы: непреднамеренное, сознательное; фильтрация информации в сообщении.

Информации искажение непреднамеренное — искажение, возникающее в силу недостатка информации, неясности ситуации и/или затруднений в контактах межличностных.

Информации передача письменная — реализация коммуникаций через документы в форме писем, приказов, распоряжений, инструкций, положений, когда руководитель передает подчиненному письменные указания.

Информационная перегрузка — ситуация, в которой члены организации, будучи не в состоянии эффективно воспринимать всю адресованную им информацию, отсеивают определенную, по их мнению, наименее важную ее часть.

Информации потоки восходящие — каналы обратной связи процесса управления в организации, от подчиненных руководителю («снизу вверх»).

Информация (лат. *informatio*) — 1) данные, снижающие неопределенность знания; 2) сведения как объект сбора, переработки, хранения, передачи и/или пользования.

Информация социальная — комплекс знаний, сведений, данных и сообщений о состоянии и взаимодействии различных институтов общества, о связи реальной деятельности людей с развитием их сознания и обратном воздействии общественного сознания на общественную практику, которые формируются и воспроизводятся в обществе и используются индивидами, группами, организациями, различными институтами социальными для регулирования взаимодействия социального, общественных отношений, явлений и процессов.

Исследование сравнительное — 1) систематический анализ данных о вариациях характеристик сравниваемых социальных объектов под влиянием различных переменных; 2) метод вторичного анализа информации социологической, состоящий в сравнении результатов исследований, проведенных на разных объектах или в разное время одним или разными исследовательскими коллективами; 3) тип исследования кросскультурного, включая историческое.

К

Каналы коммуникации в организации — коммуникации, представляющие собой пути и средства передачи информации в организации. Выделяют: **вертикальные**, связывающие все уровни управления организации в единое целое; **горизонтальные**, отдельно на каждом уровне иерархии в организации.

Каналы управления — коммуникационные каналы, по которым к руководителю поступает информация о состоянии контролируемого параметра, а также передаются решения управленческие.

«**Капиталист-собственник**» — жаргонный термин спекулянтов на первых европейских биржах.

Карта региона и паспорт организации социальные — конкретные формы реализации социального развития на региональном уровне и уровне организации. Констатируют многообразие процессов и изменений социальных на названных уровнях, позволяют осуществлять анализ и сравнение объектов планирования, принимать активные меры для решения поставленных проблем. В них характеризуются: социальный состав населения, демографическая ситуация, показатели трудовой, общественно-политической, культурной и семейно-бытовой сфер, кадровое обеспечение социального развития и его материально-технической базы (по сферам общественной жизни или самостоятельно).

Карьера — поступательное продвижение работника организации вверх по социальной лестнице профессий и должностей, расширяющее профессиональные возможности, размер вознаграждений и ресурсов.

Квазигруппа — общность социальная, представляющая собой переходное состояние от агрегации к устойчивой группе социальной. Обладает свойствами: 1) кратковременность совместных действий; 2) спонтанность образования; 3) неустойчивость внутригрупповых взаимосвязей; 4) однообразие в действиях (аудитория только слушает, толпа только разрушает, круги социальные только обмениваются информацией). Виды: **аудитория, толпа, круг социальный.**

Квазиэксперимент — разновидность эксперимента, в котором экспериментатор не оказывает непосредственного воздействия на участников и/или условия эксперимента, а пользуется уже существующими группами для изучения интересующих его процессов.

Кибернетика — искусство управления, наука об общих законах получения, хранения, передачи и преобразования информации в сложных системах управления произвольной природы (технических, экономических, социальных, биологических и т. д.).

Кибернетика второго порядка — теория управления процессами коммуникативными в системах управления, функционирующих по принципам самоорганизации.

Коалиция (от лат. *coalitio* — союз) — добровольное объединение отдельных лиц и/или групп лиц для достижения определенных целей (например, коалиция подчиненных).

Когорта (от лат. *cohors, cohortis* — десятая часть, множество) — совокупность людей, характеризующаяся совпадающими временными признаками.

Кодекс профессиональный — правила работы и нормы этические, предписывающие, одобряющие или осуждающие различные формы поведения профессионального.

Кодекс социальный — документ, содержащий гарантии корпоративные социальным работникам для обеспечения надежной защиты социальной.

Кодирование — процесс представления информации с помощью кода в более компактной и удобной форме для оперирования ею при передаче.

Команда (фр., от лат. *commendare* — поручать) — в социологии управления: 1) форма проявления влияния руководителя на подчи-

ненного; 2) группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом совпадающей с личными целями каждого.

Команда управленческая — группа людей, объединенных общностью взглядов, мотивов и ценностей и стремящихся к достижению единой цели.

Комбинаторность — потенциал, ресурс возможных способов соединения.

Коммуникабельность — умение расположить к себе людей и легко вступить в партнерские контакты.

Коммуникатор — специалист, порождающий сообщение в конкурентной среде коммуникативной. Воздействует на ценностные и мотивационные установки **коммуниканта**, пытается достичь изменения поведения аудитории. Свойства: кредитность, надежность, престижность.

Коммуникатор кредитный — эксперт, заслуживающий доверия, к мнению которого можно прислушиваться.

Коммуникаций формы (от лат. *communicatio* — обмен, связь, разговор) — 1) процесс передачи информации, включающий адресанта, каналы, кодирование, дешифровку, содержание, эффективность, контроль, ситуацию, намерение, адресата; 2) акт общения между людьми посредством передачи символов, целью которого является взаимопонимание; 3) обмен информацией любого вида между различными системами связи.

Коммуникационных сетей неудачная конфигурация — существование большого количества уровней управления, когда информация при прохождении от уровня к уровню теряется и/или искажается. Особенно характерно для восходящих коммуникационных потоков («снизу вверх»: от подчиненных к руководителям).

Коммуникация — взаимодействие субъектов информационное, характеризуемое признаками: 1) суверенитетом участников взаимодействия; 2) суверенитетом их ценностных ориентаций, интересов, представлений об объекте взаимодействия и отношения к нему; 3) технологической обеспеченностью каналов равноправного информационного обмена; 4) технологической обеспеченностью равного уровня информационной полноты о предмете взаимодействия.

Коммуникация в организации — информационное взаимодействие, в которое вступают работники при выполнении функциональных обязанностей и/или должностных инструкций. Виды: вербальная и невербальная, письменная и устная, формальная и неформальная коммуникации.

Коммуникация вербальная — коммуникация, реализуемая посредством устной и письменной передачи информации. Осуществляется в процессе речевого диалога, совещания, переговоров, презентаций, телефонного разговора, когда наибольший объем информации передается посредством голосовой связи.

Коммуникация виртуальная — коммуникация с удаленным партнером и/или группой, опосредствованная телекоммуникационными системами.

Коммуникация внутрикультурная — коммуникация, осуществляемая между людьми, происходящими из одной среды культурной.

Коммуникация невербальная — система символов невербальных, знаков и кодов, использующихся для передачи сообщения с большой степенью точности, которая в той или иной степени отчуждена и независима от качеств личности психологических и социальных.

Компетентность коммуникативная — обобщающее свойство личности коммуникативное, включающее развитые способности к коммуникациям, сформированные умения и навыки межличностного общения, знания об основных его закономерностях и правилах.

Компетентность профессиональная — совокупность знаний, умений и навыков, личностных и социальных качеств, создающих потенциальную основу для готовности работника соответствовать требованиям занимаемой должности.

Композиционность — возможность построения адекватной организации путем целенаправленного составления из элементов.

Конвенция (от лат. *conventio* — договор, соглашение) — разновидность договора международного, имеющего многосторонний характер.

Конкуренция (от лат. *concurrere* — бежать вместе) — 1) борьба между индивидами, группами или обществами за овладение ценностями (деньгами, властью, статусом, любовью, признательностью), запасы которых ограничены и неравным образом распределены между индивидами или группами); 2) попытка достижения вознаграждения путем отстранения и/или опережения соперников, стремящихся к идентичным целям. Может проявляться на личностном уровне (например, когда два руководителя борются за влияние в организации) или носить обезличенный характер (предприниматель борется за рынки сбыта, не зная лично своих конкурентов).

Контагиозность — феномен межличностной перцепции, при котором управляемая группа склонна к сходному восприятию руково-

дителя и к сходным ответным реакциям на воздействия управленческие.

Контакт социальный — тип кратковременных, легко прерываемых связей социальных, вызываемых соприкосновением людей в физическом и социальном пространствах.

Контракт — форма трудового договора, заключаемого работником с работодателем, регулирующая их взаимные права и ответственность.

Контркультура — совокупность принятых в группе образцов культурных, противоположных образцам доминирующей культуры и бросающих ей вызов.

Контролинг — форма контроля деятельности организации, направленная на сопоставление фактических результатов с плановыми, сравнение производственных показателей по периодам, исполнителям и видам деятельности.

Контроль — функция управления, устанавливающая степень ответственности принятых решений фактическому состоянию системы, а также выявляющая отклонения и их причины.

Контроль социальный — 1) совокупность средств, с помощью которых общество или социальная группа гарантирует **конформное** (соглашательское) **поведение** его членов по отношению к общепринятым социальным нормам, ролевым требованиям и ожиданиям; 2) механизм **саморегуляции (самоорганизации) и самосохранения** общества путем установления и поддержания нормативного порядка, устранения, нейтрализации и/или минимизации **девиантного** (нормонарушающего) **поведения**; 3) функция гражданского общества по проверке выполнения властными структурами их непосредственных обязанностей и обязательств. В его задачи входит: выявление наиболее острых проблем в функционировании социума; сбор информации по этим проблемам; демонстрация бездействия институтов государственной власти в решении данных вопросов или же неэффективность принимаемых ими мер; выработка альтернативных решений и оказание влияния на органы власти в соответствующем направлении.

Конфликт — 1) процесс развития взаимодействия субъектов по поводу различия их интересов и ориентаций ценностных, начинается с конфронтационной фазы, заканчивается коммуникативной (управленческой). Имеет **рациональную** или **иррациональную** (эмоциональную) природу; 2) качество взаимодействия между людьми (или элементами внутренней структуры личности), выражающееся в противоборстве сторон ради достижения своих интересов и целей;

3) столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов людей. В его основе лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели и средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов и желаний партнеров.

Конфликт вертикальный — конфликт руководителя с подчиненными.

Конфликт горизонтальный — конфликт между коллегами, руководителями одного уровня организации («равный с равными»).

Конфликт инновационный — вид конфликта организационного, возникающего при смене структуры, функций, распределения полномочий или внедрения новых технологий.

Конфликт организационный — результат поведения сотрудника (подразделения) организации, блокирующее поведение другого сотрудника (подразделения) по причине противоречия интересов и потребностей взаимодействующих субъектов, препятствующее реализации целей организации.

Конфликт отдельных групп и подразделений организации — ситуация, в которой подразделения или отдельные руководители, находящиеся в состоянии конфликта, могут не только способствовать разрыву коммуникационных связей внутри организации, но и использовать коммуникационные сети для достижения собственных целей в борьбе с другими подразделениями или руководителями.

Конфликт ролевой — конфликт, связанный с выполнением индивидом одной и/или нескольких ролей социальных, которые заключают в себе несовместимость, конфликтующие обязанности и требования.

Конфликт социальный — конфликт, связанный с попыткой достижения вознаграждения путем подчинения, навязывания своей воли, удаления и/или уничтожения противника, стремящегося достичь того же вознаграждения.

Конфликт структурный — конфликт, в основе которого лежит неудовлетворенность местом и/или статусом, занимаемым работником (группой работников) в структуре организации.

Конфликта природа кумулятивная — увеличение масштаба конфликта через приведение каждым агрессивным действием к ответному действию и/или возмездю более сильному, чем первоначальное.

Конфликта точка критическая — определенный момент в развитии конфликта, характеризующийся наивысшей интенсивностью кон-

фликтных взаимодействий. После ее прохождения интенсивность конфликта, как правило, резко снижается.

Конфликтное управление — деятельность по обеспечению развития взаимодействия конфликтного, направленная на минимизацию в нем кризисов и деструктивных последствий.

Конформизм (от лат. *conformis* — подобный, сообразный) — проявление активности личности, которое отличается реализацией отчетливо приспособленческой реакции на групповое давление (точнее на давление большинства членов группы) с целью избежать негативных санкций: порицания или наказания, за демонстрацию несогласия с общепринятым и провозглашенным мнением, желанием не выглядеть не таким, как все.

Конформность — изменение поведения вследствие реального или воображаемого влияния других людей. Группа, оказывая информационное и/или нормативное влияние социальное, заставляет индивида следовать ей для поддержания групповой интеграции.

Конфронтация (от лат. *con* — против; *frontis* — фронт) — противопоставление, противоборство, столкновение систем социальных, обществ, интересов классовых, убеждений, людей между собой, человека с самим собой, своими представлениями и установками.

Концепция власти реляционистская (от фр. *relation*) — трактовка власти как межличностных отношений, позволяющих одному индивиду изменять поведение другого. Виды: 1) **теория сопротивления** (субъект власти подавляет сопротивление объекта власти); 2) **теория обмена ресурсами** (когда имеет место неравное распределение ресурсов между участниками власти); 3) **теория раздела зон влияния** (когда власть распределяется за сферой влияния).

Концепция «достигающего рабочего» — концепция, заключающая в себе принципы: 1) поручение рабочему задания такой степени сложности, которая доступна его умениям и физическому сложению; 2) поощрение его к тому, чтобы он давал максимум работы, доступной первоклассному представителю его разряда; 3) каждому рабочему, который трудится в наивысшем темпе первоклассного работника, следует выплачивать, в зависимости от характера работы, прибавку от 30 до 100 % в сравнении со средняком его класса.

Концепция «достигающего руководителя» — концепция, согласно которой одного мастера, отвечавшего в цехе за все, заменила «функциональная администрация», состоявшая из восьми узкоспециализированных инструкторов. Если раньше рабочий обо всем заботился сам, то теперь администрация заранее обязывалась обеспечить его до-

кументацией, сырьем, инструментами. Рабочему оставалось только хорошо трудиться. Кроме того, менеджер должен быть не только техническим специалистом, но и инженером социальным: знать личные качества подчиненных, разрешать конфликты, заботиться о своем лидерском стиле.

Концепция индивидуальная управленческая — концепция устойчивых взглядов, складывающихся у руководителя под воздействием деятельности и носящая индивидуализированный характер относительно сути, приемов, методов и форм управления, а также его целей и задач, стиля и условий, требований к подчиненным и отношения к ним.

Концепция «пределов роста» — концепция-конструкт модели планетарной биосоциальной системы с целью определения пределов ее роста, исходя из анализа динамики пяти глобальных параметров: роста народонаселения, экономического роста, производства продовольствия, истощения невозобновляемых природных ресурсов и загрязнения окружающей среды.

Концепция психологическая — концепция, согласно которой в формировании поведения личности ведущее место занимают психологические факторы (от «танатоса» до современных представлений о природе дезадаптации психологической).

Концепция ситуационного лидерства — концепция строго дифференцированного применения руководителем организации оснований власти, в зависимости от ситуации и социально-психологических характеристик группы.

Концепция целевой группировки прогнозов — совокупность определенных, связанных между собой и вытекающих один из другого способов понимания дуалистической системы прогнозов, в которой один представляется **профильным**, предметом специального исследования прогностического, а другие — **фоновыми**, не поддающимися непосредственному исследованию.

Конъюгированность (от лат. *conjugatio* — соединение) — способность к внутреннему обмену и объединению качеств элементов и организаций.

Кооперация — процесс, в ходе которого представители одной или нескольких групп социальных действуют совместно и скоординированно ради достижения единой цели. Основой является **выгода** взаимная.

Координация — центральная функция управления, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность. Задача **координирования**:

достижение согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей (**коммуникаций**) между ними.

Корпорация — прибыльная и/или стремящаяся к прибыли структура организационная.

Коррекция — процесс обнаружения отклонений в ожидаемых результатах деятельности и внесение изменений в ее реализацию в целях обеспечения необходимых результатов.

Коррупция — систематическое получение должностным лицом (или через посредника) материальных ценностей и/или приобретение выгоды имущественного характера, предоставляемых ему исключительно в связи с занимаемым им должностным положением за покровительство и/или оказание услуг в настоящем или будущем.

Коэффициент (от лат. *coefficiens* — содействующий) — числовой множитель при другой переменной величине.

Креативность — способность личности, состоящая в возможности порождения новых, оригинальных идей и/или способов решения задач, а также в потребности личности в этом.

Кредит идиосинкразический (от греч. *idio* — своеобразный, особый, необычайный; *υκρασιακή* — смещение) — разрешение группы на отклоняющееся от групповых норм (**девиантное**) поведение, предоставляемое отдельным ее членам. Он тем больше, чем выше групповой статус индивида и значимее его вклад в прошлые достижения группы.

Культура (лат. *cultura*, от *colo*, *colere* — возделывание, позднее — воспитание, образование, развитие, почитание) — сложное целое, включающее в себя духовные и материальные продукты, которые произведены, социально усвоены и разделяемы членами общества. Могут передаваться другим людям и/или последующим поколениям. Включает в себя: **язык, обычаи, согласованные традиции (конвенции)**.

Культура авторитарная в организации — культура, характеризующаяся наличием норм контроля, прямого регулирования и жесткого. Предполагает ожидание работниками указаний руководителя по всем основным вопросам их деятельности и жестких наказаний за отклонение от этих указаний.

Культура демократическая в организации — культура, характеризующаяся наличием норм и ценностей, которые направлены на участие работников организации в принятии решений, способствуют свободному высказыванию своего мнения при решении различных проблем в организации.

Культура доминирующая — совокупность культурных образцов, которые принимаются и разделяются всеми членами общества.

Культура корпоративная — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации (**корпорации**), задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, ожиданиях и нормах, регламентирует поведение работника.

Культура нормативная — совокупность культурных образцов, которые указывают на стандарты правильного поведения, разрешают, предписывают и/или запрещают определенные социальные действия.

Культура общения — составная часть духовной культуры человека. Включает в себя: умение устанавливать контакты, выбирать методы воздействия на собеседника.

Культура организационная — 1) совокупная характеристика организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности), сделанная на языке определенной типологии; 2) наличие у всех членов организации общих целей, их непосредственное участие в выработке путей достижения этих целей, заинтересованность в достижении общих конечных результатов организации.

Культура управления — системная, обобщенная характеристика труда управленческого, отражающая его качественные черты и особенности, степень профессионализма и компетентности работников аппарата управления.

Культура управленческая — 1) часть общей культуры общества, связанная с формированием знаний управленческих, умений и навыков поведения организационного; 2) единство суждений, ценностей, чувств, настроений, свойственных данному этапу развития деятельности по управлению в обществе.

Культурный образец — компонент культуры или культурный комплекс, норма или ценность, принятые и разделяемые определенным количеством людей.

Л

Либерализм (от лат. *liberalis* — свободный) — концепция и практика осуществления власти, характеризующаяся слабым использованием полномочий власти и низкой мерой организационного влияния.

Лидер — человек, способный выдвигать продуктивные цели развития, находить оптимальный путь их достижения, объединять людей

в социальные образования для решения общих задач, максимально использовать творческие возможности окружающих его людей.

Лидерство — 1) отношение доминирования и подчинения, влияния и следования в системе отношений межличностных; 2) характеристика поведения членов группы социально-психологическая, отражающая стремление к реализации неформального права оказывать влияние на окружающих; 3) способность понимать мотивы и вдохновлять других людей на реализацию собственных или групповых целей.

Лидерство харизматическое — характеристика личности персональная, предполагающая способность создавать привлекательный образ будущего, воодушевлять личным примером, формировать культуру организационную.

Личности позиция жизненная — отношение к действительности и ее понимание, точка зрения личности на свое место и роль в коллективе, обществе, историческом процессе. Может быть активной и пассивной, общественно значимой, идейной и узколичностной. Определяется мировоззрением, убеждением, знаниями и опытом личности.

Личность — система социально значимых свойств человека, продукт общественного развития и включения индивида в систему отношений социальных посредством активной целенаправленной деятельности и общения.

Личность маргинальная — человек, занимающий промежуточное положение на границе между двумя или более культурами, частично ассимилированный в каждую, но полностью — ни в одну из них.

Лояльность — осознанное выполнение работником своих функций в соответствии с целями и задачами организации и в интересах организации, равно как и соблюдение норм, правил и обязательств (формальных и неформальных) в отношении организации, руководства, сотрудников и других субъектов взаимодействий организационных.

М

Манипулирование — скрытое управление, ловкое принуждение людей, вызывающее у них иллюзию самостоятельных решений и действий.

Менеджер — руководитель (**управляющий**), отвечающий за определенное направление деятельности предприятия (менеджер по пер-

соналу, инвестиционный менеджер, менеджер по связям с общественностью, финансовый менеджер, **риск-менеджер**, **бренд-менеджер**, **экаунт-менеджер**, менеджер по продажам), управляющий проектом (**менеджер проекта**) или целой компанией (**топ-менеджер**). К менеджерам причисляют также всех лиц, ответственных за определенное направление, в том числе и неруководящих должностей (ответственный исполнитель, ведущий инженер).

Менеджмент (от англ. *management* — управление, заведование, организация) — 1) управление, включающее совокупность принципов, методов, средств и форм, применяемых с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли; 2) осуществление функций контроля технического и социального в формальных организационных системах (предприятие, фирма, компания); 3) группа статусная в структуре организации, выполняющая функции управления персоналом и координации его деятельности.

Менеджмент высший — уровень высший организационный, руководство высшего звена, отвечающее за принятие стратегически важнейших решений для организации в целом или для основной ее части.

Менеджмент низовой (оперативный) — первое звено, уровень низший организационный, находящийся непосредственно над рабочими-исполнителями и отдельными специалистами (**неуправляющими**).

Менеджмент средний — срединное звено, уровень средний организационный, работа младших начальников, координируемая и контролируемая руководителями среднего звена, которые являются буфером между руководителями высшего и низового звеньев. Готовит информацию для решений, принимаемых руководителями высшего звена, и передает эти решения, обычно после их трансформации в технологически удобной форме в виде спецификаций и конкретных заданий, низовым линейным руководителям.

Менеджмента тип — система обобщенных принципов, методов, средств и форм управления.

Меритократия — принцип управления, согласно которому руководящие посты должны занимать наиболее способные лица, независимо от их социального происхождения и финансового достатка.

Метамотивация — поведение, вдохновленное высоким развитием представлений о ценностях и потребностях. Свойственно самоактуализирующимся лицам.

Метод исторический — способ изучения сущности и содержания объектов различной природы, когда основное внимание уделяется

формированию, развитию и динамике изучения. В основе лежит принцип познания научного (**историзм**), являющийся методологическим выражением саморазвития действительности. Включает в себя: 1) изучение настоящего состояния объекта; 2) реконструкцию прошлого и основных этапов его движения исторического; 3) предвидение будущего.

Метод наблюдения социологический — метод прямого, непосредственного и целенаправленного восприятия объекта исследования, фиксируемого определенным образом.

Метод планирования балансовый — способ обеспечения связей между потребностями общества и его возможностями при ограниченности ресурсов.

Метод системный (от греч. *συστημα* — целое, составленное из частей; *methodos* — путь) — метод научный универсальный, согласно которому объект исследования рассматривается как система, т. е. отличная от других совокупность элементов, обладающая собственными свойствами и функциями. При этом учитывается, что данная система сама является элементом системы большего порядка.

Метод социологический — способ сбора, обработки и анализа данных первичных в социологии.

Метод социометрический (социометрический тест) — исследование структуры межличностных отношений в группе малой социальной путем изучения выборов, сделанных членами группы по тем или иным социометрическим критериям.

Метод структурно-функциональный — способ анализа системы, при котором принимается, что наблюдаемые элементарные структуры выполняют определенные функции внутри системы и/или для структур более высокого порядка.

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

Методология исследования социологического — область познания социологического, имеющая своим содержанием совокупность принципов и способов организации, развития и оценки теоретического и эмпирического знания, систему норм и **регулятивов** проведения исследований.

Методы прогнозирования — совокупность приемов и способов мышления, позволяющая на основе анализа **эндогенных** (отражающих

собственные свойства объекта) и **экзогенных** (обусловленных влиянием фона прогнозного) значащих переменных объекта прогнозирования, а также их измерений в рамках рассматриваемого явления вывести вероятностные суждения определенной достоверности относительно перспектив их развития.

Методы управления социального — совокупность приемов и способов целенаправленного, уровневого воздействия на отдельных работников, группы, коллектив для достижения целей. На каждом из этих уровней управление сталкивается со специфическими проблемами, вырабатывая соответствующее содержание, направленность и организационные формы. Выделяют: экономические, организационно-административные и социально-психологические методы.

Механизм управления сознательный — механизм управления, предполагающий предварительный выбор целей и средств их достижения в соответствии с интересами различных групп социальных.

Механизм управления стихийный — механизм управления, при котором упорядочивающее, управляющее воздействие на систему является усредненным результатом столкновения и/или перекрещивания различных, нередко противоречащих друг другу сил, массы случайных единичных актов. Автоматичен по своей природе, не требует вмешательства людей, формируется интуитивно («на глазок») на инициативной основе деятельности субъектов.

Механизмы партнерства социального — согласование интересов наемных работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений, осуществляемое путем переговоров и завершаемое заключением коллективных договоров и соглашений. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений является неотъемлемой характеристикой системы партнерства социального независимо от понимания его сущности.

Механизмы управления — 1) процесс, посредством которого обеспечиваются упорядоченное состояние, заданный уровень организованности системы (**регулирование**); 2) процесс, состоящий в выделении лишь одного аспекта управленческой проблемы, игнорируя при этом все остальные возможности ее решения (**манипулирование**).

Мнение — продукт сознания индивидуального или массового, выступающий в виде совокупности логически взаимосвязанных суждений, содержащих оценку явления или процесса. Отражает позицию личности (группы) в отношении предмета обсуждения. Формируется в ситуации неопределенности, требующей разрешения, реализуется в высказываниях, поведении индивидуальном или коллективном.

Мнение групповое — совокупность логически взаимосвязанных оценочных суждений, выражающих позицию группы, формальной или неформальной, в отношении обсуждаемого явления (процесса). Основой являются интересы и потребности группы. Выражается в высказываниях членов группы, а также в индивидуальном или групповом поведении, представляет собой консенсус индивидуальных отношений к проблеме, задевающей интересы членов группы.

Мнение общественное — продукт коллективного осмысления социальной реальности, интегрирующий значимые представления, отражающие потребности и интересы общностей социальных как субъектов общественного мнения, и выражающийся в оценочном отношении к состоянию социальной среды и коллективных поведенческих актах. Уровни проявления: 1) **формально-декларативный**, соответствующий официальной гражданской позиции, одобряемой в конкретной социальной общности; 2) **бытовой** (прагматический), отражающий систему нормативов на обыденном уровне. Распространяется по формальным (официальным) и неформальным каналам коммуникаций.

Мнения общественного опрос — 1) методы социологического исследования отношения общностей социальных, больших социальных групп к наиболее важным для них проблемам (разновидность опроса массового); 2) эмпирическое социологическое исследование содержания и структуры мнения общественного, направленное на выявление оценочного отношения субъекта (его элементов) мнения к социально значимой проблеме, имеющей и представляющей конкретный интерес для исследуемой общности.

Мобильности интенсивность — характеристика мобильности социальной, обозначающая число индивидов, меняющих социальные позиции в вертикальном и/или горизонтальном направлении за определенный промежуток времени.

Мобильность вертикальная — переход индивида или объекта социального из одного слоя социального в другой.

Мобильность горизонтальная — переход индивида или объекта социального от одной позиции социальной к другой, находящейся на том же уровне.

Мобильность профессиональная — движение работников (группы работников), изменяющее их профессиональный и должностной статус в структуре организации социальной, содержание и объем выполняемых функций, место приложения труда.

Мобильность социальная — любой переход индивида или объекта социального, созданной ценности или модифицированной благодаря человеческой деятельности, от одной позиции социальной к другой.

Моделирование — исследование реального объекта путем построения и изучения его модели. Применение существенных свойств моделируемого объекта к познанию мало изученных реальных систем социальных.

Моделирование в социологии — опосредствованное изучение объектов социальных, в процессе которого они воспроизводятся во вспомогательной системе (**модели**), замещающей в познавательном процессе оригинал и позволяющей получать новое знание о предмете исследования.

Моделирование имитационное в социологии — метод исследования объектов социальных с помощью специальных моделей имитационных, предполагающих такое представление исследуемого объекта, при котором его качественная природа искажается по возможности в минимальной степени и достаточно точно отображается динамика изменений состояний объекта на некотором временном промежутке.

Модель (от лат. *modulus* — мера, образец, норма) — упрощенное, упакованное знание, несущее вполне определенную, ограниченную информацию о предмете, отражающее те или иные его отдельные свойства. Принято делить на **содержательные** и **формальные**.

Модель коммуникации информационная — модель процесса обмена информацией между отправителем и адресатом, осуществляемого по определенному каналу с использованием специфического кода.

Модель разрешения конфликта медиаторная — стратегия поведения руководителя при разрешении межличностных конфликтов, при которой он принимает на себя роль посредника между конфликтующими сторонами, содействует сближению их позиций.

Модель рациональной бюрократии (нормативная) — концепция структуры управления, содержащая принципы: 1) четкого разделения труда; 2) иерархичности управления; 3) наличия формальных правил и норм; 4) духа формальной безличности труда; 5) соответствия компетенций работника квалифицированным требованиям к должности.

Модератор (от англ. *moderate* — регулировать, умерять) — функциональная роль в опросах фокус-групповых, состоящая в регулировании дискуссии для достижения целей, поставленных заказчиками.

Мониторинг социальный (от лат. *monitor* — контролирующий) — системное изучение тенденций, внутренних и внешних фактов и побудительных мотивов осуществления жизнедеятельности общества,

различных групп социальных и индивидов с целью разработки прогнозов и выработки стратегий управления. Это «трансформированная» функция контроля, проявляющая себя как совокупная деятельность по систематическому наблюдению за состоянием и развитием объектов социальных по выбранным показателям и индикаторам.

Мотив трудовой деятельности — побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его внутренними интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно путем получения жизненно важных благ посредством труда с наименьшими моральными и материальными издержками.

Мотивация (лат. *movere*) — 1) внутреннее побуждение к действию; 2) динамический процесс психофизиологический, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; 3) способность человека деятельно удовлетворять собственные потребности.

Мотивация достижения — потребность личности в достижении высоких результатов поведения и максимальном удовлетворении иных потребностей. Рассматривается как **метамотивация**, регулирующая меру выраженности всех мотивов.

Мотивация самоактуализации — высший уровень в иерархии мотивов личности, состоящий в потребности личности в возможно более полной реализации своего потенциала, в потребности самореализации.

Мотивация управленческая — внутреннее стремление руководителя к удовлетворению потребностей в определенных благах посредством деятельности по управлению трудовым поведением работников в целях организации.

Мышление групповое — тенденция отдельных личностей подавлять собственную точку зрения на ту или иную проблему, чтобы не нарушать гармонию группы.

Н

Наблюдение включенное (соучаствующее) — тип наблюдения, при котором исследователь (открыто или инкогнито) получает информацию, являясь действующим участником изучаемой группы.

Наблюдение невключенное — тип наблюдения, при котором исследователь получает информацию об изучаемой группе, не являясь ее членом.

Надежность — 1) комплексное свойство объекта, отражающего его способность выполнять заданные функции при сохранении своих характеристик в определенных пределах; 2) степень идентичности и/или соответствия результатов исследования, получаемых повторным применением той же самой методики и техники в аналогичных условиях.

Надежность измерения — 1) интегральный показатель, включающий понятия правильности, чувствительности, точности, устойчивости и валидности инструмента измерения; 2) вероятность отклонения приписываемого объекту значения от его истинной характеристики.

Населения перепись — специально организованное мероприятие, отвечающее научным требованиям, целью которого является сбор данных о социально-демографических и иных характеристиках населения. Результаты переписи используются как основа управления социального на базе прогнозирования и моделирования процессов, характеризующих структуру народонаселения.

Наставничество — метод адаптации, представляющий собой процесс поддержки социально-психологической, консультирования и оценки новичка более опытным сотрудником организации.

Неопределенность в сфере управления политическая — любой недостаток и/или отсутствие контроля процессов и структурных единиц организации, а также недостаток контроля факторов внешнего окружения организации. Различают также **культурную** и **технологическую** неопределенности.

Ноосфера (сфера разума, «мыслящая оболочка») — высшая стадия развития биосферы Земли, связанная с тем этапом развития человечества, когда его разумная деятельность становится определяющим фактором развития глобальной биосоциальной системы.

Норм социальных интернализация (англ. *internalization*) — процесс познания и внутреннего принятия человеком в качестве обязательных ценностей и норм поведения социальных, характерных для его группы социальной и/или более широкой общности.

Норма корпоративная — требование организации к сотруднику, в котором более или менее точно определены объем, характер, границы возможного и дозволяемого поведения. Содержит в своих требованиях: средства оценки социальной, средства контроля реализации соответствующих требований.

Норма нравственная — система идей и представлений о правильном и неправильном поведении, которые требуют выполнения одних действий и запрещают другие.

Норма социальная — общепринятое и обобщенное правило (стандарт, шаблон), управляющее поведением людей в соответствии с ценностями определенной культуры.

Норматив социальный — научно обоснованная количественная и качественная характеристика нормативного состояния социального явления или процесса (или одной из их сторон), полученная на основе учета объективных закономерностей и возможностей общественного развития. Направлен на максимальное удовлетворение материальных и духовных потребностей личности. Имеет конкретно-исторический характер.

О

«Обучение неспособности» бюрократическое — явление, состоящее в отказе представителей бюрократии от творческого, самостоятельного мышления и даже от компетентности. Его следствием является **бюрократ стереотипный**, не имеющий воображения и способности к творчеству, негибкий в применении официальных норм и правил в простых и понятных ситуациях.

Общение — деятельность, в процессе которой люди обмениваются информацией и воздействуют друг на друга с помощью **чувств и эмоций**.

Общественное настроение — преобладающее состояние чувств и умов тех или иных групп социальных в определенный период времени. Элемент обратной связи в системе управления социального. Наиболее значительная сила, побуждающая людей к деятельности, оказывающая влияние на поведение различных групп и слоев общества, а также классов, наций и народов. Проявляется во всех сферах жизнедеятельности социальной. Характеризуется определенной предметной направленностью (политическое, эстетическое, религиозное настроение и пр.), а также уровнем накала эмоционального (**апатия, депрессия — подъем, энтузиазм**).

Общественность — множество людей: 1) рассеянное в пространстве и обладающее сходными интересами в отношении некоторого объекта (например, общественность, поддерживающая политическое движение или партию); 2) объединенное отношением к определенному событию, способное его оценивать, влиять в известных пределах на его ход и обсуждать его последствия.

Общество — 1) совокупность всех видов социального взаимодействия людей и форм организации их совместной жизнедеятельности; 2) исторически конкретный тип системы социальной; 3) определенная форма отношений социальных.

Общество гражданское — общество с развитыми принципами самоуправления и самодеятельности, основанное на согласии и свободное от произвольного вмешательства в его дела государства и его органов.

Общество информационное — концепция социолого-футурологическая, полагающая главным фактором общественного развития производство и использование научно-технической и иной информации. Отличительные признаки: 1) информация должна использоваться как экономический ресурс; 2) информация становится предметом массового потребления у населения; 3) происходит интенсивное формирование информационного сектора экономики, который растет более быстрыми темпами, чем остальные отрасли.

Объект воздействия управленческого — социальные отношения между членами организации, а также социальные нормы организации и ценности ее членов.

Объект мониторинга социального — различные явления и процессы социальные, способные заметно воздействовать на характер социально-экономического развития, политическую ситуацию и ход общественных преобразований.

Объект применения власти управляемый — подчиненное лицо.

Объект управления — 1) явления (личность, коллектив, организация, общество и т. п.) и процессы (производство, сбыт, коммуникации и т. п.), на которые направлено воздействие управленческое; 2) орган, воспринимающий воздействия со стороны субъекта управления, получающий команды системы управления и действующий в соответствии с ними. Это может быть: работник, трудовой коллектив, ресурсы, информация.

Объекта прогнозирования переменная — значащая переменная объекта, принимаемая как существенная для описания объекта в соответствии с задачей прогнозирования. Характеризуется как **экзогенная** (вне рамок модели прогнозной) или **эндогенная** (в рамках модели прогнозной).

Обычай — всякая подробность или особенность жизни (кроме чисто физиологической или патологической), повторяемая постоянно, периодически или при известных случаях, сознательно или бессознательно, большей или меньшей группой лиц, одним лицом, как нечто неизбежное, необходимое, полезное или приятное. Использо-

ется для обозначения отношений в различных областях: культура, право, предпринимательство, торговля.

Олигархия (от греч. *оlуарχία* — власть немногих) — режим политический, при котором власть сосредоточена в руках сравнительно малочисленной группы граждан и обслуживает их интересы личные и/или групповые.

Онтогенез (от греч. *οντο* — существо, *γένεση* — происхождение, рождение) — индивидуальное развитие, отражение существования в стадиях возникновения, становления, развития, стагнации, распада и ликвидации (организации).

Описание и объяснение — имманентные функции познания социального. **Описание** представляет собой фиксацию результатов опросов, наблюдений и экспериментов, соответствует эмпирическому уровню познания. **Объяснение** раскрывает сущность объекта исследования и соответствует теоретическому уровню познания.

Опрос — метод сбора первичной информации, применяемый в исследованиях социологических. Его целью является получение информации об объективных и (или) субъективных (мнения, настроения и т. п.) фактах со слов опрашиваемого.

Опрос социометрический — метод сбора, количественного измерения и анализа данных социологических о структуре межличностных отношений в группах малых социальных путем фиксирования предпочтений членов группы в ситуации выбора.

Опрос экспертный (от лат. *expertus* — опытный) — метод исследования социологического, базирующийся на использовании мнений компетентных лиц (**экспертов**) по широкому кругу проблем.

Организации миссия — основная, глобальная цель организации, в которой она публично провозглашает свое видение собственного общественного предназначения.

Организации окружение внешнее — совокупность физических, социальных, организационных, экономических и иных условий, воздействующих прямо и/или косвенно на деятельность организаций.

Типы связей организации с окружением внешним, основные: 1) властные (регламентирующие и контролирующие); 2) информационные (оповещательные); 3) финансовые; 4) культурные (нормативные и ценностные образцы); 5) системные (любые связи для поддержания устойчивости системы).

Организации политика — общие ориентиры для действий и принятия решений организацией, регулирующие выработку и реализацию ее планов.

Организации репутация деловая — характеристики организации ценностные, вызываемые сложившимся имиджем корпоративным (аутентичность, честность, ответственность, порядочность).

Организации уровень ближний — компоненты внешней среды, оказывающие наибольшее воздействие на деятельность организации, частично входящие в ее структуру, напрямую участвующие в ее бизнес-процессах (владельцы собственности в организации, ее акционеры, члены попечительского совета, инвесторы и т. д.).

Организации уровень институциональный — структурные единицы внешней среды, способные оказывать воздействие на различные компоненты организации нерыночными методами: прямое принуждение, контроль, давление, нерыночная поддержка, **имиджирование**.

Организации уровень общий (фоновый) — включает в себя: 1) технические достижения; уровень накопленных знаний; 2) образовательный уровень; 3) степень развития социальных ценностей в обществе; 4) уровень доминирующей культуры всего общества; 5) совокупность установок общественности в отношении потребления продуктов и возможности этого потребления; 6) степень восприятия законов и контроля со стороны государственных органов; 7) развитие коммуникаций в обществе.

Организации уровень рыночный — структурные единицы организации, непосредственно участвующие в обмене ресурсами с внешней средой. Составляющие: банки, партнеры, поставщики, заказчики, вспомогательные части рыночной среды, конкуренты, потребители.

Организация — 1) искусственное объединение институционального характера, занимающее определенное место в обществе и предназначенное для выполнения определенной функции (корпорация, орган власти); 2) деятельность по упорядочению какого-либо процесса (распределение функций, установление связей) или явления (иерархическая организация); 3) структура, строение, тип связей, представляющих способ соединения частей в целое (организованные и неорганизованные системы, политические организации общества).

Организация виртуальная — 1) организация, в которой структура утрачивает статус системообразующий; 2) организация, существующая в информационной среде и являющаяся ее частью.

Организация найма человеческих ресурсов — совокупность мероприятий по привлечению на конкретные должности и оценке кандидатов, обладающих профессиональными и личностными качествами, необходимыми для достижения целей организации.

Организация социальная — совокупность позиций социальных (статусов и ролей), связанных сетью социальных отношений и взаимодействий, направленных на совместную реализацию общезначимой цели.

Организация формальная — предварительно спланированная структура полномочий и функций, устанавливаемая на основе сложившегося взаимодействия между компонентами организации. Ориентирована на достижение приемлемого уровня производства, общих целей организации. Определяет всю систему отношений и набор функций, позволяющих осуществлять целенаправленную деятельность. Характеризуется определенной степенью стандартизации трудовых функций.

Ориентир социальный — наиболее возможная, рациональная величина развития общественных процессов, исходя из сложившихся показателей развития аналогичных явлений и процессов.

Ответственности диффузия — явление распределения общей ответственности за результат между членами группы, вследствие чего личная ответственность каждого из них становится существенно меньше исходной.

Ответственность дискреционная филантропическая — ответственность, побуждающая к действиям, направленным на поддержание и развитие благосостояния общества через добровольное участие в реализации программ.

Ответственность организации социальная (англ. *social responsibility*) — ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое: 1) содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; 2) учитывает ожидания заинтересованных сторон; 3) соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; 4) введено во всей организации.

Ответственность социальная корпоративная — продвижение практик ответственного бизнеса, приносящих пользу бизнесу и обществу, способствующих социальному, экономическому и экологическому устойчивому развитию путем максимизации позитивного влияния бизнеса на общество и минимизации негативной нагрузки на окружающую среду.

Отношения межличностные — субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и спо-

собах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения.

Отношения организационные — взаимодействие или противодействие между элементами организации внутри и вне ее при создании, функционировании, развитии и разрушении организации.

Отношения социальные — осознанные и чувственно воспринимаемые совокупности повторяющихся взаимодействий, соотнесенные по своему смыслу друг с другом и характеризующиеся соответствующим поведением.

Отношения управленческие — межличностные отношения, складывающиеся между людьми в процессе деятельности управленческой.

Отступление — реакция на блокаду потребностей (реальную или мнимую), в ходе которой происходит кратковременный или длительный отказ от удовлетворения этих потребностей. Виды отступления в ситуации полной (тотальной) блокады: **сдерживание** и **подавление**.

Отсутствие устойчивых горизонтальных связей между отдельными подразделениями организации — ситуация, в которой руководство организации допускает лишь вертикальные связи, а коммуникации между подразделениями одного уровня считает незначимыми и ненужными. Характерно для высокоцентрализованных и формализованных линейных организационных структур.

Отчет аналитический — итоговый материал прикладного исследования социологического, содержащий указания на исполнителя и заказчика, излагающий методологию и методику, дающий описание и объяснение предмета исследования, выводы и практические рекомендации.

Отчет социологический — самостоятельный вид научной деятельности, выполненной в форме подведения итогов прикладного исследования социологического, проведенного по определенному плану. Требования к составлению отчета аналогичны требованиям, предъявляемым к программе исследования.

Оценивание — направление контроля, предполагающее формирование постоянных информационных потоков с целью объективного анализа процессов в организации.

Оценка социальная — 1) одобрение или неодобрение, проявляемое индивидом, группой, организацией или обществом в целом по отношению к своим членам в ответ на выполнение или невыполнение предъявляемых к ним требований; 2) социально обусловленный

процесс оценивания актов индивидуального действия, первый этап действия контроля социального.

Оценки экспертные — официально оформленные мнения экспертов о различных сферах человеческой деятельности, составленные на основе сравнения объектов, их структуры и свойств по выделенным критериям.

П

Парадигма (от греч. *παράδειγμα* — пример, образец) — модель постановки проблем, принятая в качестве образца решения исследовательских задач. Господствующий способ научного мышления, выраженный в некоторой законченности и относительной согласованности взглядов на окружающие явления и процессы.

Партнерство социальное — особый тип регуляции социально-трудовых отношений на основе баланса интересов наемных работников, работодателей и государства, направленный на достижение согласия социального в обществе.

Патернализм (от лат. *paternus* — отеческий) — особенности взаимоотношений социальных и взаимодействий на производстве. Работник чувствует, что он принадлежит к единой семье и что организация о нем заботится. Чувство общности создается при помощи особых мероприятий. Так, для японских компаний, где он целенаправленно культивируется, характерны: единый стиль одежды, возможности общения с руководством, в том числе и в непринужденной обстановке, пожизненный наем.

Патология организационная — дисфункция в организации или устойчивое нарушение нормального ее функционирования, когда по каким-либо очень важным и трудноискоренимым причинам обнаруживаются сбои.

Персонал организации — работники, составляющие структуру организации (совокупность статусов и ролей), осознающие членство в организации, подчиняющиеся нормам организационной культуры и выполняющие необходимые функции в соответствии с разделением труда.

Персонала обучение — целенаправленный планомерный и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми в профессиональной деятельности и в целях создания кадрового резерва, проходящий под контролем руко-

водства организации и в целях повышения качества ее ресурсов человеческих.

Персонала организации вознаграждение как принцип управления — осуществление руководителями организации мотивации к деятельности работников организации в процессе управления через вознаграждение.

Персонала оценка — целенаправленный процесс установления соответствия деловых и личностных качеств работника требованиям должности и/или рабочего места. Методы оценки: прогностические, практические, имитационные.

Персонификация — процесс трансформации групповых организационных целей, ценностей, интересов, мнений в индивидуальные.

Перцепция (лат. *perceptio*) — 1) процесс познания, состоящий в субъективном отражении предмета и/или явления в целом при непосредственном воздействии на рецепторы органов чувств; 2) функция психическая процесса приема и преобразования информации, получаемой при помощи органов чувств, формирующая субъективный целостный образ объекта, воздействующего на анализаторы через совокупность ощущений.

План (от лат. *planus* — плоский, ровный) — заранее намеченная система деятельности с характеристикой ее целей, содержания и объемов, предусматривающая порядок, последовательность и сроки выполнения определенных работ.

Планирование адресное (прямое) — разработка и обоснование системы заданий по достижению определенного уровня общественного развития. Это касается рациональных соотношений в развитии явлений и процессов социальных, отражающих реальное их состояние, тенденции изменения, уровень использования науки и техники, потребностей людей.

Планирование кадровое — плановые мероприятия по определению потребности в работниках, сокращению штатов, регулированию кадрового развития и установлению источников и объема расходов на содержание и стимулирование сотрудников организации.

Планирование карьеры — целенаправленное создание условий для последовательного преодоления работником достигаемых уровней профессионализма и компетенций.

Планирование социальное (косвенное) — научно обоснованное определение целей, показателей и заданий развития объектов социальных и основных средств их реализации в интересах общества, социальных институтов и/или крупных производственных объедине-

ний. Элементы механизма реализации: конкретные условия, возможности и потребности самого объекта, а также его составные части и переменные экзо- и эндогенного характера, поддающиеся или не поддающиеся государственному и общественному регулированию.

Планирование организационное — один из компонентов процесса управления, в ходе которого формулируются цели, создаются образцы и эталоны, составляющие основу управленческого контура в организации.

Планирование персонала (стратегическое) — сопоставление организационных компетенций, необходимых для реализации стратегии развития, и фактического состояния человеческих ресурсов для последующего определения и закрытия потребности в данных ресурсах.

Поведение коллективное — особый вид **поведения социального**, массовые действия, выражающие отношение социальной группы, общности, случайного скопления людей к происходящему событию. Является объектом управления социального в части формирования поведения, например, выражающего поддержку массами политического курса руководства страны (электоральное поведение, «стихийные» политические митинги и демонстрации).

Поведение девиантное — поведение, отклоняющееся от общепринятых, социально одобряемых, наиболее распространенных и устоявшихся норм в определенных сообществах в определенный период их развития.

Поведение организационное — совокупность действий и поступков индивида или группы как элемента конкретной организации.

Подавление — уход от реализации целей при удовлетворении потребностей под воздействием внешнего принуждения, когда чувства несправедливости, обиды, возмущения, а также постоянное желание немедленного удовлетворения потребностей постоянно присутствует внутри индивида, но загоняется вглубь и может в любой момент выйти наружу в форме агрессии при определенных, благоприятных для этого условиях.

Подзатыльник (юмор.) — способ передачи информации от старшего поколения младшему.

Подкрепление — управленческое воздействие на работника, в результате которого увеличивается вероятность проявления у него желательного, одобряемого поведения.

Подход к управлению системный — представление управления как целостной системы, имеющей собственную структуру в виде совокупности взаимосвязанных элементов (объекта, субъекта, цели и т. д.),

собственный процесс функционирования, включающий ряд последовательных управленческих этапов, свои принципы, формы и методы.

Подход к управлению ситуационный — представление управления как сложной и динамичной системы, не имеющей универсальных требований к эффективной организации. **Ситуационность управления** означает, что управление действиями людей должно определяться контекстом, в котором они осуществляются.

Подход к управлению функциональный — подход к объекту управления на основе изучения его функций и алгоритма поведения.

Подход процессный в организации — рассмотрение организации в виде множества бизнес-процессов, участниками которых являются структурные подразделения и должностные лица организационной структуры. Выделяют: основной бизнес-процесс, на базе которого осуществляется выполнение функций по текущей деятельности; обслуживающий бизнес-процесс, на базе которого осуществляется обеспечение производственной и управленческой деятельности. При применении процессного подхода структура управления реализует управление — 1) в рамках каждого бизнес-процесса; 2) группой бизнес-процессов на уровне всей организации.

Подход рамочный логический (англ. *Logical Framework Approach*) — инструмент целенаправленного планирования, анализа, оценки, промежуточного контроля (мониторинга) и подведения итогов проекта.

Подход системный — направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: 1) целостного комплекса взаимосвязанных элементов; 2) совокупности взаимодействующих объектов; 3) совокупности сущностей и отношений. Основные принципы: целостность, иерархичность строения, структуризация, множественность, системность.

Показатели социальные — количественные и качественные характеристики состояния, тенденций и направлений социального развития, применяемые в планировании социальном для оценки соответствия реально сложившегося положения научно обоснованным требованиям. В наиболее полном виде определяются и рассчитываются на базе **данных статистических**.

Полномочия властные (прерогативы власти) — строго очерченный перечень прав и обязанностей, способов их реализации, предоставляемых властвующему лицу (**руководителю**).

Полномочия линейные — полномочия, передаваемые от руководителя непосредственно подчиненному и далее другим подчиненным.

Порука круговая — одна из форм фаворитизма ингруппового, при которой начинают срабатывать так называемые нормы оправдания, т. е. культурные образцы, с помощью которых люди оправдывают осуществление каких-либо запретных желаний и действий без открытого вызова существующим морально-этическим нормам.

Порядок организационный — система договорных, относительно стабильных целей, связей и норм, регулирующих отношения между организациями, подразделениями, сотрудниками по поводу осуществления их функций.

Порядок социальный — система общественных отношений, которая складывается в результате реализации норм социальных: права, морали, обычаев, традиций и ритуалов. Регулируется действующим законодательством, обычаями и традициями, а также нравственными нормами, разделяемыми и воспроизводимыми большинством членов общества.

Потенциал (от лат. *potentia* — сила) — совокупность всех средств, запасов, источников, которые могут быть использованы с какой-либо целью в случае необходимости.

Потенциал организации — материально-технические, экономические, организационные и человеческие ресурсы и возможности организации.

Праксеология (от греч. *πράξις* — действие) — 1) наука о человеческой деятельности, о реализации человеческих ценностей в реальной жизни; 2) теория эффективной организации деятельности.

Предвидение научное — определение явлений природы и/или общества, относящихся к будущему или неизвестных на настоящий момент времени, но поддающихся выявлению, опережающее отображение действительности, связанное с управлением. Функции реализации: **предсказание, предугадание.**

Предмет исследования социологического — сторона жизнедеятельности объекта социального, в наиболее полном виде выражающая социальное противоречие (**проблему**).

Предпрогнозная ориентация — совокупность работ, предшествующих разработке задания на прогноз и включающих определение объекта, цели и задач прогнозирования, а также периодов основания и упреждения прогноза.

Предсказание — форма предвидения, подразумевающая описание возможных или желательных перспектив, состояний, решений проблем будущего. Имеет формы конкретизации: **предчувствие, предугадывание, прогнозирование.**

Предуказание — форма предвидения, напрямую связанная с решением проблем будущего, в ней обязательно присутствует волевое решение человека по достижению целенаправленной деятельности. Имеет формы конкретизации: **целеполагание, проектирование, планирование, программирование**, текущие **решения управленческие**.

Приватизация — передача собственности государственной или муниципальной в собственность коллективную или частную.

Принцип соответствия — принцип, согласно которому руководство должно делегировать индивиду достаточно полномочий, чтобы он был в состоянии выполнять те задачи, за которые несет ответственность.

Принцип «zero sum» (нулевая сумма) власти — принцип теории игр, применяемый к объяснению процесса перераспределения власти между отдельными уровнями управления и между отдельными руководителями в организации. Его суть: приращение власти у одной части системы на определенную величину неизбежно приводит к потере власти у другой (других) части системы на эту же величину.

Проблема социальная — противоречие, объективно возникающее в процессе функционирования и развития общества (системы) или составляющих его подсистем, требующее организации целенаправленных действий по выбору одной из возможных альтернатив развития.

Проблема управленческая — сложная теоретическая или практическая задача, требующая изучения, анализа проблемной ситуации, получения полной информации, выработки концепции подхода к ее решению.

Проблемы, связанные с созданием эффективно действующих коммуникаций, — проблемы: 1) структурных коммуникаций; 2) возникающие в ходе межличностного общения (**барьеры общения**).

Проблемы структурных коммуникаций — коммуникационные задачи, возникающие между элементами организационной структуры, обусловленные неопределенностью во взаимоотношениях между отдельными структурными единицами организации.

Прогноз — научно обоснованное суждение о возможных состояниях объекта в будущем и/или альтернативных путях и сроках их достижения.

Прогноз интервальный — прогноз, результат которого представлен в виде доверительного интервала характеристики объекта для заданной вероятности его осуществления.

Прогноз нормативный — прогноз: 1) определяющий пути и сроки достижения возможных состояний объекта в будущем, принимаемых в качестве целей развития; 2) имеющий своим содержанием установление будущих желательных целей развития объекта и рассмотрение возможных вариантов их достижения.

Прогноз поисковый — прогноз, описывающий возможные варианты состояний объекта в будущем. Инерционный прогноз, экстраполирующий тенденции развития объекта.

Прогноз точечный — прогноз, представленный в виде единственного значения характеристики объекта без указания доверительного интервала.

Прогноза верификация — этап прогнозирования, на котором осуществляется оценка достоверности, точности и/или проверка обоснованности прогноза. **Виды верификации** прогнозов социальных: прямая и косвенная, оппонентом, методами учета ошибок, повторного опроса или компетентным экспертом.

Прогноза достоверность — оценка вероятности осуществления прогноза для заданной точности и доверительного интервала.

Прогноза неопределенность — функция количества информации, которой располагает исследователь по поводу объекта прогнозирования, а также функция уверенности в данной информации.

Прогноза ошибка — апостериорная величина отклонения прогноза от действительного состояния объекта и/или путей и сроков его осуществления.

Прогноза период основания (базы) — промежуток времени, на информационной базе которого строится **ретроспекция**.

Прогноза период упреждения — промежуток времени от настоящего в будущее, на который разрабатывается **прогноз**.

Прогноза точность — оценка доверительного интервала прогноза для заданной вероятности его осуществления.

Прогнозирование — процесс разработки прогнозов.

Прогнозирование социальное — специально организованное исследование научное перспектив явлений и процессов социальных. Ключевая форма конкретизации предсказательной функции управления социального.

Прогнозная ретроспекция — этап прогнозирования, на котором исследуется история развития объекта прогнозирования и прогнозного фона с целью получения их систематизированного описания.

Прогнозный горизонт — максимально возможный период упреждения прогноза, при котором обеспечивается его **точность** и **достоверность**.

Прогнозный диагноз — этап прогнозирования, на котором исследуется систематизированное описание объекта прогнозирования и прогнозного фона с целью выявления тенденций их развития, выбора моделей и методов прогнозирования.

Прогнозный фон — совокупность внешних по отношению к объекту прогнозирования условий и факторов, существенных для решения задачи прогноза.

Прогностика (от греч. *προγνωστικά* — предвидение, предсказание) — 1) наука о принципах, методах и средствах научного прогнозирования; 2) научная дисциплина о закономерностях разработки прогнозов.

Прогностика социальная — научная дисциплина, изучающая общие принципы прогнозирования перспектив объектов социальной реальности, закономерности разработки прогнозов социальных.

Программа (от греч. *πρόγραμμα* — объявление, предписание) — изложение основных задач и целей деятельности каких-либо объектов, комплекса мероприятий по их реализации, что предполагает: построение дерева целей, мероприятий, определение ресурсов, сравнение альтернативных вариантов и выбор наилучшего.

Программа исследования социологического — научный документ, содержащий методологические, методические и процедурные основы исследования явления или процесса социального.

Программирование социальное — управленческий механизм согласования предустановленных социальных целей со средствами их достижения.

Проект (от лат. *projectus* — брошенный вперед) — замысел, прообраз предполагаемого объекта, отвечающий желаемым свойствам.

Проект социальный — совокупность расчетов для построения объекта социального по вариативной модели. Его реализация требует наличия: 1) замысла плана; 2) управленческой концепции; 3) разработки совокупности действий, исполнителей и средств по определению и достижению целей.

Проектирование — процесс создания проекта, прототипа, прообраза предполагаемого и/или возможного объекта (состояния), отвечающего желаемым свойствам.

Проектирование новых городов социальное — процесс учета социальных аспектов жизни людей при проектировании городской среды.

Предполагает сопоставление различных вариантов для выбора наиболее приемлемого проекта строительства как промышленных, так и социально-культурных объектов.

Проектирование новых производств социальное — процесс подготовки, разработки и удовлетворения одного из вариантов социальной организации будущей жизни работников и членов их семей во вновь возникающих и/или реорганизуемых социальных институтах и организациях.

Проектирование социальное — создание конкретных прообразов предполагаемого будущего с определенными, желаемыми свойствами. Метод предплановой работы, ключевая форма конкретизации предсказательной функции управления социального.

Проектирования факторы организации — параметры внешней и внутренней среды организации, которые необходимо учитывать при создании проекта организационной структуры.

Профессионализация — процесс создания системы профессиональных отношений, стандартов и оценок.

Профессиональной компетентности руководителя составляющие — 1) компетенция координации; 2) компетенция взаимного согласования; 3) компетенция стандартизации; 4) компетенция мотивации; 5) маркетинговая компетенция; 6) социальная компетенция.

Профессия — 1) род трудовой деятельности (занятий) человека; 2) совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения некоторого набора трудовых функций.

Профпригодность — совокупность свойств работника психофизиологических, указывающая на его соответствие или несоответствие данному виду труда.

Профсоюз — институт регулирования социально-трудовых отношений, представительства и защиты прав и интересов работников наемного труда.

Процедура — последовательность всех операций, общая система действий и способ организации исследования.

Процесс когерентный — согласованный по времени, пространству и/или по закону организационный процесс.

Процесс коммуникативный — процесс, обеспечивающий функционирование коммуникативной подсистемы психики и лежащий в основе взаимодействия межличностного. Включает в себя: **эмпатию, экспрессию, аттракцию, атрибуцию, вербальное и экспрессивное взаимодействие.**

Процесс отбора персонала — совокупность оценочных мероприятий, в результате которых производится выбор кандидата, наиболее соответствующего по профессиональным и личностным качествам вакантной должности.

Процесс принятия управленческого решения — процесс идентификации проблемной ситуации, выбора альтернативных вариантов ее решения и оценки их эффективности.

Процесс социальный — 1) серия социальных явлений, связанных между собой структурными и/или причинными (функциональными) зависимостями; 2) любое изменение количественных или качественных характеристик наблюдаемого социального объекта в течение определенного времени. Характеризует собой: развитие личности (формирование ценностных ориентаций, установок и/или мотивации поведения); взаимодействие нескольких индивидов (общение); внутри- и межгрупповое взаимодействие (адаптация, трудовое состязание, конфликты).

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.

Процесс управления организацией — совокупность действий органа управления, направленных на изменение существующего состояния организации и/или ее части в направлении достижения целей при сохранении **баланса власти**.

Процесс экспрессивный — процесс, возникающий в ходе межличностного взаимодействия членов группы, непосредственно связанный с формированием и выражением их оценочных и эмоциональных отношений друг к другу.

Псевдоавторитет — собирательное понятие для обозначения ряда неадекватных личностных установок при реализации руководителем своих властных полномочий.

Р

Работника представители — профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избирае-

мые работниками, представляющие интересы работников в сфере социального партнерства.

Работодатель — один из субъектов трудового права (юридическое лицо, физическое лицо, публичное юридическое лицо), вступившее в социально-трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральным законодательством, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключения трудовых договоров.

Работодателя представители — руководитель организации, работодатель (индивидуальный предприниматель) или уполномоченные ими лица, представляющие интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Развитие — процесс внутренних взаимодействий и внешних воздействий, ведущий к росту ключевых показателей объекта.

Развитие общества устойчивое — удовлетворение потребностей нынешнего поколения без создания угроз для удовлетворения потребностей будущих поколений.

Развитие системы — комплекс преобразований элементов и взаимодействий, результатом которых является переход всей системы в качественно иное состояние, повышающее ее устойчивость и расширяющее функциональные и адаптационные возможности.

Распоряжение — вид акта управления, издаваемого, как правило, единолично руководителем в целях разрешения оперативных вопросов.

Реагирование организационное (социальное) — способность организации адаптироваться к изменяющимся общественным условиям.

Реакция интрапунитивная (лат. *intra*) — тип реагирования личности на состояние фрустрации, характеризующийся внутренней направленностью («уход в себя»), самообвинением и порождающий состояние депрессии.

Реакция экспрессивная — внешнее проявление эмоций и чувств человека в мимике, пантомимике, голосе и жестах.

Реакция экстрапунитивная — тип реагирования личности на состояние фрустрации, характеризующийся внешней направленностью, вымещением негативных эмоций на других и провоцирующий агрессивные формы поведения.

Революция промышленная — переход от ручного труда к машинному, от мануфактуры к фабрике; от преимущественно аграрной эко-

номики к индустриальному производству, в результате которого происходит трансформация общества аграрного в индустриальное. Характерные черты: стремительный рост производительных сил на базе крупной машинной индустрии, утверждение капитализма в качестве господствующей мировой системы хозяйства, изменение всей структуры общества. Способствовала выделению уровней управления: 1) верхнего; 2) среднего; 3) нижнего.

Регулирование социальных процессов в организации — целенаправленное управленческое воздействие субъекта управления на процессы в организации в целях приведения их в соответствие с потребностями ее функционирования и развития. Включает в себя: своевременную подготовку и принятие управленческого решения; постановку задач конкретным исполнителям; организацию обеспечения и взаимодействия между ними и контроль выполнения принятого решения.

Резервы — ресурсы, находящиеся на хранении (неиспользуемые в данный момент) и предназначенные для удовлетворения спроса на них в будущем.

Рейтинг (от англ. *rating* — оценка, порядок, классификация) — субъективная оценка какого-либо явления по заданной шкале. С его помощью осуществляется первичная классификация социально-психологических объектов по степени выраженности общего.

Респондент (от лат. *responsum* — ответ) — субъект, реагирующий на сообщение.

Ресурс экономический — совокупность факторов и средств материальных и нематериальных, обеспечивающих функционирование производства общественного, бесперебойный процесс производства и воспроизводства. Выделяют: 1) природные (сырьевые, географические); 2) трудовые (человеческий капитал); 3) капитальные (физический капитал); 4) оборотные средства; 5) финансовый капитал; 6) предпринимательские способности; 7) интеллектуальный потенциал.

Ресурсы властные — 1) запасы знаний управленческих, умений и навыков, физических сил, личного обаяния, денег, информации; 2) должность, связи, престиж, влияние, используемые руководителем в процессе управления.

Ретрагизм — реакция на **аномию**, предполагающая отрицание общественных целей и средств их достижения («бегство от действительности»). Наблюдается в случае, когда человек одновременно отвергает и цели, и социально одобряемые средства их достижения.

Рефлексия — процесс отражения субъектом содержания собственной психики, **самовосприятие** содержания процессов психических, свойств, состояний и их регуляции.

Реципиент (от лат. *recipientis* — получающий) — субъект, воспринимающий адресованное ему сообщение.

Решение коллегиальное — решение, реализуемое в непосредственном контакте членов группы друг с другом, а также в условиях наличия иерархии в организации.

Решение управленческое — 1) акт волевой, выражающий осознанное намерение действовать определенным образом (обладает директивной силой, обязывающей к его исполнению); 2) воздействия управляющие руководителей всех уровней иерархии управленческой, направленные на изменение системных элементов организации.

Решение управленческое интуитивное — подсознательный процесс оценки ситуации, выбора альтернативы и принятия решения на основе личного опыта и чувственного восприятия.

Решение управленческое организационное — выбор, который должен сделать руководитель для выполнения обязанностей, обусловленных занимаемой им должностью. Определяется как: **программированный**, когда число альтернатив ограничено и выбор должен быть сделан в пределах направлений, заданных организацией, **непрограммированный**, или внутренне неструктурированный, сопряженный с неизвестными факторами.

Решение управленческое рациональное — выбор, сделанный руководителем на основе глубокого анализа и синтеза явлений и процессов.

Решения принятие — 1) социально-психологический и интеллектуальный акт выбора одного способа действий из множества осуществимых; 2) этап деятельности управленческой; 3) продукт управленческого труда.

Решения управленческого профиль (личностный) — отражение в решении личности того, кто их принимает. Разновидности (типы): 1) уравновешенный; 2) импульсивный; 3) инертный; 4) рискованный; 5) осторожный.

Риска сдвиг — явление повышения степени рискованности принимаемых решений в условиях группы по сравнению с решениями индивидуальными.

Риски политические корпоративные — совокупность политических, административных, национальных событий, способных повлечь за собой финансовые и иные потери компании.

Риски правового регулирования корпоративные — изменение требований к ведению хозяйственной деятельности по широкому спектру вопросов: от лицензирования и налогообложения до взаимоотношений работодателя и работника и нормативов по воздействиям на окружающую среду.

Риски репутационные корпоративные — снижение доходов вследствие негативного общественного мнения и снижения доверия к компании.

Риски социально-трудо­вые корпоративные — снижение эффективности бизнеса в результате оттока квалифицированного персонала, а также нарастания социальной напряженности в регионах присутствия компании вследствие непопулярных решений в отношении персонала и объектов социальной инфраструктуры.

Риски управления корпоративного — угроза снижения стоимости компании в результате низкого качества работы органов управления, отсутствия четких процедур взаимоотношений акционеров и менеджмента, прозрачности в раскрытии информации.

Риски экологические корпоративные — негативные последствия для бизнеса (вплоть до прекращения деятельности) вследствие нанесения вреда окружающей среде, создания угрозы жизни и здоровью населения.

Ритуализм (англ. *ritualism*) — тип адаптации, когда индивид отвергает господствующие в данной культуре цели, которых он не может достичь, но одобряет и использует необходимые институциональные средства (порядок, система и т. д.).

Рольевые ожидания (англ. *expectations role*) — требования, закрепленные в системе норм социальных, предъявляемые к поведению индивида в связи с выполнением им той или иной роли социальной.

Роль социальная — совокупность норм, определяющих поведение действующих в социальной системе лиц в зависимости от их статуса или позиции, и само поведение, реализующее эти нормы. В соответствии с занимаемой позицией в группе социальной личность обязана повиноваться ожиданиям других членов группы, связанных с данной позицией.

Ротация — организованный процесс горизонтальной профессиональной мобильности кадров.

Руководитель — субъект системы управления, осуществляющий властно-распорядительную функцию посредством решения задач по управлению и принятия решений управленческих.

Руководитель интернальный — руководитель, предпочитающий брать на себя ответственность за события собственной жизни, а также за исполнение возложенных на него обязанностей.

Руководитель экстернальный — руководитель, не считающий себя ответственным за события собственной жизни и большинство организационных событий, склонный объяснять их причины внешними обстоятельствами.

Руководителя авторитет — концентрированное отражение в решениях руководителя и в сознании подчиненных убеждающего потенциала его личности.

Руководителя портрет компетенций — документально оформленный набор профессиональных знаний, умений и личных качеств, которыми должен обладать идеальный руководитель.

Руководителя роли в организации — 1) «ведущий переговоры»; 2) «инициатор изменений»; 3) «информационный центр»; 4) «распределитель ресурсов»; 5) «устранитель проблемы».

Руководителя функция психотерапевтическая — одна из функций руководителя, принадлежащая к группе кадровых функций. Направлена на обеспечение комфортного (оптимального) организационного климата, реализуется посредством индивидуальных бесед руководителя с подчиненными.

Руководства уровень — принадлежность руководителя к одному из значений общего «континуума управления»: высшему, среднему, низовому.

Руководства стиль — относительно устойчивая совокупность наиболее характерных способов, методов и форм решения проблем, используемых руководителями в практике управления. Различают: **приказание** (лидерский стиль), **торговля**, **участие**, **делегирование**.

Руководство — 1) властно-распорядительная функция или личное персональное воздействие одного человека на трудовое поведение других, закрепленное административно-правовыми актами; 2) осуществление политической власти и влияния, согласование интересов различных групп социальных в процессе их взаимодействия, 3) систематическое осуществление ответственного управления в трудовом коллективе организации субъектом (органом управления, руководителем).

Ряд динамический — временная последовательность ретроспективных и перспективных значений эндогенной переменной объекта прогнозирования.

Ряда динамического составляющая регулярная — плавно изменяющаяся последовательность ретроспективных и перспективных значе-

ний переменной, представленной рядом динамическим, отражающая основную тенденцию ее развития.

Ряда динамического составляющая случайная — значение ряда динамического, отражающая влияние на него случайных воздействий и ошибок измерения.

С

Самовосприятие — процесс ориентировки человека в собственном внутреннем мире в результате самопознания и сравнения себя с другими людьми.

Самоконтроль — регулятивный процесс, содержанием которого является мониторинг хода и промежуточных результатов индивидуальной деятельности.

Самоорганизация — процесс упорядочения элементов одного уровня в системе за счет внутренних факторов, без внешнего специфического воздействия (изменение внешних условий может также быть стимулирующим воздействием). В зависимости от подхода к описанию самоорганизации в определение включают: 1) характеристики системы; 2) тип внутреннего фактора; 3) особенности процесса.

Самоорганизация социальная — спонтанные процессы регулирования внутриколлективного и самосовершенствования (лидерство, «шкала престижа», неформальное группообразование, социальные нормы), существующие на всех уровнях общества, от первичных групп до общества как целостной системы. Отличительные черты: спонтанность, отсутствие единого субъективного начала.

Саморегулирование — способность системы самостоятельно без воздействия извне реагировать на внешние воздействия, нарушающие ее нормальное функционирование. Достигается с помощью обратной связи и осуществляется в форме **самоорганизации**.

Саморегуляция — 1) свойство систем разных уровней сохранять внутреннюю стабильность благодаря их скоординированным реакциям, компенсирующим влияние изменяющихся условий окружающей среды; 2) активность, направленная на достижение поставленной субъектом произвольной цели и предполагающая создание модели, а также ее корректировку в ходе деятельности.

Самоуправление — 1) самостоятельность организаций социальных, заключающаяся в реальной возможности и праве самостоятельно, под свою ответственность, решать важные вопросы своей жизне-

деятельности и принимать управленческие решения для достижения конечных результатов (связано с изменением соотношения централизации и децентрализации в системе управления); 2) форма организации работы, при которой самостоятельно решаются вопросы внутреннего управления; 3) состояние, при котором субъект и объект управления совпадают.

Самоуправление местное — система организации и деятельности граждан, обеспечивающая самостоятельное решение населением вопросов местного значения, управление муниципальной собственностью, исходя из интересов жителей конкретной территории.

Санкции социальные негативные — использование материальных лишений как определенное моральное давление для достижения предсказуемого поведения объекта властного воздействия, поведения, желательного для того, кто использует власть в данной ситуации.

Сверх-Я (Супер-Эго) — моральные установки человека (совесть, стыд), его представления о том, что в этом обществе он должен делать, а что нет.

Связь коммуникационная неформальная — связь коммуникационная, возникающая в том случае и там, где формальные связи не могут удовлетворять потребностям членов социальных групп в организации. Обладает меньшей устойчивостью и направлена в основном на достижение целей малых социальных групп и отдельных личностей.

Связь коммуникационная формальная — стандартизация взаимоотношений между **коммуникатором** (передающим информацию) и **реципиентом** (принимающим информацию) в организации, строго регламентируемые организационными нормами, правилами, основными ценностями. Обладает высокой устойчивостью и надежностью. Направлена на достижение организационных целей.

Связь обратная — 1) реакция на сообщение, которая помогает отправителю, источнику информации определить, понята ли переданная им информация; 2) средство обеспечения сличения реально достигнутого результата с идеально сформулированной целью.

Связь организационная — категория управления, отражающая формы взаимодействия элементов системы.

Связь социальная — совокупность осознанных и неосознанных, необходимых и случайных, устойчивых и спонтанных зависимостей одних объектов социальных от других. Возникает как вследствие взаимодействия индивидов и/или их групп для удовлетворения тех или иных потребностей. Представляет поведение индивида или групп

пы, имеющее значение для иных индивидов, групп или общества в целом как в данный момент, так и в будущем.

Сдерживание — состояние, при котором индивид отказывается от удовлетворения потребностей из-за страха, для получения определенных благ в другой области или в надежде удовлетворить потребность спустя какое-то время более легким путем с меньшими издержками.

Синергетика — наука о совместном кооперативном взаимодействии на уровне самоорганизации системы.

Синергия — 1) вариант реакции системы на комбинированное воздействие двух или нескольких факторов, характеризующийся тем, что это действие сильнее действия каждого компонента в отдельности; 2) эффект превышения качеств организации над суммой качеств ее составляющих.

Система — совокупность элементов с общими признаками, отношениями и взаимодействиями, обуславливающими проявление ее независимости от среды и аналогичных систем (**целостности**), несводимости свойств системы к свойствам ее элементов (**эмерджентности**), упорядоченности иерархической (**структуры**), предельного уровня развития (**эквивинальности**).

Система динамическая — система, состояние которой изменяется во времени.

Система коммуникативная — система взаимосвязей по обмену социально значимой информацией, в результате которой возникает устойчивая структурная целостность, способная существовать и развиваться во внешней социально-информационной среде.

Система производственная гибкая — 1) упорядоченная совокупность средств труда, обеспечивающая в условиях мелкосерийного производства автоматизацию технологических операций и оптимальное управление технологическими операциями с целью повышения потребительских свойств выпускаемой продукции за счет ее своевременного обновления; 2) физическое воплощение, предметное выражение гибкого автоматизированного производства.

Система социальная — 1) система, отражающая в своем функционировании интересы, отношения и взаимодействия людей и их общностей; 2) совокупность социальных явлений и процессов, которые находятся в отношениях и связи между собой и образуют некоторый социальный объект; 3) целостное единство, основным элементом которого являются люди, их взаимодействия, отношения и связи.

Система социотехническая — подсистема организации социальной, образующаяся в результате взаимодействия человеческого фак-

тора и технико-технологической базы организации. Подсистема, в которой технические компоненты по отношению к компонентам социальным играют ведущую роль.

Система управления — совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации. Предусматривает наличие **объекта и субъекта управления**, а также **прямых и обратных связей** между ними.

Система управления командно-административная — централизованное государственное управление, предписывающее всем предприятиям (организациям) выполнение плановых директивных заданий с помощью приказов и внеэкономических методов.

Система управления социального — форма реализации взаимодействия и развития отношений управления, выраженных, прежде всего, в законах и принципах управления, а также в целях, функциях, структуре, методах и процессе управления.

Система эргатическая — любая система, работающая с участием человека. Характеризуется особенностями: 1) производственная система, которая создается для достижения целей, возникающих в связи с общественным разделением труда; 2) ей свойственна иерархическая организация и гибкость; 3) в ее состав входит субъект труда (индивидуальный или групповой), воздействующий на предмет труда с помощью средств труда.

Системотехника — научно-техническая дисциплина, изучающая проблемы анализа и синтеза систем, проектирования реальных организаций.

Системы управления чувствительность — величина, характеризующая отклонение контролируемого параметра от цели или эталона, при котором управленческая система начинает выдавать регулирующее воздействие на процесс деятельности организации.

Системы устойчивость — способность системы сохранять равновесие, режим функционирования, движение по намеченной траектории, несмотря на внешние возмущающие воздействия.

Ситуация проблемная — совокупность состояний проблемных, при которых необходимость существенных изменений для сближения действительного и желательного выступает как социальное явление.

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

Слухи — специфический вид межличностных неформальных коммуникаций, в процессе которых сюжет, до известной степени от-

ражающий некоторые реальные и/или вымышленные события, становится достоянием обширной аудитории.

Собственник — 1) субъект собственности; 2) физическое или юридическое лицо, обладающее правом собственности, выступающее в роли владельца, распределителя, пользователя объекта собственности.

Соперничество — действие или состояние, направленное на борьбу за право обладания объектом, чем уравнивает и/или улучшает собственную позицию по отношению к сопернику.

Сопровождение социологическое в организации — отслеживание и коррекция процесса реализации решений управленческих по вопросам деятельности организационной и разработке рекомендаций, направленных на оптимизацию организации в целом. Конкретизация данного вида деятельности происходит посредством непрерывного, параллельного и/или последовательного проведения конкретных исследований социологических.

Сотрудничество — совместная деятельность, в результате которой стороны-участницы получают ту или иную выгоду.

Социабельность — свойство личности, характеризующее меру ее включенности в социальную микросреду и основывающееся на сочетании способности и потребности к установлению межличностных контактов.

Социальный круг — общности социальные, созданные с целью обмена информацией между их членами.

Социальный пакет — дополнительные блага, предоставляемые компаниями работникам с целью стимулирования и обеспечения социальной защиты.

Социальный стереотип (от греч. *στερεο* — твердый; *ωπία* — отпечаток) — эмоционально-оценочное образование, состоящее из стандартного упрощенного знания и эмоционального отношения (установки восприятия). Характеристиками выступают: 1) упрощенность, поскольку усвоение сложных идей требует меньше времени и усилий, если они подаются в упрощенном, собирательном, приземленном виде; 2) устойчивость, стереотип, превращающийся в ярлык, предрассудок, обычай практически невозможно разрушить; 3) предвзятость, стереотип опирается на уже имеющиеся стереотипы, основывается на них и подгоняется под них.

Социальная стратификация (от лат. *stratum* — слой; *facio* — делаю) — 1) система признаков и критериев социального расслоения, положения в обществе; 2) социальная структура общества; 3) отрасль

социологии. Установление определенной дистанции социальной между людьми (позициями социальными), формирование иерархии из слоев социальных.

Социологии управления объект — процесс институционализации управления как самостоятельного социокультурного механизма поддержания и изменения социального порядка, выделения его из синкретической связки «власть—собственность».

Социологии управления предмет — управляемость социальных процессов, закономерности функционирования и трансформации регулятивных механизмов, оптимально сочетающих интересы участников совместной деятельности, их организацию и самоорганизацию, формальные нормы и неформальные правила, достижение продуктивных целей и устойчивости социальных связей и отношений.

Социология прикладная (от лат. *societas* — общество; греч. *λογία* — учение) — область социологии, в рамках которой разрабатываются и проводятся исследования социологические, имеющие непосредственное практико-прикладное значение.

Социология управления — 1) наука о социальных механизмах управления и самоуправления, направленных на развитие общества, включая всю совокупность форм воздействия на сознание и поведение индивидов, социальных групп и общностей; 2) отраслевая социологическая дисциплина, изучающая проблемы управляемости социальных объектов и процессов, теоретико-методологические подходы к исследованию социальных проблем управления, механизмы функционирования и трансформации управленческих структур в различных обществах и культурах.

Специальность (от лат. *specialis* — особый, особенный; *species* — род, вид) — комплекс приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии.

Сплоченность групповая — интегрирующий показатель уровня взаимного тяготения членов группы, побуждающего к сохранению членства в ней.

Способ деятельности нормативно одобренный — обобщенный и закреплённый должностными инструкциями, регламентированный способ выполнения деятельности в организации, рассчитанный на абстрактного субъекта и усредненные условия.

Среда гетерогенная — среда внешняя, характеризующаяся наличием в ней организаций, производящих разные продукты, стремящихся к

различным целям, имеющих различные организационные структуры и технологии.

Среда гомогенная — среда внешняя, проявляющая себя в наличии организаций из внешнего окружения сходных размеров, со сходными целями и намерениями, сходными структурами и способами управления, сходными сферами деятельности.

Среда организации вариабельная — среда организации внешняя, характеризующаяся большим количеством изменений в единицу времени.

Среда организации взаимосвязанная — среда организации внешняя, в которой присутствуют отдельные совокупности структурных единиц, по некоторым вопросам выступающие как целое в силу тесных взаимосвязей между собой.

Среда организации внешняя — совокупность внешних факторов, с которыми организация взаимодействует или которые она должна учитывать в своей деятельности.

Среда организации внутренняя — совокупность внутренних факторов (переменных), придающих организации конкретное, присущее только ей лицо. Включает в себя: цели, ресурсы, горизонтальное и вертикальное разделение труда, культуру, технологии, организационную структуру, систему коммуникаций и обмена информацией, поведение сотрудников.

Среда организации, бедная в ресурсном отношении (внешняя) — среда, заставляющая руководителя применять стратегии накопления, создавать новые связи во внешнем окружении и искать ресурсы в различных сферах, часто далеких от деятельности организации, или в регионах, пространственно удаленных от нее. Принятие решений руководителями в этих случаях связано с поиском ресурсов, требующих минимальных издержек для организации.

Среда организации, богатая в ресурсном отношении (внешняя) — среда, предоставляющая руководителю значительные альтернативы выбора управленческих стратегий. Для позиционирования в такой среде организация должна обладать необходимыми собственными ресурсами для проведения выгодных обменных операций.

Среда релевантная — среда организации внешняя, в которой ресурсные, энергетические, социальные и иные условия заметно и благоприятно содействуют ее развитию и выполнению функций.

Среды внешней возможности ресурсные — характеристика возможностей взаимовыгодного обмена организации с внешним окружением.

Среды внешней ламинарность — изменения во внешней среде организации, происходящие в определенных, предсказуемых направлениях, которые можно выделить среди других типов изменений.

«**Стабильность — вариабельность**» **внешней среды организации** — показатель скорости изменений во внешней среде в единицу времени.

Стабильность системы — 1) устойчивое состояние подсистем и процессов, протекающих в системе, при воздействии на них внешних и внутренних факторов и/или управляющих воздействий; 2) способность противостоять угрозам и воздействиям, препятствующим развитию системы и возвращающим ее в первоначальное состояние.

Статус главный — 1) общественное положение личности; 2) положение группы в системе социальной, предписывающее выполнение определенных обязанностей во взаимодействиях с другими субъектами общественных отношений. Определяет место субъекта в системе стратификации социальной.

Статус должностной в организации — иерархически определенное место работника в организации, предопределяющее соответствующий формальный стандарт поведения.

Статус достигаемый — общественное положение, закрепленное за личностью в результате ее самостоятельной деятельности и отражающее ее позицию в общности социальной. Приобретается в конкурентной борьбе с другими претендентами на место в социальной структуре общества, выступает основой формирования статуса главного в современном обществе.

Статус предписанный — общественное положение, полученное индивидом в момент рождения и отражающее его объективные характеристики, изменить которые невозможно (раса, пол, национальность).

Статус работника в организации — 1) позиция, занимаемая работником в структуре социальных отношений в организации; 2) способ идентификации работника с социальной структурой организации.

Статус социальный — ранг и/или позиция индивида в группе или группы в социальном пространстве. Определяет форму и содержание взаимоотношений с другими индивидами и группами.

Стейкхолдер (англ. *stakeholder*) — «заинтересованная сторона» (индивид, группа или организация), оказывающая существенное влияние на принимаемые организацией решения и/или оказывающаяся под их воздействием.

Степень пространственной дифференциации в организации высокая — ситуация организационная, в которой существуют преграды для прохождения информации по определенным коммуникационным каналам в силу удаленности отдельных структурных единиц организации.

Стиль коммуникационный — способ взаимодействия индивида с другими людьми.

Стиля коммуникационного характеристики — открытость индивида по отношению к другим членам организации, адекватность обратной связи (насколько часто и открыто индивид дает оценку действий коллег).

Стимулирование — метод косвенного воздействия на поведение человека через изменение внешних условий его жизни и деятельности, удовлетворение его потребностей и запросов.

Стохастический — случайный и/или вероятностный.

Стратегии организации в отношениях со средой внешней — 1) буферные стратегии: стратегия автономии от внешней среды, или стратегия создания запасов; стратегия ужесточения контроля входа и выхода организации; 2) **стратегии установления взаимосвязи**: стратегии заключения сделок, стратегия взаимной диффузии, стратегия сращивания и слияния.

Стратегии установления взаимосвязей — набор стратегий, по своей направленности противоположный стратегиям буферным, поскольку их целью является упорядочение обменных отношений организации, расширение границ контактов деловых, приобретение новых сфер влияния во внешней среде.

Стратегия автономии от внешней среды (стратегия создания запасов) — стратегия, при которой организация, запасая сырье, накапливая информацию, аккумулируя другие ресурсы, становится независимой (на определенное время) от других организаций.

Стратегия взаимной диффузии — стратегия, суть которой состоит во взаимопроникновении отдельных направлений деятельности нескольких (двух и более) организаций.

Стратегия заключения сделок — стратегия, которая заключается в постоянном стремлении организации устанавливать новые связи с различными объектами внешнего окружения на основе эквивалентного взаимовыгодного обмена.

Стратегия организации в отношениях с внешним окружением (буферная) — стратегия поведения организации, в которой она стремится максимально изолировать себя от воздействий других организаций

и институтов, сохранить самостоятельность, независимость и укрепить границы.

Стратегия сращивания и слияния — стратегия, которая сводится к объединению отдельных организаций в союзы и/или в укрупненные организации для наиболее успешной деятельности в условиях рыночного или институционального окружения.

Стратегия ужесточения контроля входа и выхода организации — стратегия, сущность которой заключается в формализации и постоянных проверках положения при покупке ресурсов и сбыте продукта, проявлении жесткости в отношениях с партнерами, заказчиками и конкурентами.

Стратегия управленческая — набор долгосрочных целей, направлений, ключевых планов и политик для их достижения, разрабатываемых на уровне высшего звена организации.

Стресс — состояние повышенной эмоциональной напряженности, возникающее в ответ на различные экстремальные воздействия (**стрессоры**).

Стресс дисфункциональный — фаза и тип стресса, характеризующиеся грубыми расстройствами деятельности и **дезоптимизацией** психических состояний человека.

Структура — организационная характеристика системы, представляющая собой совокупность устойчивых системообразующих связей и отношений, обеспечивающих стабильность и равновесие системы, взаимодействие, соподчиненность и пропорциональность между составляющими ее элементами.

Структура административная — комплекс устойчивых взаимосвязей между основными элементами системы, формализуемыми в праве (ветвями власти, институтами управления, внешней по отношению к ним среды).

Структура внешнего окружения организации — уровни: 1) ближний организации; 2) рыночный; 3) институциональный; 4) общий (фоновый).

Структура диссипативная — организация, стихийно, самопроизвольно (спонтанно) возникающая из хаоса при достаточности потока рассеянной энергии и вещества в пространстве. Распадается при недостаточности потока рассеянной энергии.

Структура контроля социального — сложно организованная, многоступенчатая система иерархическая, состоящая из: 1) индивидуального действия (поступка) в виде взаимодействия индивида с социальной средой; 2) определенной реакции социального окружения на

действия индивида сообразно с существующей в данном обществе шкалой оценок; 3) существующей в обществе (группе) системы идеалов, ценностей, норм и образцов поведения; 4) категоризации индивидуального поступка и соответствующей его оценки социальным окружением; 5) подобной оценки, зависящей от содержания и направленности общественного сознания.

Структура организации неформальная — совокупность неформальных групп, существующих в организации на основе взаимной **симпатии**, общих интересов, **увлечений** и **привычек** их членов.

Структура организации социальная — система упорядоченных позиций сотрудников организации, включающая совокупность взаимосвязанных формальных и неформальных статусов и ролей, урегулированных взаимоотношениями между ними.

Структура организации социально-психологическая — совокупность связей организации вертикальных и горизонтальных, функционирующей как социально-психологическая система. Структура: 1) отношений иерархической соподчиненности; 2) социально-психологических взаимодействий между членами формальных и неформальных групп в организации.

Структура организации формальная — организационное построение, основанное на стандартизации организационных норм и отношений между ее элементами.

Структура организационная проектная — временная организация, создаваемая для решения конкретных комплексных задач, разработки проекта и его реализации.

Структура организационная — логическое соотношение уровней управления и функциональных областей, организованных таким образом, чтобы обеспечить эффективное достижение целей организации.

Структура организационная — отражение внутреннего строения системы четко определенной конфигурацией элементов и связей между ними.

Структура организационно-управленческая — совокупность управленческих связей, расположенных в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой подсистемами. Складывается из состава, соотношения, расположения и взаимосвязи отдельных подсистем организации. Ее создание направлено, прежде всего, на распределение между отдельными подразделениями организации прав и ответственности.

Структура органическая — тип организационной структуры, позволяющий гибко реагировать на изменения в окружающей среде и тем самым принципиально отличающийся от структуры бюрократической (**механистической**).

Структура управления организацией — упорядоченная, иерархическая совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого.

Структура экономическая — совокупность отношений взаимодействия экономического между элементами организации.

Субъект власти управляющий — властвующее лицо.

Субъект управления — лицо, группа, организация, институт, осуществляющие властные полномочия: руководитель, административная команда, министерство и т. д. Определяется сложностью и объемом решаемых задач, квалификацией управленцев и мерой закрепления за ними прав и полномочий.

Субъекты сопровождения социологического как системы — 1) социологические центры, отделы, социологический актив; 2) люди, профессионально занимающиеся социологическими исследованиями.

Т

Таблица (от лат. *tabula* — доска, таблица) — свод, перечень сведений, числовых данных о каких-либо объектах, расположенных в определенном порядке по графам, сведенным в определенную систему.

Тактика управленческая — краткосрочная стратегия по достижению цели, разрабатываемая обычно на уровне среднего звена организации.

Текст (от лат. *textus* — ткань; сплетение, связь, сочетание) — связанная, наполненная смыслом структура, состоящая из символов.

Теория (от греч. *θεωρία* — рассмотрение, исследование, учение) — 1) абстрактная модель структуры объекта научного познания, включающая основные научные категории, а также законы, принципы и частные теории; 2) форма достоверных научных знаний, дающая целостное представление о закономерностях и существенных характеристиках объектов, основывающаяся на окружающей реальности.

Теория «корпоративной совести» — модель корпорации, рассматривающая ее как субъект морали и подразумевающая наличие у ме-

неджеров равных этических обязательств по отношению ко всем заинтересованным сторонам.

Теория мотивации двухфакторная — психологическая теория мотивации, согласно которой на рабочем месте, наряду с определенными факторами, вызывающими удовлетворение от работы, одновременно существует отдельный набор факторов, который вызывает неудовлетворенность от работы. Базируется на потребностях человека.

Теория ожидания — мотивационная теория, основанная на предположении, что мотивацию определяет ожидание получения желаемого результата в зависимости от вложенных усилий и ценности этого результата для индивида.

Теория социологическая — система логически взаимосвязанных понятий и принципов, посредством которых раскрывается структура и содержание социальных явлений и процессов. Является абстрактной моделью объекта социологической науки, отражающей его структуру и законы функционирования. Содержит совокупность признанных достоверными научных категорий, связей и отношений, выражающих структуру предмета научного познания. В нее также входят: система понятий, интерпретирующая основные категории; законы и закономерности, посредством которых выражаются отношения между понятиями; совокупность логических следствий действия фундаментальных законов и теоретических принципов.

Теория стереотипизации — социологическая теория, объясняющая механизмы процессов генерализации, обобщения и схематизации индивидуального и группового опыта посредством формирования и внедрения в массовое сознание социальных стереотипов. Является методологической основой практики управления массами в целях подтверждения легитимности политической и экономической системы, формирования конформного социального поведения.

Теория управления — совокупность идей, взглядов, концепций, раскрывающих содержание и специфику управления как особого вида деятельности.

Теория X «Икс» (традиционная точка зрения) — философия управления и контроля традиционного менеджмента, согласно которой менеджер сообщает людям, что нужно сделать, и часто прибегает к поощрению или наказанию в ходе работы. Он действует, исходя из следующих допущений: 1) средний индивидуум имеет стойкую нелюбовь к работе и, насколько возможно, будет избегать ее; 2) в связи с этим большинство людей следует принуждать к работе и контролировать. Ими необходимо управлять, угрожая наказанием, чтобы заставить их

приложить усилия к достижению целей организации; 3) средний индивидум предпочитает быть руководимым, желает избежать ответственности, имеет относительно слабые амбиции и больше всего хочет безопасности и покоя.

Теория Y «Игрек» (современная точка зрения) — новый подход в менеджменте, основанный на последних исследованиях и имеющий следующие допущения: 1) расходование физической и духовной энергии в работе так же естественно, как и при игре или отдыхе; 2) внешний контроль и угроза наказания не являются единственным средством заставить человека добросовестно работать. Это можно сделать, используя самоуправление и самоконтроль работника; 3) соответствие целям является функцией вознаграждения, ассоциированного с их достижением. Наиболее значительными из этих наград являются удовлетворение своего «я» и самоудовлетворение потребностей; 4) средний индивидум желает при определенных условиях не только принимать на себя ответственность, но и стремиться к ней; 5) способность к проявлению высокой степени воображения, изобретательности и творчества при решении проблем организации; 6) в условиях современной производственной жизни интеллектуальный потенциал среднего индивидума используется далеко не полностью и должен быть максимально раскрыт.

Тест (от англ. *test* — испытание; проверка) — метод измерения и оценки отдельных свойств индивида, плохо поддающихся прямому наблюдению, система заданий для проведения тестирования. Конструируется как перечень вопросов и заданий, имеющих определенную шкалу значений.

Технология — способ трансформации исходных ресурсов, включая финансы, орудия производства, научные исследования и человеческие ресурсы, в конечный продукт.

Технология социальная — 1) алгоритм, процедура осуществления действий в различных областях социальной практики; 2) совокупность знаний, методов и приемов преобразования социального объекта; 3) способ организации и упорядочения целесообразной практической деятельности, в частности управленческой (например, технология подготовки и реализации управленческих решений).

Технология управления ресурсами человеческими — логически взаимосвязанные этапы работ по организации найма, отбора, деловой оценки, адаптации, обучения, управления деловой карьерой, управления трудовой мотивацией и организации высвобождения работника.

Технология целеполагания — способ осуществления людьми процесса целеполагания на основе познания особенностей и закономерностей его протекания, а также путем выделения в нем последовательности и взаимосвязанных процедур и операций.

Толерантность к неопределенности — устойчивость руководителя к действию фактора неопределенности внешней и внутренней среды, являющаяся одним из основных профессионально-важных качеств руководителя. Определяется сочетанием когнитивных способностей к снятию неопределенности и эмоциональной тенденцией к восприятию неопределенных ситуаций как хотя и трудных, но не психотравмирующих.

Традиции трудовые — привычные для людей: характер, интенсивность, режим труда, приемы, умения и навыки, усвоенные через семейное и общественное воспитание, систему образования и профессиональной социализации.

Традиция (от лат. *traditio* — передача) — элементы социального и культурного наследия, передающиеся от поколения к поколению и сохраняющиеся в определенных обществах и группах социальных в течение длительного времени (определенные установки общественные, нормы поведения, ценности, идеи, обычаи, обряды).

Трансферты социальные — передача гражданам государственными и негосударственными организациями ресурсов в денежной и натуральной форме, преимущественно на безвозмездной основе.

Тренд — аналитическое и/или графическое представление изменения переменной эндогенной во времени, полученное в результате специальной математической обработки временного ряда.

Труд — целенаправленная деятельность человека, в процессе которой создаются материальные и духовные ценности, необходимые для жизни людей.

Труд управленческий — вид трудовой деятельности, операции и работы по выполнению административно-управленческими работниками функций управления в организации.

У

Убеждение — метод воздействия на личность через обращение к ее собственному критическому суждению.

Упорядоченность иерархическая (структура) — относительно устойчивая фиксация связей между элементами системы.

Управление — процесс субъектно-объектных взаимодействий по постановке и решению конкретных задач, связанных с целенаправленными изменениями состояний исходного объекта.

Управление бюрократическое — управление, в котором чиновники и руководители, занимающие официальные должности, становятся ключевыми фигурами в управлении организацией.

Управление в конфликте нормативное — управление, основанное на разработке, внедрении и принятии норм и правил, которые изменяют конфликтную ситуацию, заставляют участников играть по «новым правилам».

Управление государственное — урегулирование и упорядочение жизнедеятельности и отношений на личностном, групповом и общественном уровнях, установление их рациональных взаимосвязей посредством применения формальных методов воздействия государственной власти.

Управление институциональное — целенаправленное воздействие на ограничения и нормы деятельности участников организационных систем.

Управление интерактивное — управление, ориентированное на достижение консенсуса интересов всех участников, придающее управлению и его результатам общественно согласованный (солидарный) характер.

Управление корпоративное — комплекс отношений между руководством (менеджментом, администрацией) компании, ее советом директоров (наблюдательным советом), акционерами и другими заинтересованными лицами и структурами (**стейкхолдерами**).

Управление научное — 1) рациональная организация труда, предполагающая замену традиционных методов работы рядом правил, сформированных на основе анализа работы, и последующую правильную расстановку рабочих и их обучение оптимальным приемам работы; 2) разработка формальной структуры организации; 3) определение мер по сотрудничеству управляющего и рабочего, т. е. разграничение исполнительных и управленческих функций.

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

Управление партиципативное (от англ. *participation* — соучастие) — управление, при котором руководитель является координатором группового процесса, обеспечивая всестороннее обсуждение наиболее важных вопросов, не пытается навязать группе «свое решение»,

готов принять и осуществить любое решение, пользующееся поддержкой членов группы.

Управление персоналом — направление в современном менеджменте, связанное с систематизированным и комплексным решением всех кадровых проблем организации, с обеспечением кадровых функций управления.

Управление проектное — управление важными видами деятельности в организации, требующими постоянного руководства в условиях ограничения затрат, сроков и качества работ.

Управление рефлексивное — тип управления, при котором основания для принятия решения передаются одним субъектом другому.

Управление социальное — целевое воздействие в системе управленческих отношений, направленное на достижение социального порядка, осуществляемое через систему норм, приказов, распоряжений и правил, регламентирующих процесс реализации потребностей и интересов объектов социального воздействия. Субъектами управления (**подсистемой управляющей**) являются органы управления, объектом (**подсистемой управляемой**) — социальные системы. Взаимодействие между объектом и субъектом носит субъектно-объектный (вертикальный, подчиненный) или субъектно-субъектный (горизонтальный, партнерский) характер.

Управление ценностно-мотивационное — тип управления, обогащенный знаниями мотивов и ценностных ориентаций работников и умениями включать эти регуляторы в управленческую практику.

Управление человеческими ресурсами — целенаправленная деятельность менеджмента организации, ориентированная на приведение в соответствие возможностей и способностей работников с целями и условиями развития организации.

Управления аппарат — 1) система органов управления, совокупность организаций, обеспечивающих управление в той или иной деятельности управленческой; 2) совокупность работников (руководителей, специалистов, исполнителей) какой-либо организации, выполняющих управленческую работу.

Управления институционализация — определение и закрепление формальных правил и процедур управления, формирование организационных структур, осуществляющих формальные управленческие воздействия на подчиненные структуры, появление в социальной структуре общества специфической социально-профессиональной группы управленцев, установление и правовое закрепление норм регулирования и контроля управленческой деятельности.

Управления контур — замкнутая цепь: субъект управления, управляющее воздействие (прямая связь), объект управления, обратная связь, субъект управления.

Управления объем — число людей, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя.

Управления принципы — основные правила, которые должны соблюдаться субъектами управления при принятии различного рода решений управленческих. Являются формой целенаправленного использования объективных законов в практике управления.

Управления реализуемость — одно из свойств управленческой деятельности (целей, планов, решений и др.), состоящее в возможности их осуществления в данных конкретных обстоятельствах и при наличии конкретных ресурсов (материальных, кадровых, организационных, временных).

Управления системой масштаб — величина максимального отклонения контролируемого параметра, после которого производится управленческое воздействие.

Управления социального качество — характеристика процесса управления, определяемая способностью субъекта управления организовывать социальные отношения в управлении и взаимодействия с внешним окружением таким образом, чтобы удовлетворять явные и латентные потребности и интересы элементов социальной системы в целях устойчивого функционирования системы в целом.

Управления стиль — 1) совокупность приемов, манера и способ поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая заставить их делать то, что в данный момент необходимо в целях достижения определенного результата; 2) устойчивая совокупность личностных и социально-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуются те или иные методы воздействия на группу.

Управления стиль авторитарный (автократический) — стиль, характеризующийся максимальным сосредоточением всей полноты властных полномочий у руководителя, устранением других членов группы (организации) от решения основных вопросов управления, а также воздействием на них преимущественно мерами принуждения.

Управления стиль демократический — стиль, характеризующийся стремлением руководителя к решению вопросов коллегиально, систематическому информированию подчиненных о положении дел в коллективе, правильному реагированию на критику, делегированию части управленческих функций другим специалистам.

Управления стиль либеральный (попустительский) — стиль, характеризующийся предоставлением подчиненным максимальной свободы в выборе рабочих задач и контроля своей работы, слабым использованием властных полномочий и низкой мерой организационного влияния руководителя.

Управления стиль репродуктивный — стиль, характеризующийся стремлением к максимальной опоре при осуществлении управленческих функций на прошлый профессиональный опыт, решением управленческих задач по типу репродукции одного из вариантов, содержащихся в нем.

Управления уровень организационный — уровень развития организации производства, труда и управления, уровень организованности процессов. Показывает степень обеспеченности производства условиями, необходимыми для рационального использования основных элементов производства (предметов труда, средств труда и самого труда в пространстве и времени). Включает в себя элементы: организацию управления; организацию труда; организацию производства.

Управления уровень технический — уровень, на котором выполняются стандартные трудовые операции (повседневная работа по управлению, которая осуществляется в любой организации). Решения на этом уровне принимают руководители низового звена (мастер в цехе, руководитель подотдела, в вузах — заведующие кафедрой и т. д.), а их деятельность изучается оперативным менеджментом.

Управляемости норма — количество работников, приходящихся на одного руководителя. Активно используется в управлении персоналом при определении организационной структуры аппарата управления организаций и сравнительного сопоставления численности руководителей низшего, среднего и высшего звеньев управления.

Управляемость — степень: 1) контроля, которую управляющая подсистема какого-либо организационного целого осуществляет по отношению к управляемой; 2) автономии, которую управляемая подсистема сохраняет по отношению к управляющей.

Управляемость инструментальная — качественная характеристика социальной среды, инициированная инструментальными институтами, выражающаяся в формальном подчинении заданным нормам без их личного принятия.

Управляемость коммуникативная — качественная характеристика социальной среды, инициированная коммуникативными институтами, выражающаяся в создании и поддержании конвенциональных норм.

Управляемость сакральная — качественная характеристика социальной среды, инициированной сакральными институтами, выражающаяся в безусловном подчинении сакральным нормам (**догматам**) при жесткой критике иных ценностей и нормативов поведения.

Управляемость социальная — степень влияния отношений и/или связей управления на социальные взаимодействия людей в процессе их совместной деятельности.

Участие в управлении — привлечение рядовых работников к обсуждению и выработке управленческого решения, напрямую затрагивающего их интересы (**управление партисипативное**).

Ф

Фаворитизм ингрупповой — оправдание и поддержка членов своей группы даже при явных нарушениях и ошибках.

Факт — любое независимое от наблюдателя состояние действительности реальной и/или свершившееся событие элементарное.

Факт социальный — обоснованное знание, полученное путем описания отдельных фрагментов социальной реальности в строго определенном пространственно-временном интервале.

Факт статистический — типическая сводная количественная характеристика, основанная на специально организованном массовом наблюдении социальных явлений и процессов.

Фактор субъективный — в социологии управления: влияние сознания людей, действующих в соответствии со своими целями и интересами, на принятие и реализацию решений управленческих.

Фактор человеческий (англ. *human factor*) — 1) характеристика комплекса факторов, оказывающих определяющее влияние на эффективность общественного производства, посредством мотивации, системы ценностей, материальных и духовных условий существования человека; 2) интегральные характеристики связи человека и технического устройства, проявляемые в конкретных условиях их взаимодействия при функционировании **эргатической** системы.

Факторы социальные (социокультурные) — преобладающие жизненные ценности, установки, культурные традиции, которые в определенной степени влияют на продукцию (товары или услуги) и являются результатом деятельности организаций.

Фасилитация социальная (от англ. *facilitate* — помогать, облегчать, способствовать) — облегчающее, т. е. усиливающее влияние социаль-

ных факторов на качество исполнительской деятельности индивида и показатели его психического функционирования.

Финансирование социально ответственное — учет в процессе принятия решений о выделении финансовых средств не только экономической рентабельности, но также экологических и социальных факторов.

Флексибельность социально-трудовая (от англ. *flexibility* — гибкость) — новая форма поведения в системе социально-трудовых отношений, означающая адаптацию к изменяющимся обстоятельствам, но не ломку под их воздействием.

Флуктуация — 1) теория происхождения вселенной; 2) случайное отклонение от средней нормы в поведении частиц, элементов систем организаций в менее вероятном, потому в мало предсказуемом направлении.

Форма буферных стратегий организации в отношениях с внешним окружением — стратегии автономии от внешней среды или стратегия создания запасов; стратегия ужесточения контроля входа и выхода организации.

Формализация — отображение результатов мышления в точных понятиях и/или утверждениях. Противопоставляется мышлению интуитивному.

Фрустрация — состояние психическое, возникающее вследствие реальной и/или воображаемой помехи, препятствующей достижению высокомотивированной и субъективно значимой цели.

Функции латентные — часть функций социального института, которые трудно распознаются, осуществляются непреднамеренно и могут быть непризнанными (в случае признания считаются побочными).

Функции управленческие — согласованная система качественно сходных задач, направленных на обеспечение какого-либо важнейшего аспекта управленческой деятельности; представлены в последовательности: **планирование, организация** (организовывание), **мотивация, контроль, координация**.

Функция (от лат. *functio* — совершение, исполнение) — 1) роль, выполняемая определенным социальным объектом относительно потребностей общественной системы более высокого уровня организации или интересов составляющих ее классов, групп социальных и индивидов; 2) зависимость, наблюдаемая между различными компонентами единого процесса социального, когда изменения одной части системы оказываются производными от изменений в другой ее части.

Функция инновационная — функция управления, содержанием которой является обеспечение развития системы. Основные сферы инновационных процессов: 1) совершенствование технологии; 2) кадровое развитие; 3) инновации организационные.

Футурология — один из философских подходов к действительности, предполагающий объективное изучение тенденций и перспектив развития объектов любой природы. Отличается от оправдания действительности (**идеологии**) и отрицания действительности (**утопии**).

Х

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

Характеристика менеджерская — совокупность основных и наиболее типичных особенностей (личностных и социальных) «**эффективного менеджера**», выступающих как функции способностей к управленческой деятельности.

Характеристика объекта прогнозирования — качественное или количественное отражение какого-либо свойства данного объекта.

Харизма — влияние, основанное на свойствах личности руководителя или его способности привлекать сторонников.

Харизма властная — 1) власть референтная, построенная на силе личностных качеств руководителя; 2) способность руководителя привлекать единомышленников.

Ц

Целевая комплексная программа — последовательность взаимосогласованных действий участников комплекса целереализующего, распределенных во времени, обоснованных по ресурсам и направленных на достижение намеченной социальной цели.

Целей дерево (иерархия) — графическое представление взаимосвязи и соподчинения одной или нескольких целей. Приемы по формированию реально сводятся к двум подходам: «сверху», методами структуризации и декомпозиции (**целенаправленный подход**); «снизу», морфологическим, лингвистическим, тезаурусными методами (**терминальный подход**).

Целеполагание — процесс обоснования и формирования целей развития управляемого объекта на основе анализа общественных потребностей и учета имеющихся реальных возможностей их наиболее полного удовлетворения.

Целеполагание социальное — процесс определения общих целей на основе согласования групповых интересов с учетом социально-культурного контекста взаимодействия, а также ограничений на имеющиеся ресурсы.

Целереализующий комплекс — совокупность субъектов социально-экономических (предприятий, организаций и т. п.), занимающих разное положение в системе управления и имеющих различный статус, но объединенных общностью целей и ресурсно-взаимозависимых, действия которых согласованы и скоординированы.

Цели-задания — цели, которые задаются организации и/или ее подразделениям сверху, т. е. со стороны организации более высокого уровня или рынка.

Цели-ориентации — цели, которые ставят себе члены организации для удовлетворения собственных потребностей. Они никогда не совпадают с целями-заданиями, но для успешной работы организации должны быть ориентированы относительно целей-заданий.

Цели-системы — цели, достижение которых способствует выживанию системы во внешнем окружении, ее адаптации к окружающей ее среде.

Целостность личности — 1) состояние, в котором сознание и бессознательное сотрудничают вместе в гармоническом согласии; 2) соответствует здоровью, одновременно представляя потенциал и способность.

Цель — 1) заранее мыслимый результат сознательной деятельности человека, группы людей; 2) «модель желаемого будущего»; 3) необходимое состояние системы, которое должно быть достигнуто.

Цель управления — желаемое, возможное и необходимое состояние системы, которое должно быть достигнуто. Определяется с учетом потребностей системы и реальных возможностей их удовлетворения.

Ценности — 1) особый продукт духовной деятельности человека; 2) убеждение в значимости, полезности вещи или явления в качестве цели или идеала; 3) регулятор социального поведения.

Ценности инструментальные — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации (ценности-средства).

Ценности корпоративные — все окружающие объекты (как внутри организации, так и вне ее), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями, а также в соответствии с целями организации.

Ценности терминальные — убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться (**ценности-цели**).

Ценностная ориентация — комплекс духовных детерминант деятельности людей или отдельного человека, а также соответствующих им социально-психологических образований, которые интерпретируются в положительном ракурсе их значений. В качестве таких детерминант выступают: представления, знания, интересы, мотивы, потребности, идеалы, а также установки и стереотипы, выступающие в качестве жизненных целей и ориентиров, и основные средства достижения этих целей.

Центр принятия управленческого решения — точка схождения информации со стороны внешнего окружения (контролируемых параметров внешней среды) и со стороны эталонов и целей.

Централизация управления — концентрация ресурсов власти в одном или нескольких центрах принятия решений управленческих (**монополизация управления**).

Цикл коммуникативный — завершенный процесс коммуникативного обмена, начиная от возникновения намерения (**интенции**) к высказыванию и заканчивая получением обратной связи о его понимании адресатом и коррекцией первоначального сообщения.

Цикл системы жизненный — период от зарождения до гибели системы, обычно качественно характеризуемый фазами, этапами развития и механизмом их чередования.

Цикл управления — совокупность периодически следующих друг за другом составляющих процесса управления, в частности: 1) получения информации; 2) принятия управленческого решения; 3) передачи решения для реализации.

Ч

«**Человек экономический**» (англ. *economic man*) — условное понятие, дающее представление о человеке как о рационально мыслящем субъекте, строящем свои планы и действия, исходя из принципа получения максимальной выгоды.

Чиновник — 1) работник, занятый в структуре государственной службы; 2) лицо должностное, выполняющее свою работу формально, строго по предписаниям, не проявляя при этом личностной заинтересованности в делах.

III

Шантаж (фр. *chantage*) — угроза разоблачения, разглашения компрометирующей информации с целью получения от шантажируемого каких-либо определенных поступков.

Шкала (от лат. *scala* — лестница) — числовая система, совокупность значений, задающих критерии классификации объектов. Является формальной моделью реально существующего социального объекта, очищенного от несущественных признаков.

Школа науки управления («количественная школа») — школа применения количественных методов, сгруппированных под общим названием «школа науки управления». Становление связано с развитием математики, статистики, кибернетики, инженерных наук и других смежных с ними областей знаний. Различают направления: 1) рассмотрение производства как «социальной системы» с использованием системного, процессного и ситуационного подходов; 2) исследование проблем управления на основе системного анализа и использования кибернетического подхода, включая применение математических методов и компьютерной техники.

Школа управления классическая, административная — система универсальных принципов управления, основанная на научном подходе к рациональному построению организации как иерархической структуры и четкому определению таких функций управления, как: 1) техническая (технологическая) деятельность; 2) коммерческая деятельность (закупка, продажа, обмен); 3) финансовая деятельность (поиски капитала и его эффективное использование); 4) защитная деятельность (защита собственности и личности); 5) бухгалтерская деятельность (инвентаризация, балансовые ведомости, издержки, статистика); 6) административная деятельность (воздействие на персонал, которая включает несколько общих функций управления: предвидение, планирование, организация, распоряжение, координирование и контроль). Основные положения школы: развитие принципов управления; описание функций управления; систематизированный подход к управлению всей организацией.

Школа человеческих отношений — школа, в центре внимания которой находится человек. Рассматривает фактор человеческий как основной элемент эффективности управления, а каждое предприятие — как систему социальную.

Э

Эго (от лат. *ego* — я) — часть человеческой личности, осознаваемая как «Я» и находящаяся в контакте с окружающим миром посредством **восприятия**.

Эгоизм — проявление интереса человека к самому себе, характеризующееся сосредоточением внимания на своих желаниях, влечениях, своем собственном мире в целом.

Экспансии стратегия — стратегия, при которой изоляция от внешней среды достигается путем расширения организации и/или завоевания большей доли рынка.

Экспансия (от лат. *expansio* — распространение, расширение) — территориальное, географическое или иное расширение зоны обитания или зоны влияния отдельного государства, народа, культуры или биологического вида.

Экспрессия — 1) выразительность; 2) сила проявления чувств и переживаний. Влияет на характер отношений межличностных: ее неадекватность конкретной ситуации (избыточность или недостаточность) может стать одним из источников конфликтов.

Эгрессивность — достижение максимального уровня реализации качеств организации.

Эквифинальность — свойство системы, характеризующее ее внутреннюю предрасположенность к достижению некоторого предельного состояния, не зависящего от внешних условий.

Эксперимент (от лат. *expen-mentum* — опыт) — метод эмпирического исследования, основанный на активном и целенаправленном вмешательстве субъекта в процесс познания явлений и предметов реальной действительности путем создания контролируемых и управляемых условий, позволяющих выделить определенные свойства, связи в изучаемом объекте и многократно их воспроизводить.

Эксперимент социологический — метод получения информации о количественном и качественном изменении показателей деятельности и поведения социального объекта опытным путем в результате

воздействия на него определенных управляемых и контролируемых факторов (переменных).

Эксперт — высококвалифицированный специалист, имеющий большой опыт в конкретной научной или практической области, который приглашается для разрешения вопросов, требующих глубоких профессиональных знаний, подкрепленных практическими навыками.

Экспертиза — процедура получения информации от **эксперта** (экспертов).

Экстраполяция кривых тенденций — перенесение выявленных в прошлом и настоящем закономерностей развития объекта в будущее.

Экспектация — система ожиданий, требований относительно норм исполнения индивидом социальных ролей. Представляет собой разновидность социальных санкций в организациях.

Элемент — мельчайшая, неделимая часть системы.

Эмерджентность — 1) наличие качественно новых свойств целого, отсутствующих у его составных частей; 2) связанные определенными отношениями части целого становятся новым образованием и выполняют функции, которые недоступны для каждой из них в отдельности.

Эмпатия — глубокое и безошибочное восприятие внутреннего мира другого человека, его скрытых эмоций и смысловых оттенков, эмоциональное созвучие с его переживаниями, использование всей глубины понимания этого человека не в своих, а в его интересах.

Энтропия — количественная мера неопределенности состояния системы.

Эсхатология — совокупность религиозных учений, касающихся судьбы человека после смерти и/или конца мира.

Этика (греч. *ἠθικόν*, от *ἦθος* — этос, «нрав, обычай») — философское исследование морали и нравственности. Первоначально смыслом слова **этос** было совместное жилище и правила, порожденные совместным общежитием, нормы, сплывающие общество, преодоление индивидуализма и агрессивности. По мере развития общества к этому смыслу добавляется изучение **совести**, сострадания, дружбы, смысла жизни, самопожертвования и т. д. Иногда употребляется также для обозначения системы моральных и нравственных норм группы социальной.

Этика руководителя — система правил работы и этических норм, определяющая особенности действий и поступков руководителя, ха-

рактика его взаимодействия с другими руководителями и подчиненными.

Этика управления — система нравственных норм, определяющих поведение субъекта управления в любой управленческой ситуации, основанная на совмещении управленческих принципов с нравственными требованиями.

Эффект бумеранга — явление «отраженного воздействия», когда управленческие влияния на исполнителя (группу) порождают аналогичные по содержанию, но часто более сильные ответные действия с их стороны.

Эффект ореола — тенденция давать обобщенную и одинаковую оценку всем параметрам ситуации или личности без их критической дифференциации. Может быть либо преувеличенно позитивной, либо негативной.

Эффект Эдипа — в социологии управления: «самоосуществление» или «саморазрушение» прогноза явлений или процессов посредством решений, принятых с учетом прогноза.

Эффективность управления — результативность управления, характеризующаяся степенью использования имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей. Оценивается системой критериев и количественно-качественных показателей (экономических, социальных, культурных и др.) состояния объекта управления.

«Эффективный менеджер» — условное понятие, обозначающее идеального руководителя, знающего основные положения теории управления, умеющего их действенно реализовывать на практике, характеризующегося высокой профессиональной компетентностью.

Я

Явление социальное — отдельное случайное взаимодействие людей и социальной среды.

Язык жестов — общий термин для обозначения любой системы коммуникации, основанной, прежде всего, на жестикуляции.

Персоналии

Адорно, Теодор Людвиг Визенгрунд (нем. *Adorno Theodor Ludwig Wiesengrund*; 1903—1969) — немецкий философ, социолог, композитор и теоретик музыки. Представитель Франкфуртской критической школы.

Учился и впоследствии преподавал во Франкфуртском университете им. И.В. Гете.

Критика культуры и общества, развитая совместно с М. Хоркхаймером («Диалектика просвещения», 1947), сложилась в русле гегелевской диалектики, отчасти — психоанализа З. Фрейда, социологической критики товарного фетишизма и овеществления. В центре внимания Адорно — рецессивные социально-антропологические изменения (отмирание рефлексии, замена ее стереотипными реакциями и мысленными клише и т. п.), связанные с развитием массовой «индустрии культуры», со стандартизацией отношений в монополистическом «управляемом обществе». В период нахождения в США Адорно и его сотрудниками было проведено социологическое и психоаналитическое исследование разных типов личности с точки зрения предрасположенности к принятию «демократического» или «авторитарного» руководства («Авторитарная личность», 1950).

В ряде работ выступил с критикой феноменологии, экзистенциализма и неопозитивизма. Развил идеи антисистематической «отрицательной диалектики», в которой сливаются теоретико-познавательные и социально-критические мотивы: отрицание (которое, в отличие от гегелевского, перестает быть моментом перехода к какому-либо новому синтезу) выступает и как релятивирование всякой замкнутой системы понятий, и как отрицание наличной действительности во имя конкретной возможности «утопии», не формулируемой в виде какой-либо позитивной модели.

Акофф, Рассел Линкольн (англ. *Ackoff, Russel Lincoln*; 1919—2009) — американский ученый в областях исследования операций и теории систем, экономист и философ. Разработчик (совместно с Ф. Эмери) оригинальной гипотезы о психологической совместимости.

Д-р философии (PhD) по специальности «философия науки». Профессор менеджмента школы Уортона Университета Пенсильвании.

Автор работ: «Планирование будущего корпорации», «Акофф о менеджменте», «Искусство решения проблем» и др.

Разработал метод интерактивного планирования, представляющего собой методологию, которая способствует внедрению предшествующих идей в реальный мир. Впервые его основные положения были изложены в *Creating the Corporate Future* («Создание корпоративного будущего») (1981), а практические рекомендации по реализации — в *A Guide to Controlling Your Corporation's Future* («Руководство по управлению будущим вашей корпорации») (1984).

Предлагаемый метод включает в себя пять этапов: формулировка «мешанины»; планирование целей; планирование используемых средств; планирование ресурсов; разработка способов внедрения и контроля.

Александр, Джеффри К. (англ. *Alexander, Jeffrey C.*; 1945) — американский социолог. Профессор социологии Йельского университета, заслуженный профессор в отставке Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе.

Представитель неофункционализма (термин «неофункционализм» был введен в научный оборот им самим в 1985 г.). Александр, учтя критику функционализма 1960—1970-х гг., дополнил концепцию Т. Парсонса достижениями других социологических школ (социология конфликта, феноменология). К неофункционалистам также причисляют Н. Лумана и Р. Мюнха.

Сторонник направления «*cultural sociology*» («культуральной социологии»). Вместе с Р. Айерманом возглавляет *The Center for Cultural Sociology* Йельского университета.

Инициатор (совместно с П. Штопкой) создания Исследовательского комитета по теоретической социологии Международной социологической ассоциации (1986).

Андреева, Галина Михайловна (1924) — советский психолог и социальный психолог. Д-р филос. наук, профессор.

Окончила философский факультет МГУ им. М.В. Ломоносова (1950). Кандидатская диссертация была посвящена проблемам воспитания в духе коммунистической идеологии. В 1965 г. защитила док-

торскую диссертацию по методологическим проблемам конкретного социального исследования. В 1969 г. создала на философском факультете МГУ кафедру методики конкретных социальных исследований. В 1971 г. перешла на работу на факультет психологии МГУ, где в 1972 г. организовала и возглавила кафедру социальной психологии, оставаясь заведующей до начала 1990-х гг.

Аристотель (греч. *Ἀριστοτέλης*; 384—322 до н. э.) — древнегреческий философ. Ученик Платона. С 343 до н. э. — воспитатель Александра Македонского. В 335 г. до н. э. основал Ликей (греч. *Λύκειο*, Лицей, или перипатетическую школу). Натуралист классического периода. Наиболее влиятельный из диалектиков древности; основоположник формальной логики. Создал понятийный аппарат, который до сих пор пронизывает философский лексикон и сам стиль научного мышления.

Аристотель был первым мыслителем, создавшим всестороннюю систему философии, охватившую все сферы человеческого развития: социологию, философию, политику, логику, физику. Его взгляды на онтологию имели серьезное влияние на последующее развитие человеческой мысли. Метафизическое учение Аристотеля было принято Фомой Аквинским и развито схоластическим методом.

Арон, Раймон (фр. *Aron, Raymond*; 1905—1983) — французский философ, политолог, социолог и публицист. Либерал.

Считал, что государство обязано создавать законы, обеспечивающие свободу, плюрализм и равенство гражданам, а также обеспечить их выполнение.

Является одним из авторов теории индустриального и постиндустриального обществ.

Батыгин, Геннадий Семёнович (1951—2003) — российский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Закончил философский факультет МГУ им. М.В. Ломоносова (1974). Работал в Институте социологии РАН (1974—2003).

Главный редактор «Социологического журнала» (1994).

Профессор кафедры социологии факультета гуманитарных и социальных наук РУДН (1992—2003). Декан факультета социологии Московской высшей школы социальных и экономических наук (1995—2003).

Специалист в области методологии социологических исследований, истории общественной мысли в России, истории западной социологии.

Белл, Дэниел (англ. *Bell, Daniel*; 1919—2011) — американский социолог и публицист, член Американской академии искусств и наук.

Основатель теории постиндустриального (информационного) общества. Себя он однажды описывал как «социалиста в экономике, либерала в политике и консерватора в культуре».

Возглавил так называемую школу консенсуса — либерально-центристское течение, доминировавшее в интеллектуальной жизни Америки 1950-х гг. Ключевым тезисом этой школы стало утверждение об исчерпанности традиционных политических идеологий. Коммунизму, фашизму и иным «программным» идеологиям противопоставил либеральную приверженность умеренному социальному реформизму, свободному рынку и индивидуальным гражданским свободам.

В работе «Грядущее постиндустриальное общество» (The Coming of Post-Industrial Society, 1973), которую сам назвал «попыткой социального предсказания», проводил мысль о том, что в послевоенном американском обществе происходит переход от «долевой цивилизации» (индустриальной экономики, основанной на корпоративном капитализме) к постиндустриальному обществу, основанному на знании (knowledge society), которое характеризуется быстрым развитием компьютерных технологий, растущим авторитетом научных сообществ, а также централизацией принятия решений. Машины как наиболее важная форма капитала вытесняются теоретическим знанием, а корпорации как центры социального авторитета — университетами и исследовательскими институтами; основным условием социального продвижения становится не обладание собственностью, а владение знаниями и технологией. Все эти изменения влекут за собой глубокую трансформацию политического ландшафта: традиционное влияние экономических элит сменяется влиянием технократов и политических экспертов.

Бестужев-Лада, Игорь Васильевич (1927) — российский ученый, историк, социолог и футуролог. Д-р истор. наук, профессор.

Заслуженный деятель науки РФ. Специалист в области социального прогнозирования и глобалистики.

Является представителем московской школы социального прогнозирования, развивающей идеи технологического прогнозирования. Согласно этой концепции, прогноз явлений, по возможности, не должен сводиться только к предсказанию, но должен предусматривать и оптимизацию наблюдаемых явлений, которую необходимо проводить путем оценки и «взвешивания» всех возможных последствий намечаемых решений и выбора наиболее оптимальных из них. В последние годы — разработчик возможных сценариев трансформации социально-политической ситуации в России.

Бир, Энтони Стаффорд (англ. *Beer, Anthony Stafford*; 1926—2002) — британский кибернетик, теоретик и практик в области исследования операций и так называемой второй волны кибернетики.

Был первым, кто применил кибернетику для управления, определил управление как «науку эффективной организации». На протяжении 1960-х гг. написал много работ и был влиятельным практиком в управлении при помощи кибернетики. Именно в этот период он разработал модель жизнеспособной системы для диагностики неисправности в любой существующей организационной системе.

Управление в кибернетике, по Бире, — это применение кибернетических законов для всех видов организаций и социальных институтов, созданных человеческими существами и взаимодействующими в них. Это теория, основанная на законах природы. В ней рассматриваются **вопросы**, которые каждый индивид, который хочет влиять на организацию, должен научиться в какой-то мере решать. Эта теория не ограничивается действиями топ-менеджеров. Каждый член такой организации и каждое лицо, которое в большей или меньшей степени общается или взаимодействует с другими, участвует в решении вопросов.

Блау, Питер Майкл (англ. *Blau, Peter Michael*; 1918—2002) — американский социолог, д-р философии (PhD), профессор социологии Колумбийского университета. Президент Американской социологической ассоциации (1973—1974).

В первых своих исследованиях, синтезируя идеи М. Вебера со структурно-функциональным подходом, предпринимает попытку определить источники структурных изменений в формальных организациях и тенденции развития бюрократических организаций в современном капиталистическом обществе.

Считается одним из создателей концепции социального обмена, но концентрирует внимание не на изучении психологических мотивов межличностных отношений, как Д. Хоманс, а стремится придать постулатам теории обмена в большей мере социологическую ориентацию, комбинируя их с категориями структурного функционализма и теории конфликта. Придавая решающую роль в межличностных отношениях экономическим аспектам (награде, выгоде, пользе), он ставит задачу вывести из простейших форм социального обмена «мерджентные свойства» социальной структуры: ролевые отношения, власть и законность, коллективные ценности, взаимоотношения сложных социальных организаций. Как эклектическая комбинация различных социологических подходов, концепция Блау не сумела

преодолеть присущий теории обмена в целом редукционизм и априорный характер исходных допущений, вместе с тем отразив свойственную современному капиталистическому обществу тенденцию усиления рационализации человеческих отношений. Блау является одним из крупнейших в США специалистов по изучению социальной структуры.

В конце 1960-х гг. под руководством П. Блау и О. Данкана проводилось крупнейшее в США изучение динамики социальной структуры, в ходе которого широко использовались математические методы и была сформулирована «базовая модель межпоколенной мобильности», в которой описывались факторы, влияющие на изменение социального статуса детей. В работах 1970-х гг. Блау уделяет первостепенное внимание созданию концепции эмпирического структурализма, в которой предпринимается попытка анализа основных параметров социальной структуры исходя из эмпирически наблюдаемых и фиксируемых в эмпирическом исследовании признаков. Эта концепция противопоставляется Блау структурно-функциональной теории стратификации, подчеркивающей определяющую роль в дифференциации социальной ценностно-нормативных образцов.

Блауберг, Игорь Викторович (1929—1990) — советский и российский ученый, философ и методолог науки. Д-р филос. наук, профессор.

Один из создателей и лидеров системного движения в СССР, специалист по философии и методологии системных исследований.

Опираясь на сочинения классиков философии (Аристотеля, Ф. Шеллинга, Г. Гегеля), сформулировал антиномии целостности: 1. Положение: целое есть сумма частей. Противоположение: целое больше суммы частей. 2. Части предшествуют целому. Целое предшествует частям. 3. Целое причинно обусловлено частями. Целостный подход противоположен причинному и исключает его. 4. Целое познается через знание частей. Части, как продукт расчленения целого, могут познаваться лишь на основе знания о целом.

Заслуга Блауберга состоит в том, что он четко сформулировал эти антиномии и в ряде своих работ провел их детальный анализ, кроме того, он аргументированно показал, как возможно их преодолеть.

Основные положения системного подхода Блауберга уточняются через данные им конкретные определения понятий целого, целостности, системы и установление взаимоотношений между ними.

Блумер, Герберт (англ. *Blumer, Herbert*; 1900—1987) — американский социолог и социальный психолог. В 1925—1952 гг. работал в Чи-

кагском университете, где занял место своего учителя Д. Мида, с 1952 г. — в Калифорнийском университете в Беркли. В 1955 г. занимал пост президента Американской социологической ассоциации.

Блумер утверждал, что значение любого понятия (объекта) возникает исключительно в самом социальном взаимодействии, а не определяется свойствами объекта. Объект есть то, что он значит в ожидаемом и реальном социальном взаимодействии, а чтобы понять жизнь группы, нужно идентифицировать мир ее объектов в терминах значений этой группы.

Методологический подход Блумера предполагал предпочтение в исследовании содержательных понятий, не операциональных.

Выделял пять стадий становления коллективного представления о социальной проблеме: 1) возникновение социальной проблемы; 1) легитимация проблемы; 3) мобилизация действий в отношении проблемы; 4) формирование официального плана действия; 5) трансформация официального плана в ходе его эмпирического осуществления.

Блумер принадлежал к Чикагской школе символического интеракционизма (Анселм Стросс, Тамотцу Шибутани).

Богардус, Эмори Стефен (англ. *Bogardus, Emory S.*; 1882—1973) — американский социолог, представитель психологической школы в социологии.

Автор известной шкалы измерения (Шкалы Богардуса), входящей в число первых методик, разработанных для измерения attiтудов к расовым и этническим группам.

Главный издатель журнала «Sociology and Social Research» (1927). Президент Американского социологического общества (1931).

Основной задачей социологии Богардус считал изучение психологии социальных групп: семьи, школы, производственной или профессиональной, церковно-религиозных организаций, спортивно-зрелищных обществ и т. д.), которые, по его мнению, определяют характер и поведение отдельной личности. Игнорируя классовое деление общества, Богардус выдвинул понятие социальной дистанции, включающей расовые, национальные и другие различия. Качественный социальный анализ пытался свести к количественному, статистическому. Рассматривая проблемы общественного развития (Социология, 1913), роль личности в истории (Лидеры и лидерство, 1934), Богардус выяснял значение психологических, биологических, культурных и других факторов для исторического прогресса.

Болотин, Иван Сергеевич (1940) — российский ученый, социолог, педагог. Д-р социол. наук, профессор.

Заведующий кафедрой социологии и управления персоналом РГТУ им. К.Э. Циолковского (МАТИ). Заслуженный работник высшей школы РФ.

Известный ученый в сфере социологии образования и социологии управления, специализирующийся в области социальных технологий управления в образовательных системах. В настоящее время круг его интересов концентрируется вокруг подготовки специалистов по управлению персоналом, прежде всего — ее социально-гуманитарной составляющей.

Брандейс, Луис Дембиц (англ. *Brandeis, Louis*; 1856—1941) — адвокат, политик, судья, знаменитый американский юрист.

Учился в Луисвилле и в Дрездене, после чего изучал (1875—1877) юриспруденцию в Школе права Гарвардского университета.

Став преуспевающим юристом, Брандейс начал братья бесплатно за дела, которые в его время назывались «делами, затрагивающими общественный интерес», т. е. были связаны с защитой трудящихся от экономической власти монополий. Благодаря выступлениям по этим делам Брандейс стал известен как «народный адвокат».

Брандейс изобрел новую методику юридической аргументации, получившую название «бриф Брандейса», в первый раз применив ее при защите права правительства ограничивать продолжительность рабочего дня женщин с целью охраны их здоровья и благополучия, хотя тем самым и устанавливались рамки «свободе контракта». Представляя суду свои письменные доводы на этот счет, Брандейс написал только две страницы с чисто юридической аргументацией, остальные же 95 страниц содержали данные статистики, демонстрирующие негативные для женщин последствия слишком продолжительного рабочего дня. Верховный суд принял не только эту форму письменного адвокатского выступления, но и позицию адвоката по поводу правомерности оспариваемого закона.

Адвокатское мастерство Брандейса способствовало признанию и закреплению абсолютно нового права — права на «прайвеси» (неприкосновенность личной жизни) или, как это назвал Брандейс, «права быть оставленным в покое от вмешательства государства». В конечном счете, благодаря ей, Верховный суд США признал это право в качестве конституционного.

Судья Верховного суда Соединенных Штатов в 1916—1939 гг.

Бродель, Фернан (фр. *Braudel, Fernand*; 1902—1985) — французский историк.

Произвел революцию в исторической науке своим предложением учитывать экономические и географические факторы при анализе исторического процесса. Яркий представитель французской историографической школы «Анналов», занимавшейся доскональным изучением исторических феноменов в социальных науках.

Руководитель Французского Центра исторических исследований, профессор Коллеж де Франс, заведующий секцией «Экономические и социальные науки» в Практической школе высших исследований (фр. *École pratique des hautes études*).

Самой известной работой Броделя считается трехтомник «Материальная цивилизация, экономика и капитализм, XV—XVIII вв.», вышедший в свет в 1979 г. Это широкомасштабное исследование доиндустриального мира, в мельчайших деталях показывающее, как функционировали экономики европейских (и не только) стран в данный исторический период. Особенно подробно в нем характеризуются развитие торговли и денежное обращение, много внимания уделяется также влиянию географической среды на социальные процессы.

Бурлацкий, Фёдор Михайлович (1927) — советский ученый, политолог, журналист, публицист. Д-р филос. наук, профессор.

Действительный член РАЕН, Академии социальных наук.

Приглашенный профессор Колумбийского (1988), Гарвардского (1992), Оксфордского университетов (1993). Первый почетный профессор факультета политологии МГУ им. М.В. Ломоносова (2011).

Автор научных работ в области истории социально-политической мысли в России, теории элит, проблем политического лидерства и социальной деятельности. Отмечал про себя: «я реформатор, а не революционер», «апеллировать к народу, возбуждать массовые протесты — я всегда считал это опасным для страны, где еще не сложились демократические традиции».

Вебер, Максимилиан Карл Эмиль (нем. *Weber, Maximilian Carl Emil*; 1864—1920) — немецкий социолог, философ, историк, политический экономист.

Наряду с Э. Дюркгеймом и К. Марксом Вебер считается одним из основоположников социологической науки.

Ввел в научный оборот термин «действие социальное», был последовательным сторонником методов антипозитивизма, утверждая, что для исследования социальных действий лучше подходит не чисто эмпирический, но «объясняющий», «интерпретирующий» метод. В рамках основанной на нем концепции социологии Вебер пытался

не только рассмотреть то или иное социальное действие, но также распознать цель и смысл происходящего с точки зрения вовлеченных индивидов.

Ядро научных интересов Вебера составляло изучение процессов перехода общества от традиционного к современному: рационализации, секуляризации, демистификации. Одной из самых известных работ Вебера стала диссертация о протестантских истоках капитализма. Исследование на стыке социологии экономической и социологии религии получило развитие в известной книге «Протестантская этика и дух капитализма», увидевшей свет в 1905 г. Оппонируя марксистской концепции исторического материализма, Вебер отмечал важность культурных воздействий, оказываемых религией, — именно в этом он видел ключ к пониманию генезиса капиталистической формы хозяйствования. Впоследствии Вебер исследовал религии Китая, Индии и древний иудаизм, пытаясь найти в них причины процессов, которые обусловили различия между хозяйственным устройством Запада и Востока.

В работе «Политика как призвание и профессия» (1919) Вебер определил государство как некоторый институт, который обладает монополией на легитимное применение насилия. Он впервые выделил различные типы общественной власти, подчеркивая, что институты современного государства во все большей степени основываются на рационально-правовом типе. Вебер внес определенный вклад в развитие экономической истории, теории и методологии экономики. Исследования Вебера в области рационализации общества оказали влияние на формирование критической теории социологии, развивавшейся преимущественно в рамках Франкфуртской школы.

Гантт, Генри Лоуренс (англ. *Gantt, Henry Laurence*; 1861—1919) — соратник «отца научного менеджмента» Ф. Тейлора.

Изучал менеджмент на примере постройки кораблей во время Первой мировой войны и предложил диаграмму, состоящую из отрезков (задач) и точек (завершающих задач или вех), как средство для представления длительности и последовательности задач в проекте.

Разрабатывал свои оригинальные идеи в области методики премиальной оплаты, составил карты-схемы для производственного планирования (так называемые гантт-схемы), а также внес вклад в разработку теории лидерства.

Работы Гантта характеризует осознание ведущей роли человеческого фактора в промышленности и убеждение в том, что рабочему

человеку должна быть предоставлена возможность обрести в своем труде не только источник существования, но и состояние удовлетворенности.

Гвишиани, Джермен Михайлович (1928—2003) — советский ученый, философ и социолог, специалист в области управления. Д-р филос. наук, профессор.

Академик АН СССР и РАЕН.

Член Римского клуба. Почетный доктор Пражской высшей экономической школы, член Шведской королевской академии инженерных наук, член Финской академии технических наук, почетный доктор Хельсинкской школы экономики, член Американской академии управления, член Международной академии управления.

Автор фундаментальных научных работ в области экономической социологии, социологии труда, социологии управления и социологии организаций. Одним из первых в СССР разработал теорию научного управления производством.

Гилбрет, Фрэнк Банкер (*Gilbreth, Frank Bunker*; 1868—1924) и **Гилбрет, Лилиан Эвелин Моллер** (*Gilbreth, Lillian Evelyn Moller*; 1868—1972) — американские ученые-практики, исследователи научной организации труда и промышленного менеджмента.

Ф. Гилбрет в 1907—1913 гг. сотрудничал с Ф. Тейлором и Г. Ганттом в разработке «научных методов управления», его вклад заключался в создании «науки о движении». В 1912 г. открыл собственную консультационную фирму, чтобы сконцентрировать усилия на «технике управления».

Л. Гилбрет — преподаватель и специалист по промышленной психологии, была одним из первых ученых, оценивших необходимость хороших человеческих отношений на рабочем месте. Многие называли ее «Первой леди менеджмента».

Непрерывный научный поиск супругов Гилбрет был нацелен на устранение потерь рабочего времени за счет определения «наилучшего способа выполнения работы», при осуществлении поиска которого они изучали выдаваемое задание, самого рабочего, его инструменты и обстановку для того, чтобы скорректировать и объединить их для достижения наивысшей производительности труда. Они были одними из первых исследователей, использовавших для изучения движений рук и тела кино съемку.

Схема последовательности операций и другие предложенные Гилбретами новшества остались в основном в неизменном виде и по-прежнему используются в современном системном анализе.

Интересовались также человеческим аспектом промышленного производства, подчеркивали необходимость подготовки рабочих и обеспечение их вовлеченности в трудовой процесс.

Гольдман, Люсьен (фр. *Goldmann, Lucien*; 1913—1970) — французский философ и социолог, теоретик марксизма.

Профессор Высшей школы социальных наук и Сорбонны. Директор Практической школы высших исследований (1959—1964), директор Центра социологии литературы (с 1964).

Основоположник концепции генетического структурализма.

На базе классического структурализма разрабатывал методологию исследования и анализа социокультурных явлений («гуманитарных фактов») с позиции их структуры и генезиса. В качестве объекта исследования рассматривал не только само культурное явление, но и породивший его социокультурный контекст, что представляет дальнейшее развитие структуралистского направления в социальной философии.

Гоулднер, Алвинт Уорд (англ. *Gouldner, Alvin Ward*; 1920—1980) — американский социолог, представитель альтернативной социологии. Сторонник структурно-функционального направления в социологии, исследователь бюрократических организаций.

Заслугой в исследовании промышленной бюрократии явился анализ действия системы безличных правил в организациях. Считал, что эта система способствует уменьшению напряженности в работе. При выведении системы из равновесия в ней начинают действовать специальные внутренние правила, направленные на восстановление равновесия, но при этом значительно возрастает строгость контроля работы. Это, в свою очередь, ведет к увеличению напряженности в работе, что вызывает нарушение равновесия системы.

В 1960—1970-х гг. выступает с резкой критикой всей современной западной социологии, и особенно структурного функционализма Т. Парсонса. На дальнейшее формирование его взглядов существенное влияние оказали идеи К. Маркса, неомарксизма, Франкфуртской школы и других идеологов левого движения. В 1970-х гг. выступил с концепцией так называемой критически-рефлексивной социологии.

Одной из важнейших для концепции Гоулднера является проблема соотношения знания и идеологии, сформулированная им как проблема объективности социального познания.

Развивал концепцию интеллигенции как нового класса. Он выделил в социальной структуре современного западного общества три класса: старая буржуазия, или денежный класс капиталистов, пролетариат и появившийся новый класс интеллигенции. Основные харак-

теристики нового класса: обладание культурным капиталом (для Гоулднера культура являлась таким же капиталом, как собственность на средства производства или денежная собственность) и культура критического дискурса (некая специфическая речевая общность). Новый класс Гоулднер подразделял на две различные социальные группы: научно-техническую интеллигенцию и интеллектуалов (гуманитарную интеллигенцию). Именно на интеллектуалов Гоулднер возлагал надежды, связанные с будущим общественного развития.

Грушин, Борис Андреевич (1929) — советский и российский ученый, философ, социолог и политолог. Д-р филос. наук, профессор.

Член-корреспондент Российской академии образования.

Автор научных работ в области методологии научного познания, социологии массового сознания, социологии средств массовой коммуникации. Основоположник российской школы исследований общественного мнения. Председатель Фонда изучения общественного мнения «Vox populi».

Гурвич, Георгий Давидович (фр. *Gurvitch, Georges*; 1894—1965) — российский правовед и французский социолог-позитивист.

Основатель Центра социологических исследований, Лаборатории социологии познания и морали во Франции, Международной ассоциации социологов франкоязычных стран (1962). Являлся главным редактором журнала «Международные тетради по социологии» (1946). С 1948 г. Гурвич — профессор социологии Парижского университета. С 1960 по 1963 г. был Президентом Национального центра координации исследований Франции.

Гуттман, Луис (англ. *Guttman, Louis*; 1916) — американский социолог, автор шкалы измерения, получившей его имя (Шкала Гуттмана).

Специалист по социальным проблемам израильского общества, модернизации сельского хозяйства, социальных ценностей и установок израильской молодежи.

Данилевский, Николай Яковлевич (1822—1885) — русский социолог, культуролог, публицист и естествоиспытатель; геополитик.

Один из основателей цивилизационного подхода к истории, идеолог панславизма.

Создатель антиэволюционистской модели общественного прогресса. Использовал методы исследования, принятые в биологии, для группировки исторических событий. Обосновал понятие «культурно-исторический тип» как целостный организм, имеющий комплекс психо-этнографических, антропологических, социальных, территориальных и ряда других признаков.

Джорджеску-Реген, Николас (англ. *Georgescu-Roegen, Nicholas*; 1906—1994) — румынский экономист, математик и статистик.

Учился в Бухарестском университете и Сорбонне. Преподавал в Бухаресте. В 1948 г. эмигрировал в США, где работал в университете Вандербилта (Нашвилл). Входит в список «ста крупнейших экономистов после Кейнса» по версии М. Блауга.

В 1971 г. опубликовал книгу «Закон энтропии и экономический процесс», в которой отмечал, что неоклассическая экономическая модель не принимает в расчет второй закон термодинамики, не учитывает рассеивание энергии и деградацию материи (так называемый рост энтропии). Он связывал любую экономическую деятельность с ростом энтропии, увеличение которой свидетельствовало о потере полезных ресурсов.

Дмитриев, Анатолий Васильевич (1934) — российский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Член-корреспондент РАН. Почетный президент Российской ассоциации политической науки. Руководитель Центра конфликтологии РАН. Почетный доктор Института социологии РАН. В 1986—1994 гг. был главным редактором журнала «Социологические исследования».

Один из основателей российской конфликтологической науки.

Автор научных работ в области изучения социальных проблем современного города, политической социологии, социологии возрастных групп.

Дюркгейм, Давид Эмиль (фр. *Durkheim, David Émile*; 1858—1917) — французский социолог и философ, основатель французской социологической школы и структурно-функционального анализа, один из создателей социологии как самостоятельной науки.

В 1898—1913 гг. Дюркгейм руководил изданием «Социологического ежегодника» — первого в мире специализированного научного журнала по социологии. Сотрудники этого журнала образовали научное сообщество «Французская социологическая школа», центральную проблематику которой составлял научный вопрос о социальной солидарности.

Дюркгейм разработал четкую концепцию предмета социологии — считается классиком теории социологического метода (подход — «социальный реализм»). Принципы социологии: 1) общество — часть объективной реальности, включенной в общий порядок природы и имеющей свои специфические законы; 2) общество первично по отношению к составляющим его людям; 3) изучаемые социологией со-

циальные факты объективны и независимы от человеческого произвола.

По мнению Дюркгейма, социология изучает социальную действительность, которая обладает специфическими качествами и, таким образом, имеет свои специфические методы.

Заславская, Татьяна Ивановна (1927) — российский ученый, социолог, экономист и политолог. Д-р экон. наук, профессор. Академик РАН.

Автор научных трудов в области экономики и экономической и региональной социологии, социологической концепции социально-экономического развития общества как результата экономической деятельности участвующих в ней социальных групп. Заславская исходит из положения о том, что интересы субъектов экономической деятельности могут существенно различаться и вступать в противоречия с интересами общественного развития, что тормозит научно-технический и социальный прогресс.

Под ее руководством проводятся крупномасштабные исследования социально-экономических процессов в российском обществе и их влияния на социальную ситуацию в стране.

Здравомыслов, Андрей Григорьевич (1928—2009) — российский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Почетный доктор ИС РАН. Член Международной социологической ассоциации.

Специалист в области теории интереса, социологии конфликта, методологии и методики исследований конфликта, теории власти и национальных отношений, истории социологии.

Знанецкий, Флориан Витольд (англ. *Znaniecki, Florian Witold*; 1882—1958) — польско-американский философ, социолог, один из представителей гуманистической социологии. Президент Американского социологического общества, основоположник академической социологической науки в Польше. Представитель Чикагской социологической школы.

Выдвинул требование учета в социологии «человеческого коэффициента» как индивидуальной позиции участника социальной ситуации. Основным методом социологического исследования считал индуктивный сбор данных. Впервые, совместно с У. Томасом, применил метод анализа личных документов в монографическом исследовании «Польский крестьянин в Европе и Америке».

Положения социологии Знанецкого вошли в теорию функционального анализа.

Ионин, Леонид Григорьевич (1945) — российский ученый, социолог, политолог, философ. Д-р филос. наук, профессор.

Профессор кафедры экономической методологии и истории НИУ—ВШЭ, декан Школы российских исследований.

Специалист в области истории социологии, социологии культуры, социологии политики.

Начинал с исследований антипозитивистских концепций социологии (социальная феноменология, символический интеракционизм, этноменология) и социологической классики. В сотрудничестве с И.С. Коном, Г.В. Осиповым, Ю.Н. Давыдовым и др. предпринял первое в отечественной науке систематическое исследование концепций зарубежной социологии XX в., перевел на русский язык ряд важных классических и новейших работ по философии и социологии Запада. Привнес в отечественную социологию новые социологические направления (понимающую социологию, социальную феноменологию) и новые фигуры из западной социологии. Это касается так называемой понимающей социологии, социальной феноменологии и таких фигур, как Шюц, Гарфинкель и др.

С конца 1980-х гг. в центре интересов Ионина — темы культурологии, философии и социологии культуры.

Кетле, Ламберт Адольф Жак (фр. *Quêtelet, Lambert Adolphe Jacques*; 1796—1874) — франко-бельгийский математик, один из крупнейших статистиков XIX в. Создатель математических методов сбора и обработки социологической информации.

Дополнил традиционные задачи социальной статистики задачей установления закономерностей общественной жизни. Статистические закономерности, или устойчивость некоторых показателей, средних характеристик людей Кетле рассматривал наравне с фактами природы.

Регулярность некоторых корреляций Кетле трактовал как социальные законы, на основе которых создал социальную физику. Основное понятие учения Кетле — «средний человек», понимаемый им как статист, константа, характеризующая постоянные и закономерные черты изучаемого общества в определенный временной период, как среднестатистический показатель основных физических и моральных качеств данной нации.

Ковалевский, Максим Максимович (1851—1916) — русский ученый, историк, юрист, социолог эволюционистского направления и общественный деятель.

Один из руководителей русского масонства, член Первой Государственной думы и Государственного совета. Академик Императорской Санкт-Петербургской академии наук.

Один из основателей Русской высшей школы общественных наук в Париже, общественный и политический деятель России начала XX в.

Считал, что необходимость продвижения общества от низшей к более высокой стадии — это историческая закономерность, прогрессировать которой мешает «противопоставление бедности и богатства, разнь между имущими и неимущими». Преодоление этого противоречия требует вмешательства государства в распоряжение собственностью в интересах земледельцев и рабочих, юридическое закрепление права на труд, свободную деятельность профсоюзов, их борьбу за социальные права.

Козер, Льюис Альфред (англ. *Coser, Lewis Alfred*; 1913—2003) — американский социолог, представитель позитивного функционалистского направления в теории социального конфликта.

Преподавал в колледже Чикагского университета на факультете социальных наук и социологии, в Брандейском университете Бостона, где основал факультет социологии. В 1954 г. под руководством Роберта Мертона защитил докторскую диссертацию в Колумбийском университете, на основе которой в 1956 г. была опубликована первая книга «Функции социального конфликта».

Опираясь на идеи Г. Зиммеля, которого Козер переводил и пропагандировал в США, внес значительный вклад в разработку теории социального конфликта, показав в конфликте начало, способствующее укреплению консенсуса.

Конт, Исидор Мари Огюст Франсуа Ксавье (фр. *Comte, Isidore Marie Auguste François Xavier Comte*; 1798—1857) — французский философ и социолог (в 1838 г. предложил новый термин «социология»), специалист в области философии политики. Родоначальник позитивизма. Основоположник социологии как самостоятельной науки.

Сформулировал закон трех стадий интеллектуальной эволюции человечества, согласно которому каждый этап развития человеческого разума закономерно проходит через теологическую, метафизическую и позитивную стадии. Именно на стадии позитивного мышления приоритет в обществе отдается науке, технике, научной организации труда и управлению.

Основные труды: «Курс позитивной философии» (1830—1842), «Система позитивной политики» (1851—1854).

Коротаев, Андрей Витальевич (1961) — российский ученый. Д-р истор. наук, профессор.

Главный научный сотрудник Института востоковедения РАН. Заведующий кафедрой современного Востока РГГУ. Профессор факультета глобальных процессов МГУ им. М.В. Ломоносова. Ведущий научный сотрудник Института Африки РАН. Заведующий лабораторией мониторинга рисков социально-политической дестабилизации НИУ—ВШЭ.

Работы Коротаева носят междисциплинарный характер и затрагивают вопросы демографии, социологии, истории, экономики, футурологии, исламоведения, арабистики, африканистики, палеонтологии, эволюционной биологии, Большой Истории, фольклористики, культурной антропологии, математического моделирования, системного анализа и т. д. Создатель математической модели демографического будущего России. Автор одного из математических объяснений закона гиперболического роста численности населения Земли и феномена «Арабской весны», создатель теории нелинейной социальной эволюции. Один из основоположников клиодинамики.

Коротаевым был сделан серьезный вклад в разработку общей теории социальной эволюции вообще и в исследование эволюции Мир—Системы в частности; также необходимо отметить его вклад в исследование проблем социально-демографического развития Тропической Африки.

Красовский, Юрий Дмитриевич (1934) — российский ученый, социолог. Д-р социол. наук, профессор.

Заслуженный работник высшей школы РФ. Академик Международной педагогической академии. Профессор кафедры социологии управления ГУУ.

Основатель российской школы игрового экспериментирования, ведущий специалист по организационному управлению. Разработчик концепции обучающихся «видеографических моделей» и визуаметризации ускоренного обучения. Создатель отечественных ансамблевых деловых игр, системы диагностики фирм, мастер-класса по рефлексивному управлению знаниями.

Автор работ: «Архитектоника организационного поведения» (2003), «Социокультурные основы управления бизнес-организацией» (2007), «Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы» (2008), «Сценарии организационного консультирования» (2009), «Обучающие модели развития управленческих знаний» (2010), «Организационное поведение» (2012).

Крозье, Мишель (фр. *Crozier, Michel*; 1922) — французский социолог. Профессор университета в Нантере, руководитель Центра социологии организаций, президент Французского социологического общества (1970—1972).

Главная сфера интересов Крозье — теоретические и эмпирические исследования социальных организаций, господство которых он считает фундаментальным явлением современного общественного развития. В работе «Феномен бюрократии» («*Le phénomène bureaucratique*», 1963) разрабатывает теорию бюрократии, которая включается в общую теорию функционирования организаций и теорию культурных систем. В основе проблематики организаций, согласно Крозье, должно стоять исследование власти и видов ее распределения, анализ стратегии деятельности индивидов в группах.

Растущая зависимость эффективности организаций от деятельности людей («человеческих ресурсов») диктует необходимость создания условий для активного социального участия, от отсутствия которого, по Крозье, страдают как организации, так и их члены. Эти же темы он развивает в книге «Блокированное общество» («*La société hloquée*», 1970), в центре которой — проблемы социального изменения и усиления участия индивидов и групп в нововведениях. Под «блокированным» он понимает общество, подавляющее реальное изменение институтов и творческую инициативу. В теоретико-методологическом плане Крозье тяготеет к структурно-функциональному анализу, выступая в то же время против его превращения «в функционалистскую философию, снисходительное одобрение обнаруженных взаимозависимостей». Средство избежать этого, по Крозье, — выдвижение на первый план проблемы социального изменения.

Ксенофонт (греч. *Ξενοφώντος*; 444—356 до н. э.) — древнегреческий писатель и историк, полководец и политический деятель.

Философские идеи того времени, в том числе и учение Сократа, оказали на него лишь небольшое влияние. Это особенно ярко сказалось в религиозных взглядах Ксенофонта, для которых характерна вера в непосредственное вмешательство богов в людские дела, вера во всевозможные знамения, посредством которых боги сообщают смертным свою волю. Этические взгляды Ксенофонта не возвышались над прописной моралью, а политические его симпатии были на стороне спартанского аристократического государственного устройства.

Левада, Юрий Александрович (1930—2006) — российский ученый, социолог и политолог. Д-р филос. наук, профессор.

Работал в различных научных институтах АН СССР. В 1960-х гг. читал лекции по социологии на факультете журналистики МГУ им. М.В. Ломоносова.

С 1992 г. возглавлял Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ), аналитическая служба которого в 2004 г. стала называться «Левада-Центром». Директор «Левада-Центра» (2003—2006).

Автор работ по социологии, социологии религии, социальной антропологии. Разработчик первого в СССР курса лекций по социологии.

Мак-Грегор, Дуглас (англ. *McGregor, Douglas*; 1906—1964) — американский социальный психолог. Степень д-ра философии (PhD) получил в Гарвардском университете (1935), где впоследствии работал преподавателем. Первый профессор-стипендиат А. Слоуна в Массачусетском технологическом институте, работал там до самой смерти.

В начале 1950-х гг. Мак-Грегор впервые сформулировал свои идеи об управлении, которые в 1960 г. были опубликованы в его главном труде «*The Human Side of Enterprise*» («Человеческая сторона предприятия»). Д. Мак-Грегор утверждал, что существует два вида менеджмента персонала, первый из которых основывается на «теории X», а второй — на «теории Y». Эти теории описывают типы и поведенческие характеристики руководителей организаций. В качестве поведенческой характеристики руководителя Мак-Грегор выделил степень его контроля над подчиненными. Крайними полюсами этой характеристики являются авторитарное и демократичное руководство.

Макиавелли, Никколо (итал. *dei Machiavelli, Niccolo di Bernardo*; 1469—1527) — итальянский мыслитель, философ, писатель, политический деятель — занимал во Флоренции пост государственного секретаря (Секретарь «Совета десяти» с 1498 по 1512 г.), отвечавший за дипломатические связи республики, автор военно-теоретических трудов. Выступал сторонником сильной государственной власти, для укрепления которой допускал применение любых средств, что выразил в прославленном труде «Государь» (1532).

Основные принципы, выведенные Макиавелли и оказавшие значительное влияние на развитие управленческих идей: 1) авторитет лидера базируется на поддержке сторонников; 2) подчиненные должны знать, что ожидать от своего лидера, и осознавать, что лидер ожидает от них; 3) лидер должен обладать волей к выживанию; 4) лидер всегда должен быть образцом мудрости и справедливости для своих сторонников. Согласно Макиавелли существуют три «хорошие» формы управления (монархия, аристократия, демократия) и три «извращен-

ные» формы (тирания, олигархия, анархия). Первые три раскачиваются и очень легко переходят в свои противоположности.

Макиавелли являлся первым мыслителем, выведшим государственно-политические вопросы из-под сферы влияния религии и морали.

Маркс, Карл Генрих (нем. *Marx, Karl Heinrich*; 1818—1883) — немецкий философ, социолог, экономист, писатель, политический журналист, общественный деятель. Его работы сформировали в философии диалектический и исторический материализм, в экономике — теорию прибавочной стоимости, в политике — теорию классовой борьбы. Эти направления стали основой коммунистического и социалистического движения и идеологии, получив название «марксизм». Автор таких работ, как: «Манифест Коммунистической партии» (1848), «Капитал» (1867). Некоторые его работы написаны в соавторстве с единомышленником Ф. Энгельсом.

Труды Маркса значительно повлияли на развитие теории управления. Он выводил необходимость разделения труда из развития кооперации: капиталист часто не в состоянии самостоятельно управлять своей фабрикой. Кроме того, делалось необязательным, чтобы этот труд по надзору выполнялся капиталистом. Таким образом, в результате разделения труда выделилась функция управления, которая стала рассматриваться в качестве особой функции любого совместного труда. Маркс считал, что управление присуще обществу на любой ступени его развития и выступает как стихийное или сознательное.

Маркузе, Герберт (нем. *Marcuse, Herbert*; 1898—1979) — немецкий и американский философ и социолог, представитель Франкфуртской школы. Ученик философа-экзистенциалиста М. Хайдеггера. Один из создателей нью-йоркской «Новой школы социальных наук». Автор работ по психологии коллектива и личности.

Исследователь «развитого индустриального общества» психических механизмов, обеспечивающих «одномерное» мышление и поведение масс. По мнению Маркузе, манипулирование трудящимися со стороны правящих классов приводит к устранению оппозиционных элементов и «социальному сцеплению Бизнеса и Труда». Рабочий класс полностью принимает навязываемые ему «витальные потребности» и перестает быть революционным. Реальной силой, оппозиционной правительству, становятся молодежь и студенчество, которые могут начать революцию без поддержки других слоев общества. Согласно Маркузе, объединившем в своей теории положения К. Маркса и З. Фрейда, социальная революция будет иметь успех только в слу-

чае, когда она примет форму революции сексуальной, освобождающей молодежь от морали «корпоративного капитализма». Идеи Маркузе были широко распространены в среде французских леворадикалов («новых левых») в конце 1960-х гг. Основные положения теории Маркузе легли в основу манифеста, выдвинутого студентами и молодой интеллигенцией во время майской революции в Париже в 1968 г.

Маслоу (Маслов), Абрахам (англ. *Maslow, Abraham*; 1908—1970) — американский психолог, основатель гуманистической психологии.

Маслоу был одним из первых, кто стал изучать положительные стороны человеческого поведения. Его исследования самоактуализирующихся личностей позволили сформулировать позитивный, гуманистический взгляд на человеческую природу. Если прежде психология, особенно психоанализ, изучала людей с различными психическими отклонениями и на основе этого и были сформулированы теории личности, то Маслоу взял в качестве образцов здоровых и реализованных людей, как следствие, он получил новые данные о природе человека.

Бихевиоризм и психоанализ, или дефицитарные психологии, как называл их Маслоу, избегали многих культурных, социальных и индивидуальных аспектов проявления человека, таких как креативность, любовь и альтруизм. Для бытийной психологии, которую предложил Маслоу, именно эти проявления человека и были наиболее интересны. Самая известная теория Маслоу — теория мотивации, основанная на модели иерархии потребностей. Самой высшей потребностью, которая подталкивает человека к раскрытию своих способностей и талантов, является потребность в самоактуализации.

Данная модель нашла широкое применение в экономике, занимая важное место в построении теорий мотивации и поведения потребителей.

Мид, Джордж Герберт (англ. *Mead, George Herbert*; 1863—1931) — американский философ, социолог, представитель Чикагской социологической школы, один из основоположников интеракционизма символического.

Учился в Гарвардском университете, Лейпциге и Берлине, где испытал сильное влияние В. Вундта. Преподавал социальную психологию в университете Чикаго с 1892 г.

По Миду — общество и социальный индивид (социальное «Я») конституируются (оформляются) в совокупности процессов межличностных взаимодействий. Стадии принятия роли другого, других («обобщенного другого») — этапы превращения физиологии ор-

ганизма в рефлексивное социальное «Я». Происхождение «Я», таким образом, целиком социально, а главная его характеристика — способность становиться объектом для самого себя, причем внешний социальный контроль трансформируется в самоконтроль.

Мид, Маргарет (англ. *Mead, Margaret*; 1901—1978) — американский антрополог, этнограф и социолог. Диплом магистра и степень д-ра философии (PhD) получила в Колумбийском университете. Основатель Института сравнительной культурологии (1944).

Исследовала отношения между различными возрастными группами в традиционных (папуасы, самоа и др.) и современных обществах (разрыв поколений), детскую психологию с позиций так называемой этнопсихологической школы. На ее научные взгляды оказали большое влияние Р. Бенедикт и Ф. Боас.

Обосновала решающую роль культуры в формировании социальных установок и поведения людей. Изучала проблемы воспитания детей, обучения гендерным ролям и взаимоотношений молодежи со старшими поколениями. Первой из антропологов применила сравнительный анализ как метод исследования практики воспитания детей у разных народов. Внесла значительный вклад в развитие методологии социальных наук: усовершенствовала методы формирования выборки и организации полевого исследования методом наблюдения.

Минцберг, Генри (англ. *Mintzberg, Henry*, 1939) — профессор менеджмента Макгилльского университета в Монреале.

Закончил факультет машиностроения Университета Макгилл. Получил диплом магистра и степень PhD в Слоанской школе менеджмента в Массачусетском технологическом институте. Преподает на факультете менеджмента Университета Макгилл. Является профессором университетов Карнеги Меллон, университета *d'Aix-Marseille*, *Ecole des hautes etudes commerciales*, Монреаль, Лондонской школы бизнеса и INSEAD.

Вклад Минцберга в развитие менеджмента заключается в том, что он сумел критически оценить, насколько верны и жизнеспособны стратегии развития компаний. По его мнению, даже самые талантливые разработчики стратегии не могут заранее сформировать ее и предсказать все повороты развития, предвидеть успехи, возможные неудачи и способы их устранения. Минцберг считает, что стратегия формируется постепенно и совсем не обязательно — на верхнем уровне организации. С его точки зрения, правильно разработанная стратегия является результатом изучения возникающих планов, импровизаций, текущих мер адаптации и стратегических основ.

Продвигая свои идеи, Минцберг инициировал создание разных программ развития организации, которые построены вокруг идеи, что руководители лучше всего обучаются, анализируя собственный опыт в группе коллег.

Монтескье де, Шарль-Луи де Секонда, барон Ля Брэд (фр. *de Montesquieu, Charles-Louis de Seconda, Baron de La Brède*; 1689—1755) — французский писатель, правовед и философ, автор статей из «Энциклопедии, или Толкового словаря наук, искусств и ремесел», труда «О духе законов», сторонник натуралистического подхода в изучении общества.

В работе «О духе законов» (1748) анализирует три формы правления (республика, монархия, деспотизм) с помощью понятий — «природа правления» и «принцип правления».

В своем учении Монтескье уделял много внимания поиску закономерностей между величиной страны, ее климатом, ландшафтом, почвой, религией, нравами, обычаями и формой правления, наиболее характерной для этих мест.

Мэйо, Джордж Элтон (англ. *Mayo, George Elton*; 1880—1949) — американский психолог и социолог, исследователь проблем организационного поведения и управления в организациях производственных, один из основоположников американской индустриальной социологии и доктрины «человеческих отношений». Руководитель ряда исследовательских проектов и экспериментов, в том числе и Хоторнского. Основал движение «за развитие человеческих отношений», является одним из основоположников школы человеческих отношений.

Большое влияние на формирование взглядов Мэйо оказали идеи Э. Дюркгейма и З. Фрейда.

Профессор философии и психологии в Квинслендском университете (Брисбейн, Австралия). В 1926 г. Мэйо получил должность адъюнкт-профессора и руководителя отделения производственных исследований Гарвардского университета. Значительный вклад в развитие социологии управления и индустриальной социологии внесли знаменитые Хоторнские эксперименты Мэйо в компании «Вестерн Электрик» близ Чикаго (1927—1932). Изучая влияние различных факторов (условия и организация труда, заработная плата, межличностные отношения, стиль руководства) на повышение производительности труда на промышленном предприятии, доказал особую роль человеческого и группового факторов. Обобщение эмпирических данных привело к созданию социальной философии менеджмента.

Ноэль-Нойман, Элизабет (нем. *Noelle-Neumann, Elisabeth*; 1916—2010) — немецкий социолог и политолог, руководитель Института

публицистики Майнцкого университета, основатель и руководитель Института демоскопии в г. Алленсбах.

Получила образование в Геттингене, в Университете Фридриха Вильгельма в Берлине, университете Альбертина в Кенигсберге и Университете Миссури (Колумбия, США). Являлась крупнейшим европейским социологом в области методологии и методики конкретных социологических исследований, автором методики интервью демоскопического — устного стандартизированного опроса людей, отобранных по статистическим принципам.

В науке получила известность теория Ноэль-Нойман о так называемой спирали молчания, согласно которой люди, видя, что доминирующие общественные установки, распространяемые средствами массовой информации или их ближайшим социальным окружением, противоречат их собственной позиции, «замолкают», стараются избегать высказывать свою точку зрения, боясь оказаться в меньшинстве. И чем сильнее им кажется распространенной господствующая точка зрения, тем сильнее они «замолкают». Преодоление спирали молчания возможно за счет нейтрализации в коммуникативном поле идей, порождающих социальные страхи, или вброса в него более сильных политических идей.

Олпорт, Гордон Уиллард (англ. *Allport, Gordon Willard*; 1897—1967) — американский психолог, теоретик черт личности.

Работы и деятельность Олпорта были связаны с взглядами В. Штерна, Э. Шпрангера, гештальтпсихологов (М. Вертгеймера, К. Коффки, В. Келера).

Президент Американской психологической ассоциации (1939), президент Общества изучения социальных проблем.

Занимался проблемами изучения культурных установок и стереотипов, проявляющихся в форме расовых предрассудков. Является автором теории установок, ставшей базовой основой для дальнейшего развития социологической науки.

Осипов, Геннадий Васильевич (1929) — российский ученый, социолог и философ. Д-р филос. наук, профессор. Академик РАН, научный руководитель — директор Института социально-политических исследований РАН, президент Российской академии социальных наук, президент Евразийской международной ассоциации, президент Международной Академии социальных наук, почетный президент Российской социологической ассоциации, директор факультета Высшей школы современных социальных наук МГУ им. М.В. Ломоносова.

Осипов внес значительный вклад в изучение теоретико-методологических проблем социологии. Является одним из основоположников советской методологии и методики конкретных социологических исследований, организатором проведения первых в Советском Союзе эмпирических социологических исследований.

Автор научных трудов в области теории технократии и менеджеризма, теории социального конфликта, политической социологии.

Оуэн, Роберт (англ. *Owen, Robert*; 1771—1858) — английский философ, педагог и социалист, один из первых социальных реформаторов XIX в.

Оуэн дал первый толчок фабричному законодательству, указал на необходимость вмешательства государства и ясно поставил задачу борьбы с безработицей; его же можно считать отцом той теории кризисов в промышленности, которая объясняет их несоответствием производства с потребительными бюджетами масс или, что то же, с незначительностью потребительной доли богатства, которая достается массам при системе соперничества. Был духовным творцом кооперативного движения, ставящего своей задачей сделать потребителя производителем и устранить торговую прибыль.

Работы Оуэна вдохновили экономическую мысль второй половины XIX в. и послужили источником идей коммунизма. Идеи Оуэна были переосмыслены К. Марксом, Ф. Энгельсом, В. Лениным. Опыт коммун служил примером для построения кибуцев и первых коммунистических экспериментов в Советской России после 1917 г.

Парсонс, Толкотт (англ. *Parsons, Talcott*; 1902—1979) — американский социолог-теоретик, глава школы структурного функционализма, один из создателей современной теоретической социологии и социальной антропологии.

Изучал биологию и философию в Амхерсте, учился в Лондонской школе экономики и Гейдельбергском университете. Преподавал в Гарварде, где создал и возглавил междисциплинарный Отдел социальных отношений.

Синтезировав теоретические подходы М. Вебера, Г. Зиммеля, Э. Дюркгейма, Парето, А. Маршалла, З. Фрейда, разработал общую теорию действия и, в частности, социального действия (структурный функционализм) как самоорганизующейся системы. В последней, которая задана набором функциональных проблем любой системы (адаптация, достижение цели, интеграция, поддержание образца), Парсонс аналитически вычленяет подсистемы социальной структуры, культуры, личности. Ориентации действующего лица (актора)

описываются при этом с помощью набора стандартных (типовых) переменных. Этот теоретический язык Парсонс использовал для описания систем экономики, политики, права, религии, образования, для анализа семьи, больницы, школьного класса, университета, искусства, массмедиа, сексуальных, расовых и национальных отношений, социальных отклонений, а позднее — для построения неозологической сравнительной социологии различных обществ, вовлеченных и продолжающих вовлекаться в универсальный процесс модернизации. Парсонс и его теория имели решающее значение для становления социологии в качестве академической дисциплины.

Паниотто, Владимир Ильич (1947) — украинский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Генеральный директор Киевского международного института социологии. Профессор кафедры социологии Университета «Киево-Могилянская Академия».

Автор научных работ в области методологии социологических исследований, математических методов в социологии и моделировании социальных процессов. Разработчик методики применения математических методов для изучения межличностных отношений в малых группах.

Патрушев, Василий Дмитриевич (1925) — российский ученый, экономист и социолог. Д-р экон. наук, профессор.

Главный научный сотрудник Института социологии РАН.

Специалист в области социально-экономических проблем труда, рабочего и внерабочего времени, динамики кадров в различных отраслях производства. Разработал комплекс методик эмпирического исследования бюджетов времени и расчетов баланса времени различных социальных групп населения.

Патрушев заложил основы методологии сравнительного анализа использования рабочего времени в производственных и непроизводственных сферах труда.

Платон (греч. *Πλάτων*, 428—348 до н.э.) — древнегреческий философ, ученик Сократа, учитель Аристотеля.

Считал, что для того, «чтобы все граждане жили согласно, надо внушать им, что все они — братья, но не все равно способны к одним и тем же обязанностям, потому что люди по своим способностям весьма различны: одни рождены для управления, другие — для вспомоществования, а иные — для земледелия и ремесленничества». Платон называл управление «наукой о питании людей», тем самым подчеркивая ее исключительное значение в обеспечении материального

существования общества. Философ считал, что управлять страной должны законы, но поскольку они слишком абстрактны, осуществлять надзор за их исполнением должен политик, владеющий искусством управления. Именно политик должен преломлять абстрактные законы к реальным жизненным ситуациям. Выделял два стиля управления: политический и тиранический. Если граждане выполняют свои функции в обществе и соблюдают законы, то стиль управления государством должен быть мягкий (политический); если же в обществе нет должного порядка и гармоничных взаимоотношений, то используется стиль управления, основанный на силе (тиранический).

Подмарков, Валентин Георгиевич (1929—1979) — советский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Один из основателей российской теории производственной социологии.

Автор научных работ по проблемам социального планирования на всех уровнях управления и организации социологического обеспечения процесса производства. Задачи и направления деятельности социологической службы в условиях конкретного предприятия представлены в работе «Социолог на предприятии» (1973), которая стала первым и основным практическим пособием для нескольких поколений производственных социологов.

Пригожин, Аркадий Ильич (1940) — российский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Специалист в области организаций и управления, один из создателей отечественной социологии организаций, управленческий консультант.

Заведующий кафедрой социальных проблем и психологии АНХ при Правительстве РФ, директор Центра управленческого консультирования; директор Школы консультантов по управлению; президент Ассоциации консультантов по управлению и организационному развитию.

Известен как разработчик концепции лидерства на социальном и организационном уровне, а также концепции «социальной организации как третьей природы».

Римашевская, Наталья Михайловна (1932) — российский ученый, экономист. Д-р экон. наук, профессор.

Член-корреспондент РАН, академик РАЕН, заведующая лабораторией гендерных проблем Института социально-экономических проблем народонаселения, главный редактор журнала «Народонаселение».

Профессор Академии труда и социальных отношений, профессор МГУ им. М.В. Ломоносова. Заслуженный деятель науки РФ.

Специалист в области планирования и прогнозирования структуры и динамики жизненного уровня населения. Один из разработчиков методологии определения типов потребления в условиях советского и российского обществ. Использует математические модели для анализа и прогноза динамики благосостояния населения.

Ростоу, Уолт Уитмен (англ. *Rostow, Walt Whitman*; 1916—2003) — американский экономист и политический мыслитель.

Наиболее известные теоретические концепции были разработаны Ростоу в 1950—1960-х гг. Развивая идеи, впервые выдвинутые в П. Друкером, Дж. К. Гэлбрейтом и Р. Ароном, стал одним из разработчиков теории постиндустриального общества. Если его предшественники обращали основное внимание на перерастание индустриального общества в постиндустриальное, то Ростоу изучал, прежде всего, формирование индустриального общества. Теорию стадий развития экономики он изложил в книге «Стадии экономического роста. Некоммунистический манифест» (1960).

Среди экономистов, занимающихся теорией открытых Н.Д. Кондратьевым длинных волн конъюнктуры, Ростоу известен как один из представителей ценового подхода к объяснению причин этих долгосрочных колебаний. В книге «Почему бедные становятся богаче, а богатство растет медленнее» (1980) он предложил рассматривать подъемы и спады уровня цен как исходный фактор, который влияет на усиление и ослабление инновационной деятельности и, в конечном счете, на чередование фаз роста и подъема в экономике в целом.

Ротлисбергер, Фриц (англ. *Roethlisberger, Fritz Jules*; 1898—1974) — американский социолог, исследователь проблем мотивации, продуктивности и удовлетворенности трудом.

Один из ярких представителей американской школы «человеческих отношений», выступивший с резкой критикой «классического» направления в менеджменте относительно осуществления «иерархической системы организации». Совместно с У. Диксоном в классическом труде «Управление и рабочий» (1939), обобщив результаты Хоторнского эксперимента, представил оригинальную концепцию неформальной структуры организации как совокупности действий, ценностей, норм, убеждений, ввел в оборот гуманитарное понятие «менеджер просвещенный», сформулировал четыре направления совершенствования внутризаводской формальной и неформальной коммуникации (методы внимания, тайна исповеди, социальный кли-

мат, социальный кодекс предприятия). Весьма интересна его разработка феномена «организационное поведение», составляющими которого являются мотивация деятельности членов организации, их взаимоотношения и взгляды.

Руссо, Жан-Жак (фр. *Rousseau, Jean-Jacques*; 1712—1778) — французский писатель, мыслитель. Разработал прямую форму правления народа государством — прямую демократию, которая используется и по сей день, например, в Швейцарии.

Главные философские произведения Руссо, где изложены его общественные и политические идеалы: «Новая Элоиза», «Эмиль» и «Общественный договор».

Руссо впервые в политической философии попытался объяснить причины социального неравенства и его виды, иначе осмыслить договорный способ происхождения государства. Он полагал, что государство возникает в результате общественного договора. Согласно общественному договору верховная власть в государстве принадлежит всему народу.

Суверенитет народа неотчуждаем, неделим, непогрешим и абсолютен.

Закон как выражение общей воли выступает гарантией индивидов от произвола со стороны правительства, которое не может действовать, нарушая требования закона. Благодаря закону как выражению общей воли можно добиться и относительного имущественного равенства.

Руссо решил проблему эффективности средств контроля за деятельностью правительства, обосновал разумность принятия законов самим народом, рассмотрел проблему социального неравенства и признал возможность ее законодательного решения.

Не без влияния идей Руссо возникли такие новые демократические институты, как референдум, народная законодательная инициатива, и такие политические требования, как возможное сокращение срока депутатских полномочий, обязательный мандат, отзыв депутатов избирателями.

Сагатовский, Валерий Николаевич (1933) — советский и российский ученый, философ. Д-р филос. наук, профессор.

Окончил философский факультет Ленинградского госуниверситета (1955). Работал на Алтае, преподавал философию в Томске, Симферополе. Профессор кафедры философии и культурологии Республиканского гуманитарного института СПбГУ (с 1993 г.). Заслуженный деятель науки РФ.

Создатель целостной философской концепции, служащей обоснованием философско-мировоззренческого направления (антропокосмизма), в котором на смену антропоцентризму (приоритет человека) и тео- или космоцентризма (приоритет надчеловеческих сущностей) приходит идея паритета, диалога и сотворчества человека и мира. Реализацией идей антропокосмизма должна явиться стратегия движения к ноосфере как развивающейся гармонии личности, общества и природы на основе принятия самоценности каждой из сторон; и это — единственная альтернатива глобальной катастрофе. Применяя данную концепцию к разработке соответствующего мировоззрения, предпринял анализ «русской идеи», суть которой состоит в принятии соборности (солидарности), преодолевающей на основе взаимного признания самоценности индивидуального и целого, ограниченности индивидуализма и либерализма, с одной стороны, и коллективизма и тоталитаризма — с другой. С этих же позиций он рассмотрел проблемы и перспективы в решении глобальных проблем.

Смит, Адам (англ. *Smith, Adam*; 1723—1790) — шотландский экономист, философ-этик. Один из основоположников современной экономической теории.

Развитие промышленного производства в XVIII в. привело к росту общественного разделения труда, что потребовало увеличения роли торговли и денежного обращения. Складывавшаяся практика вступала в противоречие с господствовавшими представлениями и традициями в экономической сфере. Возникла необходимость пересмотра существовавших экономических теорий. Материализм Смита позволил ему сформулировать идею объективности экономических законов.

Смит изложил логичную систему, которая объяснила работу свободного рынка на базе внутренних экономических механизмов, а не внешнего политического управления. Этот подход до сих пор является основой экономического образования.

Смит сформулировал концепции «экономического человека» и «естественного порядка». Смит считал, что человек является основой всего общества, и исследовал поведение человека с его мотивами и стремлением к личной выгоде. Естественный порядок в представлении Смита — это рыночные отношения, в которых каждый человек основывает свое поведение на личных и корыстных интересах, сумма которых и образует интересы общества. В представлении Смита, такой порядок обеспечивает богатство, благополучие и развитие как отдельного человека, так и общества в целом.

Для существования естественного порядка требуется «система естественной свободы», основу которой Смит видел в частной собственности.

Самый известный афоризм Смита — «невидимая рука рынка» — фраза, которую он использовал для демонстрации автономности и самодостаточности системы, основанной на эгоизме, который выступает эффективным рычагом при распределении ресурсов.

Сократ (греч. *Σωκράτης*, 469—399 до н. э.) — древнегреческий философ, учение которого знаменует поворот в философии: от рассмотрения природы и мира к рассмотрению человека. Его деятельность — поворотный момент античной философии. Методом анализа понятий (майевтика, диалектика) и отождествлением положительных качеств человека с его знаниями Сократ направил внимание философов на важное значение человеческой личности.

Сократа называют первым философом в собственном смысле этого слова. В его лице философствующее мышление впервые обращается к себе самому, исследуя собственные принципы и приемы. Свои приемы исследования Сократ сравнивал с «искусством повивальной бабки». Его метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, получил название «сократовской иронии».

де Токвиль, Алексис-Шарль-Анри Клерель (фр. *de Tocqueville, Alexis-Charles-Henri Clèrel*; 1805—1859) — французский политический деятель, лидер консервативной Партии порядка, министр иностранных дел Франции (1849). Более всего известен как автор историко-политического трактата «Демократия в Америке», который называют «одновременно лучшей книгой о демократии и лучшей книгой об Америке».

Автор научных работ по проблемам демократии и равенства социального. На основе сравнительного анализа государственного строя европейского и американского обществ разработал теорию современной демократии. Через качественный анализ основных характеристик сравниваемых объектов выявил различия аристократического и демократического типов политического строя. Оптимальным государственным устройством де Токвиль считал федерацию или конфедерацию по американскому образцу. Европейские государства с аристократическим типом политического правления, по его мнению, обречены на социальные революции, которые приведут к установлению системы социальной, аналогичной американской.

Тощенко, Жан Терентьевич (1935) — советский и российский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Член-корреспондент РАН по Отделению общественных наук. Главный редактор журнала «Социологические исследования». Почетный доктор Института социологии РАН. Заведующий кафедрой теории и истории социологии, декан социологического факультета РГГУ.

Один из основателей российской социологии управления. Автор научных работ в области социологии труда, политической социологии, методологии исследований общественного мнения.

Тейлор, Фредерик Уинслоу (англ. *Taylor, Frederick Winslow*; 1856—1915) — американский инженер, основоположник научной организации труда и менеджмента.

Суть своей системы Тейлор выразил так: «Наука вместо традиционных навыков; гармония вместо противоречий; сотрудничество вместо индивидуальной работы; максимальная производительность вместо ограничения производительности; развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния». Тейлор считал, что деньги могут быть основным фактором воздействия на трудовое поведение большей части рабочих. Он рассматривал рабочего как автоматического исполнителя трудовых действий, предписанных инструкцией. Основными движущими импульсами Тейлор считал ожидание и получение материального вознаграждения за труд, заинтересованность в личной экономической выгоде. В какой-то степени он игнорировал рабочего как личность. Важным вкладом Тейлора было признание того, что работа по управлению — это определенная специальность. Основной задачей предложенной им системы было сближение интересов всего персонала предприятия.

Тейлор разработал две концепции: «достигающего работника» и «достигающего руководителя».

Постулаты научного управления Тейлора: 1) нормирование (любой трудовой процесс можно и необходимо пооперационно измерить и оценить); 2) сроки выполнения задания (вознаграждение следует выплачивать, если работа выполнена в четко определенный срок); 3) изучение умственных и физиологических возможностей исполнителей, их отбор и обучение; 4) справедливое вознаграждение за конечный результат, достигнутый исполнителем.

Творческое наследие Тейлора многогранно, его можно отнести и к менеджменту, и к индустриальной социологии. В социологии труда он изучал вопросы рестрикционизма («работы с прохладцей», как он выражался), взаимодействия группового и динамики групповой, а

также отношение к труду, стимулирование, мотивацию и организацию труда. К менеджменту надо отнести его концепцию управления и администрирования.

Уёмов, Авенир Иванович (1928—2012) — советский и российский ученый, философ. Д-р филос. наук, профессор.

Профессор философского факультета Одесского национального университета им. И.И. Мечникова. Основатель и председатель Одесского философского общества.

Специалист по логике, методологии науки и теории систем, создатель теории выводов по аналогии, концепции эмпирического реализма, а также параметрической общей теории систем. Являлся создателем советской философской школы системологии.

Файоль, Анри (фр. *Fayol, Henri*; 1841—1925) — французский горный инженер, теоретик и практик менеджмента, основатель административной (классической) школы управления.

При создании своего капитального труда «Общая и промышленная администрация» (1916) Файоль с особым вниманием изучал работу высших уровней управления. Заслуженно считается создателем «теории администрации» и системы принципов учета человеческого фактора в управлении.

Файоль применил идеи Тейлора о стимулировании труда к деятельности высшего управленческого звена. Утверждал, что управлять — означает вести предприятие к определенной цели, извлекая максимум из ресурсов, имеющихся в распоряжении. Управление, по его мнению, включает техническую, коммерческую, финансовую, защитную, бухгалтерскую и административную деятельность.

Теория Файоля включает в себя: функции управления и принципы управления. Функции касаются непосредственно того, что делает руководитель, принципы — как руководитель это делает. Процесс управления, по Файолю, характеризуется взаимосвязанными функциями: планированием, организацией, распорядительством, координацией и контролем. Сам процесс носит непрерывный характер, акцент следует ставить на вопросах человеческих отношений в коллективе и взаимоотношений между руководителями и подчиненными.

Принципы управления Файоля: 1) разделение труда; 2) полномочия и ответственность; 3) дисциплина; 4) единоначалие; 5) единство действий; 6) подчиненность интересов; 7) вознаграждение; 8) централизация; 9) иерархия; 10) порядок; 11) справедливость; 12) стабильность персонала; 13) инициатива; 14) корпоративный дух.

Фирсов, Борис Максимович (1929) — российский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Основатель (1994 г.), ректор (до 2003 г.), в настоящее время — почетный ректор Европейского университета в г. Санкт-Петербурге, профессор факультета политических наук и социологии, Почетный доктор Хельсинкского университета.

Автор научных работ по теории и методологии современной социологии, истории советской социологии, по вопросам изучения общественного сознания, процессов массовой коммуникации.

Форд, Генри (англ. *Ford, Henry*; 1863—1947) — американский промышленник, владелец заводов по производству автомобилей по всему миру, изобретатель, автор 161 патента США. Его лозунгом было «автомобиль для всех» — завод Форда выпускал наиболее дешевые автомобили в начале эпохи автомобилестроения. «Ford Motor Company» существует и по сей день.

Известен также тем, что впервые стал использовать промышленный конвейер для поточного производства автомобилей — технически сложной, т. е. нуждающейся в технической поддержке на протяжении всего срока эксплуатации, продукции. Книга Форда «Моя жизнь, мои достижения» (1924) является классическим произведением по научной организации труда. Она была издана в СССР и фактически стала источником такого сложного политэкономического явления, как фордизм.

Херцберг, Фредерик Ирвинг (англ. *Herzberg, Frederick Irving*; 1923—2000) — американский психолог, специалист в области индустриальной социологии. Одна из самых влиятельных фигур в сфере управления бизнесом.

Автор двухфакторной теории мотивации — психологической теории мотивации, согласно которой на рабочем месте, наряду с определенными факторами, вызывающими удовлетворение от работы, в то же время существует отдельный набор факторов, вызывающих неудовлетворенность от работы.

Теория базируется на потребностях человека. По его просьбе 200 инженеров и бухгалтеров одной крупной фирмы описали ситуации, когда их работа приносила им особое удовлетворение и когда она особенно им не нравилась. В результате экспериментов Херцберг пришел к выводу, что существуют две основные категории факторов оценки степени удовлетворенности от выполненной работы: факторы, удерживающие на работе, и факторы, мотивирующие к работе.

Факторы, удерживающие на работе (гигиенические факторы): административная политика компании, условия труда, величина заработной платы, межличностные отношения с начальниками, коллегами, подчиненными.

Факторы, мотивирующие к работе (мотиваторы): достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для карьерного роста.

Гигиенические факторы связаны со средой, в которой выполняется работа. По теории Херцберга, отсутствие или недостаток гигиенических факторов приводит к неудовлетворенности человека своей работой. Но если они представлены в достаточном объеме, сами по себе они удовлетворения не вызывают и не способны мотивировать человека к нужным действиям.

Отсутствие мотиваторов, а они связаны с характером и сутью самой работы, не ведет к неудовлетворению людей работой, однако их присутствие в должной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников к нужным действиям и повышению эффективности.

Хоманс, Джордж Каспар (*Homans, George Kaspar*; 1910—1989) — американский социолог и социальный психолог-необихевиорист. Профессор Гарвардского (с 1953) и Кембриджского (1955—1956) университетов, президент Американской социологической ассоциации (1963—1964), член Национальной АН США (1972).

Один из создателей теории малой группы, опирающейся на идеи структурно-функционального анализа («Человеческая группа», 1950). С начала 1960-х гг. отошел от функционализма и стал определять свою позицию как «пределный психологический редукционизм». Возникновение социологии, согласно Хомансу, «было естественным следствием психологии», а поэтому «конечные принципы объяснения в антропологии, социологии и даже в истории... — психологические». Исходной единицей анализа он считает «элементарное социальное поведение», т. е. непосредственные контакты между индивидами, и на этой основе стремится осмыслить функционирование социальных систем различного уровня. Социальное поведение Хоманс исследует на основе теорий, заимствованных из психологии поведения (Б. Скиннер, Э. Торндайк) и экономических концепций обмена. Описывая социальное поведение как универсальный обмен и формулируя правила «справедливого обмена», Хоманс фактически предполагает существование единого внеисторического набора ценностей и условий свободной конкуренции.

Шкаратан, Овсей Ирмович (1931) — российский ученый, социолог. Д-р истор. наук, профессор.

Специалист в области социологии труда, социологии организаций, промышленной социологии.

Внес большой вклад в развитие отечественной теории социальной стратификации. Рассматривает социальную стратификацию как инструмент эволюции социальной структуры. Считает, что по мере развития социальных объектов должно возрастать количество разнообразия социальных групп и связей между людьми. Таким образом, социальный прогресс приводит не к построению общества без классов, а, наоборот, к усилению стратификационных и классовых различий. Связывает усиливающееся разделение (и, соответственно, разнообразие) трудовой деятельности с возрастающим социальным неравенством внутри общества, рассматривая этот процесс как проявление общеисторического закона.

Шляпентох, Владимир Эммануилович (англ. *Shlapentokh, Vladimir*; 1926) — советский и американский (с 1979) ученый, социолог. Д-р экон. наук, профессор.

Специалист в области прикладных социологических исследований печати и массовых коммуникаций, анализа проблем достоверности и репрезентативности данных исследований социологических, социальной структуры советского общества и теории тоталитаризма.

Окончил исторический факультет Киевского университета, Московский статистический институт. С начала 1960-х гг. работал в новосибирском Академгородке, в Институте экономики и организации промышленного производства, затем в ИС АН СССР. После эмиграции долгие годы является профессором Университета штата Мичиган. С 1986 г. — гражданин США.

Известен работами: «Проблемы достоверности статистической информации в социологических исследованиях» (1973); «Проблемы репрезентативности социологической информации» (1976); «Как сегодня изучают завтра» (1975); «Советское общественное мнение и идеология» (1989); «Советская идеология в период гласности» (1988); «Государственно организованный террор» (1991); «Последний год советской империи» (1993); «Страх и дружба в нашем тоталитарном обществе» (2003); «Современная Россия как феодальное общество: Новый взгляд на постсоветскую эру» (2008) и др.

Штейн фон, Лоренц (нем. *von Stein, Lorenz*; 1815—1890) — немецкий философ-гегельянец, правовед, историк, экономист.

Автор идеи социального государства. Странник идей надклассовой социальной монархии, критик марксистского коммунизма, идейный предшественник правой социал-демократии.

Создал колоссальный труд в восьми томах «Учение об административном управлении», но это солидное исследование не нашло практического применения ни в государственном управлении, ни в сфере промышленного производства, хотя важность роли новых управленческих технологий была очевидна.

Шубкин, Владимир Николаевич (1923—2010) — советский и российский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Проблематика научных исследований — количественные методы в социологии; социологические аспекты экономики, социальные факторы, их роль в экономическом развитии; социологические проблемы перехода от образования к труду; начало трудовой деятельности, отношение к труду; социальные проблемы молодежи и др.

Под руководством Шубкина в Сибири проведены фундаментальные, имеющие важное теоретико-методологическое и практическое значение исследования по количественным методам в социологии, по социальным проблемам молодежи, образования, профессиональной ориентации и прогнозирования.

Разработанная Шубкиным методика проведения социологических исследований легла в основу панельных и лонгитюдных исследований, проводившихся в СССР и странах социалистического содружества. Им проведен ряд исследований по проблемам молодежи и образования, социального прогнозирования и планирования.

Под научным руководством Шубкина проведены крупные международные исследования по социальным проблемам молодежи, формированию пополнений рабочего класса.

Эмерсон, Гаррингтон (англ. *Emerson, Harrington*; 1853—1931) — получил образование инженера в Германии, затем работал в США. В книге «Двенадцать принципов производительности» сформулировал принципы правильной организации как труда отдельного исполнителя, так и производственного процесса предприятия, рассмотрел целесообразность человеческой деятельности с точки зрения производительности, предложил методику достижения максимальной эффективности управления.

Принципы производительности Эмерсона: 1) точно поставленные идеалы или цели; 2) здравый смысл; 3) омпетентная консультация; 4) дисциплина; 5) справедливое отношение к персоналу; 6) быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет; 7) диспетчирование; 8) нормы и расписания; 9) нормализация условий; 10) нормирование операций; 11) письменные стандартные инструкции; 12) вознаграждение за производительность.

Энгельс, Фридрих (нем. *Engels, Friedrich*; 1820—1895) — немецкий философ, один из основоположников марксизма. Друг, единомышленник и соавтор трудов К. Маркса.

Энгельс указал на то, что следует различать управление вещами и управление людьми. В ряде своих произведений в строго систематизированной форме он изложил марксизм как цельное мировоззрение, показал его составные части и теоретические источники.

Разрабатывая совместно с К. Марксом учение об общественно-экономических формациях, Энгельс раскрыл ряд специфических закономерностей первобытнообщинного строя, античного и феодального обществ, возникновения в них частной собственности и классов, формирования государства.

В последние годы жизни Энгельс уделил значительное внимание вопросу о взаимоотношении экономического базиса, политической и идеологической надстроек. Он подчеркивал необходимость конкретного раскрытия огромного воздействия на жизнь общества политики определенных классов, их борьбы за политическое господство, правовых отношений, идеологии.

Этциони, Амитай Вернер (англ. *Etzioni*, 1929) — американский социолог. Специалист в области социологии организации, социоэкономики, коммунитаризма, социальной и политической философии, теории международных отношений. Один из основателей коммунитарных движений и сетей для распространения идей движения.

Закончил Еврейский университет г. Иерусалим (1954), университет Беркли в США (1958). С 1958 г. преподавал в Колумбийском университете, с 1980 г. — профессор Университета им. Дж. Вашингтона.

Этциони отстаивает системно-кибернетический подход к теории общества, осуществляя попытку соединения методов системного подхода в социологии с идеями эволюционизма; на рассмотрение же социальных макросистем распространяет приемы и понятия, полученные при исследовании организаций.

В работе «Сравнительный анализ сложных организаций» (1961) Этциони разрабатывает типологию механизмов социального контроля, близкую по характеру к концепции символических посредников у Парсонса. Согласно Этциони, любая организация может быть проанализирована с точки зрения соотношения применяемых в ней принудительных, утилитарных и социально-нормативных образцов и способов социального регулирования.

В работе «Активное общество: теория социальных и политических процессов» (1968) Этциони выступает в качестве социального

проектанта, стремящегося создать такую схему общественного устройства, в которой наилучшим образом реализовались бы общечеловеческие ценности. Ключевыми понятиями здесь выступают ответственность и аутентичность.

Один из главных путей повышения «активности» современного индустриального общества Этциони усматривает в усилении централизованного контроля над функционированием системы, понимая под контролем, в отличие от Т. Парсонса, не нормативное регулирование, а сложное взаимодействие власти и информации.

Ядов, Владимир Александрович (1929) — советский и российский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Один из основоположников современной психологии личности. Создатель российской концепции социальной установки. Внес большой вклад в развитие методологии социологических исследований. Проблематика научных интересов разнообразна. Наибольшее значение имеют работы в области общей социологической теории, социологии социальных изменений, социологии науки и социологии труда.

Яницкий, Олег Николаевич (1933) — советский и российский ученый, социолог. Д-р филос. наук, профессор.

Заведующий сектором социально-экологических исследований ИС РАН.

Специалист в области экосоциологии, социальной рискологии, экологического движения, биографики, методологии междисциплинарных исследований.

Один из разработчиков социально-информационной концепции урбанизации как всемирного исторического процесса концентрации и интенсификации общения. Объединяет в едином социальном пространстве информационные процессы и развитие современных городов. Считает, что современный этап урбанизации характеризуется возрастанием роли производства знаний и распространения информации в формировании социальной и производственной структуры города. Особую роль, по мнению Яницкого, начинает играть социальная интерпретация экологического знания как специфическая форма рефлексии по поводу экологических опасностей, провоцируемых ростом мегаполисов. Возрастание экологической опасности является причиной роста экологического движения, которое, в свою очередь, выступает субъектом формирования гражданского общества в России (концепция экологического движения).

Учебная литература по социологии управления

1. *Бабосов Е.М.* Социология управления: учеб. пособие для вузов. Мн.: ТетраСистемс, 2006.
2. *Башмаков В.Н.* Социология управления: учебник для бакалавров / под ред. В.И. Башмакова, В.Н. Князева, Р.В. Ленькова. М.: Юрайт, 2013.
3. *Граждан В.Д.* Социология управления: учебник для вузов. М.: КноРус, 2008.
4. *Зборовский Г.Е., Костина Н.Б.* Социология управления: учеб. пособие для вузов. М.: Гардарики, 2004.
5. *Зинченко Г.П.* Социология управления: учеб. пособие для вузов. Ростов н/Д: Феникс, 2004.
6. *Кишкель Е.Н.* Социология и психология управления: учеб. пособие для вузов. М.: Высш. шк., 2005.
7. *Кравченко А.И., Тюрина И.О.* Социология управления: фундаментальный курс. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2008.
8. *Куртиков Н.А.* Психология и социология управления: учеб. пособие. М.: Книжный мир, 2005.
9. *Леньков Р.В.* Социальное прогнозирование и проектирование: учеб. пособие. М.: ЦСП и М, 2013.
10. *Николаев А.А.* Социология управления: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011.
11. *Ромашов О.В., Ромашова Л.О.* Социология и психология управления: учеб. пособие для вузов. М.: Экзамен, 2002.
12. *Тихонов А.В.* Социология управления. М.: Канон+РООИ «Реабилитация», 2007.
13. *Тихонова Е.В.* Методология и методы социологического исследования: учебник для вузов. М.: Академия, 2012.
14. *Тощенко Ж.Т.* Социология управления: учебник. М.: ЦСП и М, 2011.
15. *Шевелев В.Н.* Социология управления: учеб. пособие для высшей школы. Ростов н/Д: Феникс, 2004.

Содержание

Введение	3
Понятия и термины	5
Персоналии	93
Учебная литература по социологии управления	133

Издательство "ФОРУМ"

**Колосова Ольга Анатольевна
Куликова Ольга Андреевна
Леньков Роман Викторович
Тихонова Елена Викторовна**

**Социология управления
Учебный словарь**

Учебное издание

Редактор *П.Н. Попов*
Корректор *Л.А. Шитова*
Компьютерная верстка *И.В. Кондратьевой*
Оформление серии *П. Родькина*

Подписано в печать 03.07.2013. Формат 60×90/16.
Гарнитура «Таймс». Усл. печ. л. 8,5. Уч.-изд. л. 8,8.
Печать офсетная. Бумага офсетная. Тираж 500 экз.
Заказ №

Издательство «ФОРУМ»
101990, Москва — Центр, Колпачный пер., д. 9а
Тел./факс: (495) 625-32-07, 625-52-43
E-mail: forum-knigi@mail.ru

Отдел продаж издательства «ФОРУМ»:

101990, Москва — Центр, Колпачный пер., д. 9а
Тел./факс: (495) 625-52-43
E-mail: forum-ir@mail.ru
www.forum-books.ru

*Книги издательства «ФОРУМ»
вы также можете приобрести:*

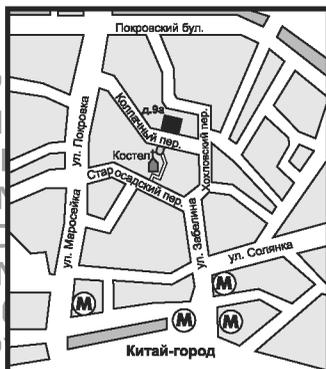
Отдел продаж «ИНФРА-М»
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31в
Тел.: (495) 380-05-40 (доб. 252)
Факс: (495) 363-92-12

Отдел «Книга-почтой»
E-mail: podpiska@infra-m.ru;
books@infra-m.ru



ИЗДАТЕЛЬСТВО «ФОРУМ»

- КУЛЬТУРОЛОГИЯ
- ФИЛОЛОГИЯ
- ПСИХОЛОГИЯ
- ПЕДАГОГИКА
- ЭКОНОМИКА
- ПРАВО
- СЕРВИС И ТУРИЗМ
- ИНФОРМАЦИОННЫЕ
И КОМПЬЮТЕРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ
- ТЕХНИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА



www.forum-books.ru

Адрес: 101990, Москва
Колпачный пер., д. 9а
тел./факс: (495) 625-32-07
625-52-43
e-mail: forum-knigi@mail.ru

Отдел продаж
Издательства «ФОРУМ»
тел./факс (495) 625-52-43
e-mail: forum-ir@mail.ru