

**СОЦИАЛЬНОЕ  
УПРАВЛЕНИЕ**  
Словарь



65.03  
C 692

# СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Словарь-справочник

ПОД РЕДАКЦИЕЙ

В. И. ДОБРЕНЬКОВА,  
И. М. СЛЕПЕНКОВА

45481  
18484

*опис*

**Davlat boshqaruvi akademiyasi**  
**ARM FONDI**

Издательство Московского университета  
1994

Передано в дар Представительством  
ПРООН в Узбекистане.

## ВВЕДЕНИЕ

Предлагаемый вниманию читателя словарь-справочник — одна из первых попыток издания такого рода в области теории и практики социального управления. Он призван удовлетворить потребность в систематизированном описании совокупности принципов и методов социального управления, его понятийного аппарата.

В словарь-справочник включена часть терминов, которые описывались ранее в словарях, других научно-литературных источниках (см. список использованной литературы). В данном издании весь комплекс вопросов, раскрывающих природу, сущность социального управления, рассматривается с позиций преобразования управленческих отношений в нашем обществе, процесса демократизации управления, утверждения самоуправленческих начал, реализации интересов человека в условиях становления рыночных отношений.

Настоящее издание содержит необходимые понятия ряда смежных наук — экономики, социологии, психологии, права, демографии, статистики, информатики и других, которые так или иначе связаны с вопросами управления, управленческой деятельностью.

В справочном пособии применяются общепринятые для такого рода изданий сокращения: в тексте статьи термин, входящий в ее название, обозначается первыми буквами составляющих наименование слов. Отсылки к другим статьям даются вразрядку.

В настоящий словарь-справочник включено более 500 понятий, которыми оперируют современная управленческая наука и практика в сфере социальных отношений и формирующейся в нашей стране рыночной экономики. В конце словаря приведен алфавитный указатель терминов.

### *Авторы словаря-справочника*

А. Н. Аверин, Ю. П. Аверин, Е. В. Богатова, Г. Н. Бутырин, В. С. Валуев, О. С. Виханский, В. Т. Ганжин, С. И. Григорьев, Л. С. Гурьева, М. В. Демин, В. И. Добреньков, А. М. Долгоруков, Н. И. Дряхлов, В. С. Дудченко, Г. Т. Журавлев, А. Ю. Зотова, Р. П. Колосова, Ю. И. Краснопояс, Н. И. Лапин,



С. А. Лебедев, В. Н. Макаревич, В. С. Манешин, И. К. Масалков, Е. В. Масленников, В. П. Махиня, Ф. И. Минюшев, А. Г. Мудров, С. И. Нестерова, П. Д. Павленок, В. В. Павлова, М. А. Павлова, Н. А. Падалкин, Ф. Ф. Папаян, П. А. Папулов, Н. П. Пищулин, А. В. Попов, Т. И. Пороховская, А. И. Пригожин, Д. Робинсон, Е. Ю. Рыженкова, М. А. Севрук, В. Б. Скориков, И. М. Слепенков, И. П. Смирнов, А. Г. Соломатина, А. С. Степанов, В. В. Токовенко, Э. Н. Фетисов, А. В. Филиппов, Е. А. Шалашнова, А. А. Шаринянц, В. Н. Шаленко, А. Д. Шеремет, В. В. Щербина, А. Н. Шилова, В. Г. Харчева.

*Составители:*

*И. М. Слепенков, Ю. П. Аверин*

В технической подготовке словаря-справочника участвовала  
*Н. Б. Николаева.*



**АБСЕНТЕИЗМ** — равнодушное отношение граждан к субъектам управленческой деятельности, утрата доверия и интереса к властным структурам, что конкретно проявляется в пассивности, уклонении избирателей от участия в голосовании в ходе выборов в различные органы государственного управления.

**АБСОЛЮТИЗМ** — особая форма государственного правления, при которой вся полнота власти сосредоточена у одного лица (монарха и т. п.), где действует жесткая система бюрократии и централизации управления.

**АВТАРКИЯ** — управленческая деятельность в сфере экономики, направленная на реализацию политики создания замкнутой хозяйственной жизни в рамках своего государства, на обособление ее от экономики других стран.

**АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ** — система управления, использующая автоматические средства обработки информации, электронно-вычислительную технику для решения задач планирования и управления экономической и социальной деятельностью предприятий, отраслей, территорий. А. с. у. включает функциональную и обеспечивающую подсистемы.

Состав функциональной подсистемы определяется общими и специальными функциями управления. Она представляет собой модель управляемого объекта, построенную исходя из целей его развития, включает следующие основные компоненты: прогнозирование и долгосрочное планирование деятельности управляемого объекта, текущее планирование, управление ресурсами, организацию структуры управляемого объекта, учета и контроля, анализ деятельности, контроль управленческих решений.

Обеспечивающая подсистема А. с. у. состоит из технических, математических, информационных и других средств, позволяющих перерабатывать потоки информации для оперативного принятия управленческих решений. А. с. у. позволяет преобразовать информационно-технологический процесс управления, его организационную структуру, оптимизировать управленческую деятельность, функционирование и развитие объекта социального управления.

**АВТОНОМИЯ** — форма самоуправления части территории государства (территориальная А.). Автономная территориальная единица самостоятельна в решениях всех вопросов экономической, социальной жизни в границах принадлежащей ей территории в пределах своего суверенитета. В этих рамках население автономной единицы пользуется правами самоуправления. Выборные органы автономного образования представляют инте-

ресы его населения, выражают специфические потребности экономического, культурно-этнического, социального его развития.

**АВТОРИТАРИЗМ** — антидемократическая и антиправовая концепция и практика властвования. А. представляет собой режим государственного управления, основанный на безраздельной власти организованной группы (слоя) людей. В качестве таковых могут выступать представители различных институтов общества, присвоившие себе неограниченное право власти, например военный или партийный аппарат. Для А. характерны чрезмерный централизм в управлении, монополизация власти в руках узкой группы, прямая опора на военно-карательный аппарат. В условиях А. отсутствуют права и свободы граждан, общественных организаций и народа в целом. Процедура демократических решений при А. или вовсе не существует или носит фиктивный, ложный, показной характер. Власть не формируется и не контролируется народом. Личность лишена гарантий безопасности в ее взаимодействии с властью, население страны превращено в простой объект политических манипуляций, трудящиеся не имеют условий для реализации своих интересов.

**АВТОРИТАРНОСТЬ** — характеристика управления (производственного или политического), исключающая проявление демократического начала, антидемократичность. А. в управлении выражается в концентрации ключевых управленческих функций у ограниченного контингента лиц и установлении строгой иерархии отношений между членами организации, в конечном итоге приводящим к авторитарным моделям управления. Любые действия, не отвечающие проводимой директивной линии, активно подавляются. Наибольшее выражение А. наблюдается в государствах тоталитарного режима. Для производственного управления эта характеристика используется при персонализации системы управленческих функций, в частности при описании системы приемов отдельного руководителя — стиля руководства.

В некоторых современных подходах к управлению А. признается допустимой в критических условиях (для т. н. «чрезвычайного управления» — даже необходимой). Однако следует учитывать, что и в критических условиях А. лишь компенсирует недостаточное развитие демократических основ.

**АВТОРИТЕТ** — в широком смысле слова означает влияние, которое оказывает на кого-либо отдельное лицо или социальный институт в силу своих заслуг, интеллектуальных, нравственных, деловых качеств. В узком смысле авторитет является средством осуществления управленческих связей, успешного управленческого труда, делегирования полномочий, разделения ответственности в процессе управленческой деятельности. Авто-



титет субъекта управления достигается в процессе осуществления на практике принципов, форм, методов научного социального управления, получением эффективных результатов управленческих решений и принимаемых планов и программ.

**АВТОРИТЕТ РУКОВОДИТЕЛЯ** — интегрирующая характеристика личности руководителя, реализующаяся в стиле его деятельности, в отношениях с людьми. А. р. выступает как отражение признания большинством его определенных качеств, заслуг, основан на доверии, сотрудничестве, добровольном и сознательном подчинении людей руководителю. В зависимости от сферы действия А. р. может быть политический, моральный, профессиональный и т. д. Главное условие А. р. — соответствие черт личности руководителя предъявляемым к нему требованиям.

Действительный А. р. складывается как единство авторитета должности и авторитета личности. А. р. включает в себя четыре блока качеств: гражданскую позицию, признание приоритета интересов личности; деловые качества, умение анализировать реальное положение вещей, способность выбрать главное звено, профессиональные знания, компетентность; организаторские способности, т. е. организаторские навыки и умение четко распределять функции между работниками, ставить задачи, объективно оценивать вклад каждого; нравственный облик — прежде всего ответственность, честность, порядочность. На А. р. влияют общая культура, индивидуальные особенности личности, стиль управления, образ жизни.

**АГРОФИРМА** — тип социально-экономической организации предприятия с полным агропромышленным циклом, работающего на кооперативных началах с сельскохозяйственными и другими предприятиями. А. ф. представляет собой особое производственно-экономическое формирование, созданное на базе головного сельскохозяйственного предприятия, осуществляющее производство, заготовку, переработку и реализацию сельскохозяйственной продукции и продовольственных товаров. Основу А. ф. составляет крупное агропромышленное предприятие, имеющее развитый производственный потенциал: техническую и ремонтно-механическую базу, сложившуюся социально-экономическую инфраструктуру, квалифицированных специалистов, прогрессивные формы деятельности и управления, ориентированные на рыночную экономику. А. ф. дает возможность создавать производственные системы в кооперации с другими сельскохозяйственными предприятиями, фермерскими, индивидуальными хозяйствами.

**АДАПТАЦИЯ СОЦИАЛЬНАЯ** — процесс приспособления человека, общности, коллектива к окружающим условиям их жизнедеятельности, оказываемым воздействиям, характеризую-



щийся установлением соответствия между состоянием системы и воздействием с помощью управленческих и других средств.

В социальном управлении вследствие высокой сложности объектов, их системности, специфики субъектности (человек, группа, коллектив и пр.) А. с. рассматривается как активный, целенаправленный, организованный процесс, в результате которого адаптирующаяся система, изменяясь сама, преобразует среду и овладевает ею. А. с. характеризуется согласованием желаемого субъектом с его возможностями и с реальностью социальной среды, тенденциями их развития.

Виды А. с. выделяются на основании классификации воздействий, например: политическая, производственная, организационная, социально-психологическая и др. По уровню субъекта — это А. с. работника, А. с. коллектива, А. с. общности, социальной группы.

**АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ УСТРОЙСТВО** — разделение территории государства на определенные части (области, провинции, районы и т. п.), в соответствии с которыми строится и функционирует система местных органов управления государства.

**АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕТОДЫ** — способы непосредственного (прямого), оперативного воздействия на управляемый объект в целях обеспечения однозначного поведения и действия исполнителей в данной ситуации, в достижении соответствующего результата. А. у. м. основаны на авторитете власти, полномочиях, праве руководителя, субъекта управления отдавать распоряжения, на принципе обязательного и точного их выполнения подчиненными, исполнителями. А. у. м. находят свое выражение в конкретных решениях, принятие которых управленческим органом, руководителем предполагает вместе с осуществлением ими своей правовой функции глубокие знания, полное, достоверное представление о состоянии объекта, понимание последствий принимаемых решений и отдаваемых распоряжений.

А. у. м. имеют свое функциональное назначение, не противостоят экономическим и другим методам управления, дополняют их, ибо всякий административный акт (решение, распоряжение, приказ) выступает комплексным проявлением практического использования закономерностей развития объекта управления в сочетании с умением руководителей пользоваться предоставляемыми полномочиями. Научное административное руководство тем самым не имеет ничего общего с бюрократическим администрированием, с субъективизмом и волюнтаризмом, нарушением элементарных прав человека труда.

**АДМИНИСТРАЦИЯ** — органы управления, осуществляющие на основе предоставленных им прав исполнительно-распоряди-

тельные функции по поддержанию определенного порядка, организации деятельности на предприятиях и учреждениях, в рамках отдельных регионов, территориальных образований и других общностей. Так, А. предприятия представляет совокупность линейных и функциональных руководителей и их заместителей на всех уровнях управления предприятия, объединения, имеющих право принимать решения, издавать приказы, распоряжения и т. д. Аналогичные права имеет А. и других уровней управления. Разрушение командно-административной системы управления, переход к рыночным отношениям предполагают иное качество А., основу управленческой деятельности которой должны составлять демократические принципы сотрудничества, делового партнерства, реальное выражение интересов трудящегося человека.

**АДМИНИСТРИРОВАНИЕ** — деятельность по руководству порученным участком работы, каким-либо объектом управления посредством административных методов управления. Необходимость А. объективна, обеспечивается практикой административных распоряжений, которые издаются исполнительными органами управления. Эти органы своими постановлениями, распоряжениями и иными решениями дополняют систему законов, которые не могут предусмотреть всего разнообразия конкретных форм проявления общественной жизни и производственной деятельности. В административных распоряжениях в виде общих правил-регламентаций получает отражение наиболее типичное в данных конкретных условиях. Кроме того, принимаются специальные решения и по отдельным случаям.

В отрицательном смысле А. — формально-бюрократическое управление посредством приказов и команд вместо конкретного руководства на основе изучения действительного положения дел.

**АДРЕСНОСТИ ПРИНЦИП В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ** — принцип организации процесса управления; требование к реализации управленческого решения, в соответствии с которым оно предполагает выделение конкретных исполнителей и закрепление за ними вполне определенного круга задач, осуществление которых необходимо для достижения поставленной цели. Нарушение требований А. п. с. у. приводит к появлению неопределенности в отношениях исполнителей и руководителей, снижению их ответственности, возможности реализовать свой особый интерес в ущерб общему, к отклонению в целевой направленности управленческого процесса.

**АКСИКРЕАЦИЯ** — термин, образованный соединением слова «аксиа» — ценность и латинского «креацио» — сотворение, означает процесс порождения, «выращивания» у человека и группы людей новых или «регенерации» и принятия переосмысленных в своем лично-индивидуальном значении социаль-



ных и других ценностей. А. особое место занимает в процессе организации групповой работы в социоинженерной практике.

**АКТ** — в управленческом значении официальный документ, где зафиксированы, излагаются подтвержденные, установленные факты, предписываются в распорядительной форме действия должностных лиц, необходимые для выполнения в определенные сроки предложений и выводов. В А. проверка, инвентаризации, обследований, ревизий хозяйственной деятельности и т. п. указываются основания, определяющие положение участвующих лиц. А. оформляется на бланке и содержит реквизиты (обязательные данные, формальные элементы): наименование структурного подразделения (объекта), коды, место составления, дату, индекс, заголовок, текст, подписи, гриф учреждения. Место и дата составления А. должны соответствовать месту и дате актируемого события.

Текст А. содержит вводную и констатирующую части. В вводной части указываются основания составления А. и лица, его составившие. Если А. составлен комиссией, то первой указывается фамилия председателя, а другие фамилии располагаются в алфавитном порядке. В констатирующей части излагаются сущность, характер, методы и сроки проделанной работы, установленные факты, а также выводы, предложения, заключения. В конце текста помещаются данные о количестве идентичных экземпляров, кому они направлены. А. подписывают все лица, участвовавшие в его составлении. Замечания, особое мнение, несогласие прилагаются на отдельном листе либо излагаются ниже подписей лиц, составивших А. В случае предписываемых действий А. представляется руководителю, который расписывается в том, что ознакомлен с содержанием А.

**АКТ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ПРАВА** — индивидуально-конкретное правовое предписание, устанавливающее права и обязанности персонально указанных лиц. А. п. н. п. оформляет деятельность компетентных органов и должностных лиц по принятию управленческих решений. Соблюдение правовой формы управленческого решения гарантируется государственной властью.

**АКТИВНОСТЬ ДЕЛОВАЯ** — показатель инициативной, интенсивной, продуктивной экономической, хозяйственной, управленческой деятельности, личных профессиональных и моральных качеств руководителей и работников производства, сферы торговли и услуг, маркетинга и менеджмента, благодаря которым обеспечиваются положительные результаты, прибыль и успех предприятия, фирмы и т. д. При оценке содержания А. д. субъектов исходят из принципов законности и морали, принятых норм и ценностей, ее личной и общественной полезности.



ных и других ценностей. А. особое место занимает в процессе организации групповой работы в социоинженерной практике.

**АКТ** — в управленческом значении официальный документ, где зафиксированы, излагаются подтвержденные, установленные факты, предписываются в распорядительной форме действия должностных лиц, необходимые для выполнения в определенные сроки предложений и выводов. В А. проверка, инвентаризации, обследований, ревизий хозяйственной деятельности и т. п. указываются основания, определяющие положение участвующих лиц. А. оформляется на бланке и содержит реквизиты (обязательные данные, формальные элементы): наименование структурного подразделения (объекта), коды, место составления, дату, индекс, заголовок, текст, подписи, гриф учреждения. Место и дата составления А. должны соответствовать месту и дате актируемого события.

Текст А. содержит вводную и констатирующую части. В вводной части указываются основания составления А. и лица, его составившие. Если А. составлен комиссией, то первой указывается фамилия председателя, а другие фамилии располагаются в алфавитном порядке. В констатирующей части излагаются сущность, характер, методы и сроки проделанной работы, установленные факты, а также выводы, предложения, заключения. В конце текста помещаются данные о количестве идентичных экземпляров, кому они направлены. А. подписывают все лица, участвовавшие в его составлении. Замечания, особое мнение, несогласие прилагаются на отдельном листе либо излагаются ниже подписей лиц, составивших А. В случае предписываемых действий А. представляется руководителю, который расписывается в том, что ознакомлен с содержанием А.

**АКТ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ПРАВА** — индивидуально-конкретное правовое предписание, устанавливающее права и обязанности персонально указанных лиц. А. п. н. п. оформляет деятельность компетентных органов и должностных лиц по принятию управленческих решений. Соблюдение правовой формы управленческого решения гарантируется государственной властью.

**АКТИВНОСТЬ ДЕЛОВАЯ** — показатель инициативной, интенсивной, продуктивной экономической, хозяйственной, управленческой деятельности, личных профессиональных и моральных качеств руководителей и работников производства, сферы торговли и услуг, маркетинга и менеджмента, благодаря которым обеспечиваются положительные результаты, прибыль и успех предприятия, фирмы и т. д. При оценке содержания А. д. субъектов исходят из принципов законности и морали, принятых норм и ценностей, ее личной и общественной полезности.

**АКТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНАЯ** — деятельное отношение человека, коллектива, общности к миру, направленное на реализацию интересов, ценностей, идеалов. А. с. рассматривается как мера деятельности, ее количественно-качественная характеристика, свойство и состояние субъекта А. с.

**АКЦИОНЕР** — член акционерного общества, вступивший в него посредством приобретения акций, свидетельствующих об участии их владельца в капитале данного общества и о возможности включения в качестве активного члена в его самоуправленческую деятельность. Членство в акционерном обществе определяется приобретением акционером личных и имущественных прав. К личным правам относится право на участие в общих собраниях, в выборах и работе в руководящих органах, а к имущественным — право на получение годового дивиденда и части имущества в случае ликвидации акционерного общества.

**АКЦИОНЕРНЫЙ КАПИТАЛ** — общая сумма акций, выпущенная акционерным обществом; средства, полученные в результате выпуска и размещения акций, образующие его собственный капитал.

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО** — организационная форма предприятий, их хозяйственной деятельности на основе вкладов граждан, создания специального капитала. А. о. является юридическим лицом, имеет свой устав, уставной фонд, управленческие службы с их распорядительными, исполнительными и аудиторскими функциями. Деятельность А. о. прекращается по истечении периода, на который оно создано, или в случае объявления его несостоятельным (банкротом) по постановлению соответствующих государственных органов. Существуют различные виды А. о.: «закрытые» А. о., акции которых принадлежат учредителям и не продаются на рынке ценных бумаг; «открытые» А. о., акции которых свободно продаются и покупаются. Акции, реализуемые на фондовых биржах или во внебиржевой торговле, создают вторичный рынок ценных бумаг. Эмитент — акционерное общество, выпускающее свои акции, обязано зарегистрировать проспект эмиссии. Фондовые биржи осуществляют рейтинговую оценку эмитента для включения его акций в листинг биржи.

**АКЦИЯ** — ценная бумага, свидетельствующая о внесении пая ее владельцем в капитал акционерного общества и дающая право на долю прибыли в форме дивиденда. А. является предметом купли-продажи. А. выпускают акционерные предприятия, а порядок учета А. — их нарицательная стоимость, количество, реализация, начисление доходов на них — устанавливается положением и договором между предприятием и банком. Сумма, обозначенная на А., представляет ее номинальную стоимость.



Рыночная цена представляет курс А. Курс А. определяется доходом, выплачиваемым на А., и зависимостью от нормы процента.

**АКЦИЯ БЕЗГОЛОСНАЯ** — тип акции, не дающей ее владельцу права голоса на общих собраниях акционеров акционерного общества.

**АКЦИЯ ИМЕННАЯ** — ценная бумага в форме акции, в которой указывается имя ее владельца. Передача А. и другим лицам допускается на основе разрешения акционерного общества.

**АКЦИЯ НА ПРЕДЪЯВИТЕЛЯ** — тип акций без указания имени ее владельца.

**АКЦИЯ ОДНОГОЛОСНАЯ** — тип акций, дающий право одного голоса ее владельцу на общем собрании членов акционерного общества.

**АКЦИЯ ПЛЮРАЛЬНАЯ (МНОГОГОЛОСАЯ)** — дает право владельцу на несколько голосов на общих собраниях акционеров акционерного общества.

**АЛГОРИТМ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — строго последовательное и четкое изложение правил (предписаний), которым необходимо следовать, чтобы преобразовать исходные данные в искомый результат решения управленческой задачи. Основными характеристиками А. с. у. являются: детерминированность — однозначность результата преобразования исходных данных; дискретность — т. е. расчлененность А. с. у. на отдельные элементарные операции; массовость — используемый А. с. у. может обеспечивать решение любой задачи из класса однотипных задач и исходных данных. А. с. у. связан с определением процедуры выработки управленческого решения.

**АЛЬТЕРНАТИВА** — необходимость единственного выбора между взаимоисключающими возможностями.

**АМБИЦИЯ** — честолюбие, тщеславие, обостренное самолюбие, самомнение — качества личности, особенно отрицательно сказывающиеся на управленческой деятельности, на взаимоотношениях руководителей и подчиненных.

**АНАЛИЗ И ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ КОНЪЮНКТУРЫ** — комплексное исследование состояния рынка, деловых отношений в системе маркетинга; пространственно-временное изучение структурных компонентов рынка, его емкости и факторов развития. Изучение состояния и перспектив развития рынка включает методы массовых опросов и экспертные оценки, опросы специалистов и потребителей, статистические методы, трендовые и другие экономико-математические модели. По своей сути такой анализ является социально-экономическим, включает методы и экономического и социального исследования. На конъюнктуру большое влияние оказывают уровень инфляции, спад или развитие производства, изменение моды и др.



**АНАЛИЗ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ** — способ изучения объекта и субъекта управления, характера их взаимодействия в управленческом процессе. Посредством анализа раскрываются признаки, свойства, отношения каждого из них в отдельности, определяются предметное содержание, механизмы взаимной связи, условия достижения цели управления. В социальном управлении с полифункциональной структурой управленческой деятельности анализу подвергаются также управленческие функции социального прогнозирования и проектирования, социального планирования и социальной экспертизы, социологических исследований. В интегративном подходе к управляющей системе раскрывается специфика анализа как метода управления.

**АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — метод управленческой деятельности, включающий изучение, систематизацию, обобщение и оценку информации о структуре, общих и специфических качествах субъекта и объекта управления. А. с. с. у. применяется на всех этапах процесса управления — подготовки, принятия, организации, контроля выполнения решений. А. с. с. у. позволяет выявить движущие силы, противоречия, состояние, проблемы развития системы социального управления. Исходя из результатов А. с. с. у. разрабатываются экономические, технические и социальные меры, обосновываются решения, необходимые для осуществления управленческого воздействия, организации оптимальной жизнедеятельности трудовых коллективов, социально-территориальных общностей, общества в целом.

**АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА** — вид управленческой деятельности по изучению конфликтной ситуации. А. с. к. начинается с изучения его участников и характера проблемной ситуации. А. с. к. проводится по следующим направлениям: а) идентификация целей участников, б) определение проблемных ситуаций, предшествующих социальному конфликту, в) установление факторов, способствующих перерастанию проблемной ситуации в социальный конфликт, г) измерение степени влияния личностных особенностей конфликтующих сторон и проблемной ситуации на возникновение конфликта. При идентификации целей участников социального конфликта выделяются и описываются ближайшие и перспективные их цели, затем выясняется последовательность и взаимосвязь ближайших целей во времени.

При определении проблемных ситуаций и раскрытии противоречий определяется степень социальной напряженности. Для этого проверяется возможность существования в этих условиях проблемных ситуаций, определяется, какие из них предшествуют социальному конфликту и сопровождают его. Разным личным

социальным конфликтам могут предшествовать одни и те же проблемные ситуации, а одному конфликту — несколько проблемных ситуаций. При описании проблемных ситуаций следует определить их характер, частоту возникновения и степень чувствительности к ним участников, длительность их действия, величину отклонения, реальность и мнимость ситуации. Заключительным этапом анализа является определение причин возникновения проблемных ситуаций, вызывающих социальные конфликты. А. с. к. служит подготовительным этапом для выработки управленческого решения по устранению социального конфликта.

**АНАЛИЗ ФАКТОРНЫЙ** — метод выявления и классификации факторов, определяющих состояние и развитие изучаемого объекта управления. А. ф. позволяет раскрыть направления и тесноту причинно-следственных связей, явлений и процессов, оказывающих воздействие на свойства, количественные и качественные параметры объекта социального управления, выделить наиболее важные причины с учетом их взаимодействия. Все действующие факторы классифицируются по соответствующим признакам на главные и вспомогательные, качественные и количественные, управляемые и неуправляемые и др.

А. ф. широко используется в социальном управлении, где в принимаемых решениях учитываются факторы, детерминирующие деятельность социальных групп, коллективов, больших и малых общностей, личности. В качестве факторов выступают характер и содержание условий труда и быта, образовательный и квалификационный уровень людей, их социально-демографические характеристики, ценностные ориентации и т. п.

**АНТИМОНОПОЛИЗМ** — экономические, административные, правозащитные меры, ограничивающие и препятствующие монополистической деятельности. А. предполагает политику развития цивилизованных форм конкуренции. Правовой основой А. являются законодательные акты, закрепляющие юридические нормы экономически обоснованного, нормального функционирования рыночных отношений в интересах общества и каждого субъекта рынка. С переходом к рыночной экономике в России создан Антимонопольный комитет, основная задача которого — создавать условия для развития производственной, коммерческой, биржевой, банковской и страховой деятельности на основе конкуренции.

**АНТИЦИПАЦИЯ** — уплата денег по долговому обязательству до обусловленного им срока погашения.

**АНТИЭНТРОПИЙНЫЙ ХАРАКТЕР УПРАВЛЕНИЯ** — действие управляющей системы по уменьшению, противодействие нарастанию энтропии. Управление в сущности представляет собой антипод процессам дезорганизации, позволяющий стабили-



зировать систему, сохранить ее качественную определенность, поддержать ее динамическое равновесие с окружающей средой и обеспечить достижение полезной цели. Управление сложными динамическими системами, в особенности социальными, поддержание их подвижного равновесия осложняется тем обстоятельством, что функционирование таких систем осуществляется в условиях непрерывных изменений внутренней и внешней среды. Таким образом, А. х. у. состоит в том, чтобы возможно эффективнее отвечать на эти изменения, нейтрализовать возмущающие воздействия на систему. Противодействие влияющим на нее факторам дезорганизации осуществляется управленческим воздействием адекватно и в соответствии с внутренне присущими самой системе органами, так как это есть социальная система. В целях предотвращения возрастания энтропии в социальных системах устраняются зоны, закрытые для получения информации, расширяется гласность, изучается общественное мнение и т. д.

**АПЕЛЛЯЦИЯ** — обращение, жалоба; форма обжалования решений (постановлений) в вышестоящую инстанцию, которая имеет право пересмотреть дело по существу, оставить в силе или изменить решение.

**АРБИТРАЖ** — способ рассмотрения спорных дел, когда стороны обращаются в третейский суд. Судья — посредник, назначаемый по соглашению сторон, разрешает спор на основе действующего законодательства. Его решение окончательное и обжалованию не подлежит, входит в силу сразу после принятого постановления.

**АРГУМЕНТ** — логический довод, служащий основанием доказательства. Логическая и фактическая аргументация составляет объективно необходимое условие деловой жизни, принятия обоснованных управленческих решений. В качестве А. выступают определения, суждения о достоверно известных фактах. Истинность А. обуславливается соответствием его содержания предметам и явлениям реальной действительности.

**АРЕНДА** — имущественный наем, договор, по которому одна сторона — арендодатель — предоставляет другой стороне — арендатору — хозяйственные средства, имущество во временное пользование за определенную плату. Арендная плата зависит от многих причин — срока А., характера налогообложения, условий платежа, состояния рынка сдаваемого имущества и т. д. Обычно в А. сдаются здания, сооружения, жилые помещения, земля, машины и оборудование, транспортные средства. Развивающиеся в нашей стране арендные отношения призваны способствовать эффективному функционированию различных форм собственности, обеспечивать интересы общества и работника, стимулировать его к высокопроизводительному труду. Работая



в условиях хозяйственной самостоятельности и самофинансирования, арендатор на деле становится хозяином средств и результатов производства, заинтересованным в увеличении производимой им продукции за счет рационального использования трудовых, материальных, социальных и других ресурсов.

**АССОЦИАЦИИ ХОЗЯЙСТВЕННЫЕ** — объединения, союзы предприятий, организаций, граждан с целью эффективного ведения производства, защиты экономических и социальных интересов. В числе современных А. х. — Ассоциация промышленных предприятий, Крестьянский союз, Ассоциация фермерских и крестьянских хозяйств и др.

**АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ** — комплексная оценка соответствия рабочего места нормативам и стандартам, прогрессивным техническим, технологическим, организационным решениям, требованиям охраны труда, социальным нормативам. Главная задача А. р. м. — обеспечение сбалансированности количества рабочих мест и численности работающих, производительности труда, эффективности производства, рационального использования основных фондов и капиталовложений. А. р. м. проводится по ряду критериев. Технологический уровень — производительность применяемого оборудования, его соответствие предъявляемым требованиям к качеству продукции, прогрессивность в оснащении рабочего места. Организационно-экономический уровень — рациональность планировки и обслуживания, организационная оснащенность, соответствие норм трудовых затрат прогрессивным нормативам, степень использования рабочего места. Уровень условий труда и техники безопасности — соответствие санитарно-гигиенических условий труда на рабочем месте нормативам, наличие тяжелого физического монотонного труда, обеспечение индивидуальными и коллективными средствами защиты работающих.

При А. р. м. выявляется состояние и разрабатываются меры по рационализации, сокращению ручного и тяжелого физического труда, внедрению технически обоснованных норм, ликвидации малоэффективных рабочих мест и т. п. А. р. м. является составной частью системы управления производственно-техническим, экономическим и социальным развитием коллектива предприятия. В ходе А. р. м. осуществляется анализ соответствия квалификации работников содержанию выполняемых ими работ, результаты которого используются в планировании кадров, их профессиональной, образовательной, общекультурной подготовки.

**АУДИТОРСКАЯ СЛУЖБА** — предприятия, компании, фирмы, подразделения предприятий, специально занимающиеся анализом финансово-хозяйственной деятельности производственных предприятий, акционерных обществ, кооперативов, банков, даю-

щие заключения о ее состоянии своим клиентам. В условиях рыночных отношений аудиторские услуги имеют важное значение в управленческой работе, в обеспечении эффективности финансово-кредитных операций, надежности договорных взаимосвязей, уменьшении риска в подобных операциях. Организационно аудиторские фирмы объединены в Российскую коллегия аудиторов, которая принимает участие в подготовке аудиторских кадров, создании системы лицензирования, выработке единых аудиторских стандартов и т. п.

**АУКЦИОН** — способ, организация продажи с публичных торгов, при которой продаваемые товары или имущество достаются покупателю, предложившему за них наивысшую цену. Аукционными правилами предусматривается: проведение А. в постоянных или заранее установленных местах, время и порядок приема товаров, сроки их осмотра, время и регламент проведения торга, порядок оформления контрактов и получения товаров. А. различают открытые (допускаются к участию физические и юридические лица без ограничения) и закрытые, участники которых соответствуют определенным требованиям (А. земли, с внесением залога, с обязательством не менять профиль выставленного на торги объекта и опыт управления таким объектом и др.).

## Б

**БАНК** — социальный институт экономической жизни, финансовое предприятие, которое сосредоточивает денежные средства (вклады) и предоставляет их во временное пользование в виде кредитов (займов, ссуд) за определенную плату (процент) на принципах возвратности, срочности (под материальные ценности, ценные бумаги, векселя и т. п.). Б. осуществляют посреднические функции во взаимных платежах и взаиморасчетах между предприятиями, учреждениями и отдельными лицами; регулируют денежное обращение в стране, включая выпуск (эмиссию) новых денег, операции с ценными бумагами и т. п. В экономической системе общества действуют государственные и коммерческие банки. Центральный государственный банк несет ответственность за организацию и регулирование денежного обращения, осуществляет кассовое наполнение госбюджета, осуществляет расчеты в народном хозяйстве, контроль за хозяйственно-финансовой деятельностью предприятий. Коммерческие банки действуют на принципах финансовой самостоятельности в организации и распоряжении средствами, целью получения прибыли. Благодаря Б. в условиях рыночной экономики действует механизм распределения и перераспределения



финансовых и других средств между сферами и отраслями производства.

**БАНК ИНФОРМАЦИИ В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ** — специально организованное собрание (архив) данные о состоянии субъекта и объекта управления, свод программ инструментов, методических материалов, результатов социологических обследований, итогов теоретического и эмпирического анализа (отчетно-аналитическая информация), используемы в процессе управленческой деятельности, принятия и контроля за выполнением решений.

**БАНК ИПОТЕЧНЫЙ** — кредитное учреждение, специализирующееся на операциях выдачи долгосрочных денежных ссуд под залог недвижимого имущества (земли, строений и т. п.)

**БАНК-ЭМИТЕНТ** — банк, выпускающий в обращение денежные знаки, ценные бумаги, платежно-расчетные документы

**БАНКНОТА** (банковский билет) — разновидность кредитных денег (денежные знаки), выпускаемых эмиссионными банками, замещающих металлические деньги в качестве средств обращения и платежа.

**БАНКРОТСТВО** — имущественное разорение предприятия (фирмы, банка и т. п.), установленная судом несостоятельность, неспособность платить по долговым обязательствам. Официально объявленное банкротство предприятия означает утрату им права самостоятельно управлять и распоряжаться своим имуществом. Это право переходит к специально назначаемым юридическим лицам — ликвидаторам, которые в установленные сроки в законодательном порядке удовлетворяют претензии связанные с социальными и другими последствиями факта Б. Законодательством предусматривается прекращение деятельности предприятия при его длительной убыточности и неплатежеспособности.

**БАРТЕРНАЯ ОПЕРАЦИЯ** (сделка) — заключение экспортно-импортных соглашений с оплатой поставляемых товаров не в денежной форме, а в товарной. Б.о. предусматривает стоимостное равенство поставляемых и закупаемых товаров. Она исключает денежные расчеты между контрагентами. Наряду с частными, отдельными Б.о. осуществляются заключаемые государственными органами соглашения о закупке и продаже товаров равной стоимости на определенные сроки.

**БЕЗРАБОТИЦА** — социально-экономическое явление, при котором в обществе часть экономически активного населения не может найти себе работу, применить свою рабочую силу, становится резервной частью наличного труда.

**БЕЗРАБОТНЫЙ** — гражданин в трудоспособном возрасте, обладающий знаниями и способностями к труду, выполнению работ на профессиональном и объективно требуемом уровне, по

е зависящим от него причинам не имеющий работы и заработка (трудового дохода). Б. официально регистрируется в государственной службе занятости (бирже труда) в качестве лица, ищущего работу. Б. по предложению службы занятости может пройти переквалификацию, подготовку к выполнению работ, которых есть потребность. Порядок регистрации граждан в качестве Б. регулируется законодательством, на основе которого определяется пособие, выплачиваемое безработному.

**БИЗНЕС** — предпринимательская, экономическая деятельность, ведение выгодного дела, являющегося источником получения прибыли, дохода. В условиях рыночных отношений успешность Б. определяется знанием и удовлетворением конкретных потребностей человека, умением оперативно реагировать на них, действовать на организацию и направление производства, принимать обоснованно-рисковые решения в предпринимательской деятельности.

**БИЗНЕСМЕН** — предприниматель, организатор выгодного общественно полезного дела в той или иной сфере деятельности с целью получения прибыли, дохода, удовлетворения потребительского спроса рынка, потребностей людей. Современный бизнесмен должен обладать качествами делового, высокообразованного, инициативного человека с широким общекультурным кругозором, стремлением к инновациям, новому. Для целей подготовки таких кадров созданы специальные «школы бизнеса».

**БИРЖА** — учреждение для заключения товарных, финансовых сделок; форма регулярно функционирующего оптового рынка товаров, продающихся по стандартам (сортам, образцам), также рынка ценных бумаг (акций, облигаций), иностранной валюты. Б. представляет организационно оформленное предприятие, имеет свой фонд, состав учредителей, устав, определяющий порядок управления и деятельности биржевых органов. Работой Б. руководит биржевой комитет. Посредниками при совершении товарных сделок на Б. являются брокеры, а финансовых — дилеры. Различают Б. по функциональному признаку фондовые, валютные, металлов, лесная, зерновая, нефтяная (и др.) и региональному (Российская товарно-сырьевая Б., Московская товарная Б. и др.), на которых осуществляются сделки по широкому кругу товаров. Б. — неременный инструмент механизма рыночной экономики.

**БИРЖА ВАЛЮТНАЯ** — элемент рыночной инфраструктуры, специальное учреждение, где осуществляется купля-продажа иностранной валюты, проводятся валютные аукционы. На Б. в. определяется рыночный курс рубля по отношению к различным иностранным валютам.

**БИРЖА ТОВАРНАЯ** — институт рыночных отношений; рынок оптовой торговли товарами массового производства, кото-



рые соответствуют установленным образцам и стандартам. Цена на товары здесь устанавливаются в соответствии с уровнем реального спроса и предложения. На Б. т. купля и продажа товаров осуществляется посредством контрактов на их поставку покупателю. Регулярно проводятся торги, а торговля происходит по единым биржевым правилам. Организует работу торгов маклер Б. т.; представителями покупателей и продавцов являются брокеры. На Б. т. России осуществляются сделки по широкой номенклатуре отечественных и импортных товаров, сгруппированных по секциям (продовольственная, машиностроительная и др.).

**БИРЖА ФОНДОВАЯ** — постоянно действующий, организационно оформленный, управляемый рынок, где продаются и покупаются ценные бумаги (акции, облигации, чеки). Курс ценных бумаг зависит от спроса и предложения, размера выплачиваемого по ценным бумагам дохода (дивиденда, процента).

**БИРЖА ФЬЮЧЕРСКАЯ** — форма организации современных товарных бирж. Б. ф. осуществляет бестоварные торговые сделки, контракты на определенный срок.

**БИРЖЕВАЯ КОТИРОВКА** — курсы ценных бумаг, цены товаров биржевой торговли, регистрируемые и публикуемые котировальной комиссией биржи.

**БИРЖЕВАЯ СДЕЛКА** — договор купли-продажи товара оформленный на бирже. Различают биржевые сделки с наличным товаром (на основе предварительного осмотра товаров по данным экспертизы, по образцам и т. д.), срочные (фьючерсные сделки), контрактные и др.

**БЛОК ИЗБИРАТЕЛЬНЫЙ** — соглашение нескольких политических партий о совместном выдвижении кандидата или списка кандидатов на выборах руководящих органов власти или общественных организаций.

**БОЛЬШАЯ СИСТЕМА** — система, состоящая из множества частей и элементов, выполняющих различные функции и связанных между собой. Б. с. характеризуется величиной, отражающей количество ее элементов и связей между ними, и сложностью, под которой понимается неоднородность этих элементов и связей. Социальные объекты всегда представляют собой большие системы, которые невозможно исследовать иначе, как по подсистемам.

**БРИГАДА ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ** — первичное звено трудового коллектива предприятия, организации; объединяет работников для совместного и наиболее эффективного выполнения производственного задания на основе взаимопомощи, общей заинтересованности и ответственности за результаты труда. Различаются комплексные и специализированные Б. п. Специализированная Б. п. объединяет рабочих одной профессии, занятых

на однородных технологических процессах. Комплексная Б. п. включает рабочих нескольких специальностей, выполняющих комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных работ, охватывающих цикл производства продукции или ее законченной части. Управление Б. п. осуществляется на самоуправленческой основе — выборности руководителя, активной роли собрания и совета бригады в решении производственных и социально-экономических вопросов ее жизнедеятельности. Развитие бригадных форм организации и стимулирования труда — одно из основных направлений повышения эффективности работы предприятий, вовлечения трудящихся в управление производством и общественное самоуправление.

**БУХГАЛТЕРИЯ** — часть административно-управленческого аппарата, которая организует и ведет бухгалтерский учет, осуществляет контроль за финансово-хозяйственной деятельностью, обеспечивает аппарат управления учетной информацией о деятельности предприятия и его структурных подразделений.

**БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС** — способ группировки и обобщенного отражения хозяйственных средств по их видам и источникам образования в денежной оценке на определенное время (дату). Б. б. представляет собой таблицу, в которой, с одной стороны, показываються средства по составу и размещению, а с другой — по источникам образования и целевому назначению. Результат, итог средств, подсчитанных по их составу и размещению, всегда равен итогу источников, за счет которых данное предприятие, учреждение, организация получили эти средства.

**БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ** — научно обоснованная система непрерывного, документального отражения в обобщенном денежном измерении хозяйственных средств и их источников, процессов и результатов деятельности предприятия, учреждения, организации с целью контроля и эффективного управленческого воздействия на эту деятельность. Б. у. имеет свои особенности. Во-первых, он является документально обоснованным учетом, где каждая запись производится только на основании достоверных, оправдательных документов, позволяющих осуществлять проверку верности и реальности самих данных. Во-вторых, Б. у. есть сплошной учет, т. е. охват всех сторон хозяйственной деятельности предприятия непрерывным учетом во времени. В-третьих, Б. у. использует свои специфические способы отражения и контроля хозяйственной деятельности (счет, баланс, двойная запись и др.).

**БЮРОКРАТИЗМ** — буквально власть канцелярии; явление общественной жизни; иерархически организованная, оторванная от интересов народа и чуждая ему система управления обществом. Б. возникает вместе с появлением государства и выделе-



нием особого слоя людей, связанного с управлением (чиновничества). Б. характеризуется прежде всего тем, что этот слой управителей (бюрократии) абсолютизирует свои корпоративные, особые интересы в ущерб общим, государственным интересам, интересам трудящихся, превращая государственные задачи в канцелярские и наоборот. За многие годы господства командно-приказной системы управления в нашей стране Б. разросся до опасных пределов. Такие его проявления, как диктат, административный произвол в экономике, социальной и духовной сферах, казенное равнодушие к правам и нуждам людей, пренебрежительное отношение к общественному мнению и социальному опыту трудящихся являются и поныне существенным тормозом развития общества, требуют целой системы средств демократизации всех сторон общественной жизни.

## В

**ВАЛОВАЯ ПРОДУКЦИЯ** — совокупный объем производимой за определенное время продукции в денежном выражении. С учетом В. п. определяется валовой доход как вновь созданная стоимость, выраженная в деньгах (за исключением затрат на оборотные фонды, амортизацию, т. е. за вычетом текущих материальных затрат). На базе показателей В. п. и валового дохода в целом фиксируется валовой национальный доход, характеризующий результаты материального производства и сферы обслуживания, а также валовой общественный продукт, представляющий стоимость материальных благ, созданных обществом за определенное время, обычно за год, выраженную в деньгах. В управленческой деятельности отмеченные категории имеют значение ориентиров, указывающих на состояние экономики, а также на уровень и качество жизни населения, на конкретные социально-экономические проблемы, требующие решений.

**ВАЛЮТА** — денежная единица, положенная в основу денежной системы данного государства, и ее конкретный тип (золотая, серебряная, бумажная); денежные знаки иностранных государств, а также платежные и кредитные документы, выраженные в иностранных денежных единицах (векселя, чеки и т. п.), применяемые в международных расчетах (иностранная В.). В настоящее время для большинства стран характерна денежная система в форме бумажной валюты. Бумажные деньги, выполняя функции обращения и платежа, являются знаками золота, которые выполняют роль всеобщего эквивалента. В. может быть конвертируемой (обратимой), т. е. обмениваемой на любую иностранную В.; частично конвертируемой, обратимость которой ограничена валютными операциями и ее владельцами;

неконвертируемой, т. е. замкнутой, функционирующей в границах одной страны.

**ВАЛЮТНАЯ КОТИРОВКА** — курс иностранной валюты, устанавливаемый в соответствии с юридическими нормами и складывающейся практикой. В.к. производится государственными и крупными коммерческими банками.

**ВАЛЮТНЫЙ КУРС** — стоимость единицы валюты одной страны, выраженная в определенном количестве валюты другого государства.

**ВАЛЮТНЫЕ ОПЕРАЦИИ** — операции, связанные с переходом права собственности на валютные ценности, к которым относятся ценные бумаги, платежные документы (чеки, векселя, аккредитивы) и фондовые ценности (акции, облигации и т. п.) в иностранной валюте, а также сама иностранная валюта.

**ВКСЕЛЬ** — ценная бумага, содержащая обязательства физического или юридического лица (векселедателя) о погашении в указанный срок денежного обязательства (платежа). Форма В., порядок его выставления, оплаты, обращения, права и обязанности сторон регулируются законом. С развитием рыночных отношений В. становится универсальным кредитно-расчетным средством, выполняющим функции кредитных денег, платежа, предоставления банковских ссуд и т. д.

**ВЕНЧУРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ** — фирмы, небольшие объединения работников, действующие в наукоемких сферах хозяйства, характеризующиеся инновационным направлением работ, решением нестандартных задач, конструкторскими разработками новых технологий и т. п.

**ВЕНЧУРНОЕ (С РИСКОМ СВЯЗАННОЕ) ФИНАНСИРОВАНИЕ** — особая разновидность капиталовложений, направляемых на поддержку мелких компаний, ориентированных на разработку новых технологий. Венчурные фирмы-инвесторы формируют денежные фонды, направляют добытые наукой идеи на промышленное внедрение малым инновационным предприятием. Управленческие отношения между венчурными фирмами и малыми инновационными предприятиями регулируются законами рыночной экономики, которые получают определенное отражение в правовых актах.

**ВЕРОЯТНОСТНОЕ ЗНАЧЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ** — означает, что в принятии управленческих решений в социальной сфере невозможно в каждый данный момент получить точные сведения о всех процессах, которые в данное время происходят, во всех деталях предвидеть будущее их развитие. Это обусловлено сложностью социальных объектов, множественностью внутренних и внешних факторов их изменений и развития. Более полному учету вероятностного характера управленческих решений способствуют данные социально-эконо-



мических, социально-демографических, конкретных социологических исследований общественной жизни.

**ВЕРХОВЕНСТВО ЗАКОНА** — принцип взаимоотношений законодательной, исполнительной, судебной властей в государственной организации. В. з. означает, что всякое применение власти, управленческая деятельность и принимаемые властными структурами решения всецело и обязательно осуществляются на законном основании.

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ** — процесс воздействия различных объектов друг на друга, определяющий взаимную связь и обусловленность, характер изменений их состояния. В результате процесса В. происходит объединение отдельных элементов в систему, формирование ее целостности. В. служит основополагающим понятием теории социального управления при анализе системообразующих типов связей, определении содержания и направленности управленческого воздействия.

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОСОБЫХ ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ** — закон, выражающий существенную связь между субъектами управленческой деятельности в процессе осуществления единой цели. В механизме социального управления, регулирующем обмен управленческой деятельностью между субъектами, в качестве внешних условий выступают особые интересы самих субъектов управленческой деятельности. Чтобы эти интересы служили объединяющим фактором ее осуществления, отношения между субъектами управленческой деятельности по поводу выполнения общих управленческих функций должны представлять собой не одностороннее, а взаимное социальное воздействие, т. е. взаимодействие особых интересов.

Взаимное воздействие интересов сторон управленческих отношений создает необходимые условия, ограничивающие особые интересы субъектов управленческой деятельности пределами, заданными единой целью. Отклонение от общественно необходимых целей управленческой деятельности одного из субъектов — стороны управленческих отношений приводит его особые интересы в противоречие с интересами другого (других) субъекта управленческой деятельности — второй стороны управленческих отношений, в состояние противодействия им. Благодаря этому происходит балансирование особых интересов действием управленческих целей, преодолевается эгоизм групповых интересов. Рассматриваемый закон определяет порядок формирования управленческих отношений. В соответствии с ним необходимо ставить субъектов управленческой деятельности в условия, которые не позволяют этой деятельности отклоняться от заданных обществом целей, формируют заинтересованность субъектов в их эффективной реализации.

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНОЕ** — процесс воздействия индивидов, социальных групп или общностей друг на друга в ходе реализации их интересов. Чтобы данная социальная система сохраняла свое существование, взаимодействие интересов должно быть институционализированным и устойчивым. Содержательно В. с. выступает как обмен деятельностью. При этом социальные образования могут выступать объектами взаимных интересов как непосредственно, так и опосредованно. В первом случае выбор индивидами, социальными группами или общностями обусловлен непосредственно их качествами; во втором — содержанием и результатами их деятельности как средствами реализации своих потребностей. В. с. носит противоречивый характер ввиду различий в направленности особых интересов индивидов, социальных групп и общностей. Социальное управление, регулируя их положение в системе социальных отношений, обеспечивает разрешение противоречий в процессе В. с., в результате достигаются согласование особых интересов отдельных социальных образований, удовлетворение потребностей, развитие социальных качеств.

**ВЛАДЕНИЕ** — отношение между собственником средств производства, предметов потребления и хозяйствующим субъектом; имущество субъекта, принадлежащее ему на основе права собственности. Внутренняя организация собственности включает отношения владения, пользования, распоряжения. При пользовании хозяйствующий субъект лишен прав самостоятельного распоряжения имуществом. При получении собственности во В. он получает и распорядительные функции, права самостоятельного хозяина, свободно распоряжающегося продукцией, созданной с помощью переданных во В. средств производства. Юридически объем правомочий собственника является более широким по сравнению с правомочиями владельца. Правомочия собственника ни от кого не зависят, определяются только Законом, а владельца, хозяйствующего субъекта — не только Законом, но и волей собственника.

**ВЛАСТЬ** — форма социальных отношений, в общем смысле — способность и возможность субъекта управления воздействовать определенными средствами на деятельность и поведение людей, социальных групп и классов общества. Сущностью В. являются отношения руководства, господства, подчинения. Наиболее важным видом В. является политическая В., т. е. реальная способность общества, класса, группы, индивида проводить свою волю, определяемую в конечном счете объективными потребностями и интересами. Главными средствами ее осуществления являются политика, административные акты, правовые нормы. Государственная власть добивается своих целей различ-



ными средствами — экономическим стимулированием, идеологическим воздействием, способами принуждения.

**ВНУТРЕННИЙ (НАЦИОНАЛЬНЫЙ) РЫНОК** — совокупность социально-экономических отношений в сфере обмена, посредством которых осуществляется реализация товаров внутри страны. Основой цены на В. р. является стоимость товаров, на которую оказывают влияние платежеспособный спрос населения и предложение товаров, а также регулирующая роль государства в сфере ценообразования.

**ВОЗДЕЙСТВИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ** — действие, вызывающее изменение состояния (параметров, свойств) объекта (системы) управления. Социальное В. у. связано с изменением содержания и реализацией интересов и потребностей социальных объектов (общностей, социальных групп, индивидов), имеет целью регулирование поведения, направленности деятельности социального объекта.

**ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД** — форма материального и морального поощрения за выполненную работу. Вознаграждение за работу в условиях перехода к рыночной экономике становится реальным регулятором оценки количества и качества труда, знаний и усилий работника, так как основным критерием являются рациональные затраты и потребительские свойства производимой продукции.

**ВОЛОНТАРИЗМ** — в управлении деятельность руководящих органов и должностных лиц, игнорирующих объективные законы общества и руководствующихся субъективными желаниями, произвольными решениями, что особенно характерно для тоталитарной и авторитарной системы командно-бюрократических методов в управленческой деятельности.

**ВОСПРОИЗВОДСТВО** — производство, рассматриваемое как непрерывный, повторяющийся процесс во взаимодействии с распределением, обменом, потреблением. В. включает производительные силы общества (средства производства, рабочую силу) и производственные отношения. Особенности В. в современных условиях являются требование инновационного его характера, применение новейших достижений науки, техники, технологий, В. творческого работника, хозяина и организатора дела, заинтересованного в эффективном труде и качестве производимой продукции. В. производственных отношений включает В. отношений собственности, многоукладности ее форм и создание равных условий их развития, демократизации и самоуправления начал, формирование рыночных отношений, действенного механизма управления.

**ВОТУМ** — решение, принятое голосованием. В государственном управлении практикуется В. доверия или недоверия дея-

тельности правительства, министров и т. п. вынесенный законодательным органом власти (парламентом и др.).

**ВСЕНАРОДНОЕ ОБСУЖДЕНИЕ** — одна из форм непосредственной демократии, способствующая активному включению граждан, трудовых коллективов в процесс управления государственными и общественными делами, выработку и принятие решений. В. о. обеспечивает гласность, сопоставление различных мнений и предложений, выбор оптимальных решений по тем или иным вопросам. В отличие от всенародного голосования (референдума) В. о. носит рекомендательный, консультативный характер.

**ВСЕОБЩЕЕ И РАВНОЕ ИЗБИРАТЕЛЬНОЕ ПРАВО** — принцип демократической избирательной системы, означающий предоставление права всем взрослым гражданам страны активного участия в выборах представительных органов управления, государственной власти на равных основаниях, т. е. избиратель по каждому избирательному округу имеет один голос.

**ВЫБОР ПРОФЕССИИ** — есть ориентация личности на определенную специальность, осуществляется на практике с учетом потребностей региона, отрасли, конкретного промышленного, сельскохозяйственного, транспортного, строительного предприятия, сферы обслуживания, кооперативного учреждения или организации. Исходя из того, что В. п. реализуется конкретным человеком, важно правильно оценить его возможности, задатки и способности. Этому служит профессиональная помощь специалиста-профориентатора, система профориентационной работы в семье, учебно-воспитательных учреждений и т. п.

**ВЫКУП ПРЕДПРИЯТИЙ** — продажа государственных предприятий в коллективную или индивидуальную собственность, процесс приватизации. В. п., разгосударствление собственности выступают необходимым условием перехода к рыночным отношениям. В результате В. п. их собственниками становятся трудовые коллективы и частные лица. В. п. осуществляется за счет личных средств работников предприятий, действующих приватизационных чеков, предоставляемых кредитов, частных капиталов. Государственная собственность посредством В. п., приватизации превращается в частную, коллективно-долевою, где распределение стоимости части продукта между работниками-собственниками производится в зависимости от трудового вклада и вложенного капитала (пая).

**ВЫСШИЕ ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ** — органы управления всей системой государственных институтов. Принимаемые ими акты (законы, указы, декреты и т. д.) обязательны к исполнению всеми другими (центральными и местными) государственными органами. Издавая законы и используя иные организационно-правовые формы, В. о. г. в. осуществ-



ляют руководство деятельностью административных и иных органов. В федеративных государствах В. о. г. в. существуют как на уровне федерации, так и на уровне субъектов федерации (республик, штатов, провинций и т. п.).

**ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР** — организационная форма механизированной обработки документов (хозяйственных операций). В. ц. создаются, как правило, при крупных предприятиях и учреждениях, имеющих объем научных, учебных работ свыше 2 млн документопозиций (количество документов, умножаемое на количество записей в них). Основным технологическим оборудованием В. ц. являются ЭВМ в сочетании с перфорационными и клавишными устройствами, которые помимо механизации учета позволяют автоматизировать и механизировать трудоемкие вычислительные операции, решать планово-экономические, информационно-управленческие и другие задачи.

## Г

**ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНЫЕ** — материальные и духовные средства, юридические акты, обеспечивающие реализацию прав человека в современном сообществе, отдельной стране. К Г. с. относятся прежде всего права человека на жизнь, личную безопасность, на собственность и ее защищенность законом, на свободумыслие, свободу совести и др. В обстановке формирования рыночных отношений Г. с. претерпевают изменения в направлении обоснования социально гарантированного минимума для всех категорий населения, обоснования льгот и преимуществ отдельным группам граждан страны и др.

**ГАРАНТИЯ** — ручательство; особая форма поручительства; условие, обеспечивающее успех дела; обязательность, ответственность человека, должностного лица за доброкачественность осуществляемых работ и добросовестность совершаемых действий. В качестве гарантов-поручителей выступают: государство, учреждение, предприятие или лицо, дающее в чем-либо гарантию.

**ГАРАНТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** — система необходимых условий для успешного ведения собственного дела, которая включает:

- право заниматься П. д., создавать предприятия, приобретать имущество для их функционирования и развития;
- юридическую и социальную защиту интересов и прав субъектов П. д., недопущение дискриминации со стороны государства, управленческих органов, должностных лиц;
- равное право доступа субъектов П. д. на рынок, к материальным, финансовым, трудовым, информационным и природным ресурсам, равные условия деятельности предприятий не-

зависимо от видов собственности и организационно-правовых форм;

- свободный выбор предпринимателем сферы деятельности предприятия в пределах, установленных законодательством и положениями его Устава, определение объемов производства, порядка и условий сбыта продукции, распределение прибыли и развитие предприятия;

- экономическую, правовую, научно-техническую поддержку

и т. д.;

- недопущение монопольного положения на рынке отдельных предприятий и недобросовестной конкуренции;

- возможность страхования предпринимательского риска страховыми учреждениями.

**ГЕНЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ** — рассмотрение объекта и

объекта управления с точки зрения их происхождения и прошлого развития, изменения характера взаимодействия в процессе

его развития.

**ГЕНЕТИЧЕСКИЙ МЕТОД** — способ исследования соци-

альных явлений и процессов, включающий анализ на происхождение, становление, развитие. Г. м. предполагает сведение мно-

гообразия явлений к фундаментальным, исходным элементам

или состояниям, выведение нового состояния или явления на

основе предпринятого анализа посредством Г. м. В социальном

управлении, планировании социального развития коллективов,

регионов, социальных групп и общностей с помощью Г. м. ис-

следуются особенности их состояния, вскрываются тенденции

развития, определяются перспективы развития. Важность Г. м.

подчеркивается необходимостью постоянной реализации принци-

па конкретно-исторического подхода к оценке состояния соци-

альных явлений и процессов.

**ГЕРОНТОКРАТИЯ** — принцип управления, когда власть

принадлежит старейшим. Практика руководящей деятельности

стареющих лидеров многих стран свидетельствует, что возраст

большой жизненный, политический опыт) может служить как

подспорьем, так и помехой успешному руководству. Опираясь

на испытанные принципы и методы руководства, они в сложных

ситуациях могут принимать верные решения. Но в целом уп-

равленческая деятельность, политика обладают в большей сте-

пени не креативными, инновационными началами, а консерва-

тизмом и сдерживанием. Законодательством многих стран

функциональная деятельность руководителей в управленческих,

властных структурах ограничена определенными возрастными

пределами. В настоящее время термин Г. часто употребляется

в значении отсталости, косности, консерватизма в управлении.

**ГИПЕРИНФЛЯЦИЯ** — непрерывно возрастающие уровень

товарных цен и объем денежной массы в обращении, обуслов-



ливающие обесценение денежной единицы, расстройство финансов, денежного оборота, нарушение хозяйственных связей, усиление социальной напряженности в обществе. Принятый количественный показатель гиперинфляции — более 50% инфляции в месяц.

**ГИПОТЕЗА** — предположение, требующее научного доказательства. Для того чтобы Г. превратилась в истину, научную теорию, она должна быть подтверждена исследованиями, достоверными фактами, проверена практическим опытом. В социальном управлении решения, управленческие действия осуществляются на основании объективных фактов и положений о структуре и взаимоотношении экономических и других факторов, прогнозных оценок состояния и тенденций развития социальных объектов. Г. формулируется как отдельное утверждение или как логически связанная гипотетическая теория, вхождение которых в сложившееся знание, в том числе в содержание управленческих действий, означает выявление их описательной или предсказательной и объяснительной функций.

**ГЛАСНОСТИ ПРИНЦИП** — принцип функционирования обратной связи в системе социального управления; требование своевременного, широкого и регулярного информирования граждан о деятельности органов управления, о действительном положении дел в обществе. Реализация Г. п. достигается посредством обязательных отчетов управленческих органов перед народом, доступности любой информации об их деятельности, всестороннего обсуждения важнейших вопросов и принимаемых решений. Г. п. является средством формирования общественного мнения, включения народа в процесс управления, повышения его активности, осуществления воздействия гражданского общества на государство. Инструментом реализации Г. п. выступают средства массовой информации. Способность реализовать Г. п. зависит от существующих в обществе правовых гарантий — независимости от органов власти, объективности, свободы слова.

**ГЛАСНОСТЬ** — принцип демократии, механизм демократизации общественной жизни, утверждения самоуправленческих начал в обществе, самоконтроля и развития творческой активности масс. Г. предполагает свободную циркуляцию социальной информации в обществе, возможность получения точной, полной, достоверной информации, ее публичной оценки, выражения своего мнения по обсуждаемой проблеме. Г. есть реальное условие, инструмент, дающий гражданину страны возможность влиять на выработку управленческих решений, проверять их выполнение, получать необходимые сведения о деятельности аппарата управления, отдельных должностных лиц. Благодаря Г. социальное управление обеспечивается объективно необхо-

димой постоянной «обратной связью», получает надежные оценки социальных последствий осуществляемых решений, информацию об изменениях в условиях жизни, социальном положении различных общественных групп, о состоянии и динамике мнения людей по вопросам труда, быта, досуга и т. п.

**ГЛОБАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОСТИ** — комплекс проблем, затрагивающих жизненные интересы народов и человечества, требующих коллективных усилий, конструктивных решений государств и всего мирового сообщества. Это проблемы обеспечения прочного мира, недопущения термоядерной войны, сохранения природной среды, гарантированного обеспечения жителей Земли продовольственными, энергетическими, сырьевыми ресурсами и др. Г. п. с. есть закономерный результат развития отношений между человеком и природой, социального прогресса общества в целом. Для решения Г. п. с. требуется не только созидательное сотрудничество в масштабах планеты, но и сознательный учет этого фактора в принятии конкретных управленческих решений на всех уровнях управления.

**ГОСПОДСТВО** — механизм осуществления власти, который принимает форму социальных институтов, предполагает наличие различных социальных групп в соответствии с социальной дифференциацией общества, выделение особого аппарата управления. Г. в социально-классовом обществе обусловлено социально-экономическими отношениями, прежде всего проявляется в государственной власти, где функционируют правительственный аппарат, административная и финансовая системы, вооруженные силы, судебные органы, карательные учреждения. В условиях демократизации нашей общественной системы, устранения административно-командных методов управления на место Г. бюрократии, насилия и принуждения личности приходит процесс становления правового, гражданского общества, где Г. закона обеспечивается всеми формами и механизмами народовластия.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ** — учреждаемое органами управления страны предприятие, имущество которого образуется за счет бюджетных ассигнований, вкладов других Г. п., получаемых доходов, других законных источников и находится в собственности государства и входящих в него административно-экономических образований. Имущество Г. П. может передаваться на правовой основе в хозяйственное ведение трудового коллектива предприятия. Г. п. несет ответственность по своим обязательствам имуществом предприятия. Государство, его органы не несут ответственности по обязательствам предприятия, как и Г. п. не отвечает по обязательствам государства и его органов власти и управления. Г. п. является юридичес-



жим лицом, имеет собственное наименование, организационно-правовую форму существования.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АППАРАТ** — система органов государства, т. е. управленческих и других органов, через которые осуществляется государственная власть, внутренние и внешние функции государства. Г. а. есть составная часть механизма государства (в этот механизм кроме органов государства входят армия, разведка, принудительные учреждения — тюрьмы и т. д.). Содержание деятельности Г. а., принципы его организации и функционирования, кадровый состав, формы и методы работы определяются состоянием гражданского общества, сущностью государства.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЗАКАЗ** — форма установления плановых показателей (заданий) на поставку предприятием продукции, необходимой для решения общегосударственных, социальных задач, выполнения научно-технических программ, укрепления обороноспособности страны, обеспечения ее экономической независимости. Г. з. предусматривает способы, необходимые для заинтересованности предприятий в его выполнении. Эти предприятия обеспечиваются государственными централизованными фондами, другими условиями успешной и выгодной реализации заказа. Г. з. предполагает учет требований рыночных отношений и прежде всего взаимную ответственность сторон — исполнителя и заказчика.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИ** — совокупность общественно-политических отношений, выражающих наиболее устойчивые свойства, взаимосвязи и взаимодействия элементов внутренней организации государства. Характер Г. с. обуславливается социально-экономическим строем общества, зависит от конкретного соотношения общественных, классовых сил в каждой отдельной стране. Г. с. определяет основные организационные формы и институты механизма политической власти, социального управления.

**ГОСУДАРСТВО** — основной социальный институт политической системы общества. Как управляющая обществом система, Г. обладает внутренней структурой, имеет специальные органы для реализации своих властных полномочий — аппарат Г., механизмы государственного управления. Будучи представительным органом, Г. является орудием осуществления интересов гражданского общества — классов, народа, нации, социальных слоев, личности, воздействует на все стороны общественной жизни, предпринимает конкретные меры к воссозданию, воспроизводству социально-экономических и духовных ценностей, которые делают общество способным существовать, функционировать как целостный социальный организм. Г. — относительно самостоятельная часть общества, отличающаяся сво-

ей особой активной ролью в регулировании общественных отношений. Г. представляет собой публичную политическую власть, распространяющуюся на все общество, выступает его официальным представителем, опирается в необходимых случаях на средства и меры принуждения.

**ГРАЖДАНИН** — лицо, принадлежащее к населению данного государства, пользующееся всеми правами, которые обеспечиваются законами данного государства, и исполняющее в соответствии с законами обязанности. Правовая принадлежность к населению государства определяет гражданство человека, на которого распространяются законы страны, совокупность прав и обязанностей, социальная защита личности со стороны государства.

**ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО** — социальная организация, представляющая собой совокупность, многообразие форм самодетельности людей. В Г. о. индивид, общность выступают как частные люди, действующие в соответствии со своими специфическими интересами, реализуют себя наиболее полно, организуя структуру собственных социальных отношений.

Г. о. охватывает все сферы жизнедеятельности людей в обществе — политическую, экономическую, духовную и социальную (в узком смысле). В политической сфере в качестве форм самодетельности люди образуют партии, общественные движения и т. п.; в экономической — частные (негосударственные) формы хозяйствования, профсоюзы и т. д.; в духовной — творческие союзы, объединения по интересам и т. п.; в социальной — семью, другие общности.

В системе социального управления Г. о. выполняет многообразную роль. По отношению к себе оно выступает субъектом самоуправления. Здесь люди вступают в независимые отношения как частные граждане, самостоятельно организующие свою жизнедеятельность. По отношению к государству Г. о. является одновременно объектом и субъектом управления. Г. о. подвергается воздействию со стороны государства, регулирующего систему отношений между людьми для реализации их общего интереса. Г. о. в свою очередь воздействует на государство, исходя из особых и общих интересов составляющих его людей и социальных общностей.

Характер взаимодействия между Г. о. и государством является одним из оснований типологии систем социального управления, в соответствии с которым выделяются устойчивые типы: тоталитарный, авторитарный и демократический. В тоталитарной системе управления Г. о. отсутствует; в авторитарной оно является ограниченным субъектом самоуправления; в демократической Г. о. выступает субъектом управления, воздей-



стве которого является определяющим в процессе общественной жизни.

Основой формирования Г. о. является организация экономической сферы жизнедеятельности общества. Г. о. есть способ существования и реализации особых интересов, проявление которых зависит в первую очередь от положения людей в системе отношений собственности. Монополия государственной собственности уничтожает материальную основу особых интересов. Многообразие форм собственности, рыночные отношения являются условием возникновения и развития Г. о. Частная (негосударственная) собственность создает материальную основу для самостоятельности людей в политической и духовной сферах, для их способности воздействовать на государство в своих, общих и особых интересах.

**ГРАЖДАНСКОЕ СОГЛАСИЕ** — деятельность, социальное поведение граждан, основанные на соблюдении законов страны, единстве, близости взглядов на цели общества и развитие человека в этом обществе, на сходстве общегосударственного интереса общественных организаций, уважении личного и национального достоинства людей. Г. с. является необходимым условием стабильности социальной системы, обеспечивает гражданам мир и благосостояние, прогресс и процветание общества.

**ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ** — социальное качество личности, сознание прав и обязанностей человека по отношению к государству, общественному устройству, Родине. Г. характеризуется гордостью, достоинством, сопричастностью человека — гражданина — к судьбам Отечества, своей страны, является нормой и потребностью цивилизованного общества.

**ГРАНИЦА СИСТЕМЫ** — определенность системы в единстве своих признаков, отделяющая ее от другой системы. Г. с. разделяются на пространственные, временные, качественные. Пространственная Г. с. указывает на протяженность ее элементов и системы в целом. Временная Г. с. характеризует период существования основополагающего качества целостной системы. Качественная Г. с. означает характер ее взаимодействия с внешней средой, интенсивность обмена, сохранение своей сущности, действительного содержания. Природа качественной Г. с. разнообразна, рассматривается в различных аспектах, в том числе в социальном. В единстве своих признаков система выступает как качественная определенность, как явление, обладающее своим качеством, границей, которая отделяет ее от других систем, такого качества не имеющих.

**ГРАНИЦА СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ** — определенность социальной системы, взятой в единстве признаков, составляющих ее индивидов, социальных групп, общностей, социальных институтов, отношений и связей между ними. Существует гра-

ница социальной группы как специфическое качество людей, по наличию которого эту группу отличают от других (например, люди одной профессии). Граница общности как социальной системы определяется прежде всего по качеству устойчивых в ней отношений и связей между ее социальными образованиями. Понимание Г. с. с., как и любой другой, всегда относительно, рассматривается в зависимости от выделяемых качественных признаков индивида или общности. Один и тот же индивид входит в состав нескольких групп в соответствии с многообразием его социальных ролей. Г. с. с. определяется той функцией, с точки зрения которой анализируется специфика ее существования и развития. От состояния Г. с. с. зависят характер социального взаимодействия данной системы с другими социальными системами, ее функционирование, развитие или разрушение.

**ГРУППА МАЛАЯ** — разновидность социальной группы, когда все члены Г. м. имеют непосредственные контакты, обладают развитым чувством принадлежности к ней, обусловленной совместной деятельностью, небольшим по количеству объединением людей (2—7—15 человек). Г. м. формируется и функционирует как официальная часть трудового коллектива или общественной организации, а также на основе межличностных контактов, отношений симпатий, дружбы как неформальная группа, поскольку не имеет официального, юридически оформленного статуса. Г. м. как компонент социальной структуры общества (семья, первичный трудовой коллектив, неформальные малые объединения и т. д.) рассматриваются как важный объект социального управления, поэтому теоретическое знание о динамике их развития, социологическое изучение их состояния и функционирования в обществе имеет актуальное значение.

**ГРУППА СОЦИАЛЬНАЯ** — в широком смысле различные по своим основаниям объединения людей, образующиеся на основе существующей в обществе системы общественных отношений: экономических, социальных, политических, культурных, национальных, правовых, религиозных и т. д. Г. с. в узком смысле — социальное образование, выделяемое на основе социального положения людей, их места и роли в социально-экономической структуре общества, их интересов и ценностей, социальных ориентаций. В рамках общества это классы и социальные слои (переходные, промежуточные общественные группы), большие и малые трудовые коллективы, социально-профессиональные и другие группы общества.

**ГУМАНИТАРНАЯ ПОМОЩЬ** — материальная, финансовая, экономическая благотворительная поддержка людей, оказываемая международными государственными, общественными



организациями и частными лицами в случае стихийных бедствий и социально-экономических потрясений, войн и иных несчастий страны и ее граждан.

## Д

**ДЕВАЛЬВАЦИЯ** — понижение официального курса валюты данной страны по отношению к золоту, серебру или к какой-либо иностранной валюте; уменьшение в законодательном порядке золотого, металлического содержания национальной денежной единицы. Д. — показатель кризисного состояния финансов, экономики страны, закрепляет в условиях инфляционного процесса фактическое обесценение бумажных денег.

**ДЕКЛАРАЦИЯ** — заявление властям о размерах и источниках доходов при уплате гражданами налогов и в других случаях, устанавливаемых государством; документ, где перечислен перечень товаров, предъявляемых таможенным службам; официальное изложение государством, партией, международной организацией, сообществом стран провозглашаемых принципов, позиций, политической платформы и т. п.

**ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ** — передача управленческих, властных функций от одного субъекта другому. Д. п. является одним из способов функционирования управления, реализации управленческих решений, что получает формальное закрепление в законодательных актах, соответствующих нормативных документах. Так, передача полномочий народа его представителям реализуется в демократической процедуре выборов — делегированием избранным лицам прав по защите и удовлетворению интересов представляемых ими общественных групп.

**ДЕЛОВАЯ ИГРА** — метод поиска управленческих решений в различных производственных, социально-экономических, социально-психологических, других проблемных ситуациях посредством игры по заданным правилам (метод обучения и отбора руководителей различного ранга, метод обучения учащихся и др.). Д. и. проводятся в групповом режиме, индивидуальном варианте (человек — машина). Д. и. как метод интенсивной работы позволяет включать в активное творчество всех участников, способствует развитию сотрудничества, выработке навыков принятия решений. При всей условности игровой модели системы ситуаций в мышлении участников Д. и. посредством особых приемов достаточно полно, достоверно, точно отражаются реальные процессы и явления, противоречия, требующие разрешения.

Д. и. классифицируются по ряду оснований. Выделяются организационно-деятельные, инновационные игры, практические

Д. и. и др. Проводятся Д. и., как правило, в четыре последовательно осуществляемых этапа: а) ознакомление участников игры с целями и задачами, условиями игры посредством передачи исходных данных в форме таблиц, схем, документальных источников, результатов исследований и др.; б) инструктаж относительно порядка проведения игры (сроки игры, режим работы, отдыха и пр.); в) формирование, разделение участников игры на несколько групп, каждая из которых «проигрывает» свою программу, заданную роль; г) анализ, оценка процесса и результатов игры, разбор характерных ошибок, недостатков и достижений, успехов в работе групп, участников Д. и. в целом.

**ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО** — система ведения документооборота, совокупность операций по составлению, приему, регистрации, индексации, визированию, удостоверению, подписанию, утверждению, размножению, передаче, отправке, контролю, хранению и уничтожению организационно-распорядительной и другой служебной документации. Д. устанавливает общие правила оформления документов, обеспечивающие их юридическую силу, совместимость в общегосударственном (республиканском, отраслевом) масштабе, возможность их машинной обработки на основе унификации и стандартизации, достижения единого информационного обеспечения АСУ разных уровней и назначения.

**ДЕМАГОГИЯ** — спекуляция реальными нуждами, проблемами, запросами и интересами людей, осуществляемая руководителями, политическими деятелями в личных, групповых, корыстных, скрытых целях. Представление при этом событий, взглядов своих противников, оппозиции в ложном свете. Демагогии сопутствует ложь, фальсификация фактов, внешне правдоподобных, но по сути искусно искаженных подтасованной аргументацией. Кажущееся правдоподобие демагогической аргументации позволяет демагогам-политикам добиваться своих целей за счет обмана народа. Раскрытие истинных намерений подобных «деятелей» государственного управления является одной из задач управленческой и политической науки, базирующейся на строгих принципах научного анализа социальной реальности.

**ДЕМОКРАТИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ** — процесс утверждения и расширения демократических начал в жизни общества, отдельных его сферах, звеньях, отношениях, институтах. Организацию общественной жизни в каждой из основных сфер можно оценивать с точки зрения того, насколько существующая реальность соответствует интересам народа и конкретного человека. Такой критерий выступает как мера демократизма. Д. о. ж. в первую очередь охватывает явления и



процессы в политической жизни общества. Она означает здесь утверждение народовластия, механизма выражения интересов людей, государственных институтов охраны прав и свобод граждан.

**ДЕМОКРАТИЗМ УПРАВЛЕНИЯ** — характеристика функционирования системы управления (в масштабах общества в целом, отдельных звеньев общественного организма), смысл которой заключается в том, что управление направлено на обеспечение интересов народа, осуществляется при его непосредственном включении в решение общественных и государственных дел.

Д. у. в обществе утверждается по следующим основным направлениям:

— существенное расширение прав граждан, повышение роли в управлении низовых звеньев, производственных ячеек народного хозяйства (трудовых коллективов) и общественных структурных элементов — территориальных общностей. Данная тенденция ведет к существенному изменению характера и ограничению рамок централизованного руководства;

— обеспечение полновластия представительных органов, избираемых гражданами и трудовыми коллективами, подотчетности им управленческого аппарата и должностных лиц;

— применение в соответствии с законами институтов прямой, непосредственной демократии во всех сферах общественной жизни и на всех уровнях ее организации (собраний граждан и трудовых коллективов, обсуждений проектов законов и других нормативных актов, проведение референдумов и др.);

— усиление контроля за деятельностью всех звеньев аппарата и должностных лиц со стороны населения и представительных органов, расширение и совершенствование практики выборности руководителей и других должностных лиц.

**ДЕМОКРАТИЯ** — форма политической организации общества, основанная на признании народа в качестве источника власти, на его праве через избранные им представительные властные органы и непосредственно (референдумы и т. п.) участвовать активно в решении государственных и общественных дел; наделение граждан правами и свободами, обеспечивающими общую, равную доступность экономической, профессиональной деятельности, образования, освоения ценностей культуры, проявления потенциала личности.

**ДЕМПИНГ** — продажа товаров по искусственно пониженным ценам, более низким, чем цены на эти товары на внутреннем рынке страны и на мировом рынке с целью сохранения и улучшения позиций в борьбе с конкурентами, расширения возможностей на внешнем рынке. Д., отражая конкурентную борьбу, характерен также для стран с обесцененной валютой, отку-

да производится вывоз товаров по ценам ниже мировых. Д. запрещен законодательством многих стран.

**ДЕНЕЖНАЯ СИСТЕМА** — сложившаяся форма организации денежного обращения, закрепленная законодательством, включающая в себя такие структурные компоненты, как денежная единица, масштаб цен, виды денег, порядок эмиссии денег и их обращения, государственный управленческий аппарат, осуществляющий регулирование денежного обращения. Полное и частичное изменение Д. с., замена одной Д. с. другой, как и замена одних денежных знаков другими, осуществляется путем денежной реформы.

**ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ** — движение денег в наличной и безналичной форме, обслуживающее кругооборот товаров, нетоварные платежи и расчеты. Общее количество денег определяется законом Д. о., суть которого сводится к равенству двух величин: сумма цен товаров и услуг должна быть равна количеству денег, находящихся в обращении. Этот закон отражает факторы, влияющие на стабильность Д. о., материально-денежную сбалансированность экономики. В кризисной экономической и финансовой ситуации, когда происходит увеличение денежной массы без покрытия товарными ресурсами, развиваются инфляционные процессы, растут цены, снижается жизненный уровень. Давление денежной массы на товарный рынок усиливает его дефицитность, приводит к образованию так называемых «горячих денег», другим тяжелым экономическим и социальным последствиям.

**ДЕНОМИНАЦИЯ** — укрупнение денежной единицы страны без переименования в целях упорядочения денежного обращения, придания полноценности национальной валюте. Сущность Д. как технической меры заключается в том, что выпускаемые бумажные деньги нового образца приравняются в определенном кратном отношении к соответствующему количеству бывших в обращении бумажных денег старых образцов (1:10 и т. п.).

**ДЕНЬГИ** — особый товар, выполняющий роль всеобщего эквивалента при обмене товаров. Появление денег — результат развития внутреннего противоречия, заложенного в товаре между потребительной стоимостью и стоимостью. Заключающийся в Д. конкретный труд служит формой проявления абстрактного труда. Воплощенный в Д. частный труд выступает в общественно признанной форме. В отличие от других товаров Д. обладают свойством непосредственной обмениваемости. Их можно обменивать на любой другой товар. Сущность и роль денег в управлении процессами и явлениями социальной жизни выявляется в их функциях как меры стоимости, средства накоп-



ления, средства обращения, средства платежа, показателя дохода, заработной платы работников и др.

**ДЕПОЗИТ БАНКОВСКИЙ** — денежные суммы, размещаемые в банках на хранение частными лицами, кооперативными, государственными и иными организациями — клиентами банков. Письменное свидетельство о депонировании денежных средств, удостоверяющих право вкладчика на получение депозита (банковского вклада в денежной сумме или ценных бумагах), получило название депозитного сертификата.

**ДЕПРЕССИЯ** — состояние общества; в экономике — фаза цикла воспроизводства, следующая за кризисом, когда прекращается падение производства, товарные запасы превышают наличную денежную массу. В социальной сфере растет напряженность, снижается жизненный уровень трудового населения, расстроены механизмы управления.

**«ДЕРЕВО» ЦЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ** — способ формирования структуры целей социальной программы, обеспечивающий взаимосвязь множества целей разного содержания (экономических, социальных, политических, духовных), их согласование для достижения главной, единой цели. Главная цель направляет качественное развитие общности, системы социальных отношений.

Формирование Д. ц. с. у. происходит по принципу «от общего к частному». На вершине находится главная цель. Она расчленяется на отдельные составляющие — те промежуточные цели (цели — средства), от реализации которых зависит ее достижение. Промежуточные цели, в свою очередь, расчленяются на более частные и т. д. Так достигается максимальная конкретизация управленческой деятельности.

Д. ц. с. у. имеет иерархическую структуру. В ней, по существу, представлены общая стратегия процесса социального управления, возможность придания ему системного характера. Д. ц. с. у. образует конкретную систему зависимостей, позволяющую определить место и роль каждой цели в процессе ее осуществления, разграничить их по степени важности при существующих условиях управленческой деятельности.

**ДЕТЕРМИНАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** — понятие, отражающее обусловленность человеческой деятельности системой внутренних и внешних, материальных и идеальных, объективных и субъективных факторов. В конечном счете деятельность детерминирована объективными, т. е. не зависящими от сознания и воли субъекта, условиями, в которых она осуществляется. Воздействие объективных условий при этом имеет определяющее значение. Однако при всем огромном значении объективных условий они могут сыграть свою роль толь-

ко в том случае, если находят свое преломление в субъективной сфере и приобретают вид субъективных сил.

Без участия субъективных факторов деятельность как таковая, т. е. как целесообразная активность человека, направленная на изменение действительности, не может ни возникнуть, ни существовать. Поэтому субъективные факторы при наличии объективных условий имеют решающее значение. Субъективная сфера включает в себя такие важнейшие факторы, как потребности и интересы, ценности и установки, стимулы и мотивы, социальные ориентации. Они активно побуждают субъекта деятельности, полагают цель, участвуют в принятии решений и реализации цели. Формирование и направленность субъективной сферы и входящих в нее факторов являются для социального управления проблемами большой практической важности, так как речь идет о возможностях намеренного, сознательного, организованного изменения деятельности в нужную для людей сторону, что особенно актуально в современных условиях преобразования общественной жизни.

**ДЕТЕРМИНИЗМ** — учение об универсальной закономерной взаимосвязи всех явлений в мире. Д. служит руководящим принципом во всех областях теоретической и практической деятельности людей, эффективным средством утверждения правильного взгляда на мир и постижения истины. Д. как каузальная, причинно-следственная связь существует наряду с другими типами связей — функциональными, необходимыми и случайными и т. д., которые учитываются в науке управления. Современные проблемы управления можно решать достаточно строго на основе широкого понимания детерминизма, использующего как динамические, так и вероятностно-статистические законы.

Д. социальных явлений и процессов заключается в том, что объектом его выступают субъекты, т. е. законы общественной жизни осуществляются не помимо людей, обладающих волей и сознанием, а через их повседневную, многообразную деятельность. История как практическая деятельность преследующего свои цели человека, как способ существования людей в мире есть процесс взаимодействия объективного и субъективного, материального и идеального, это такой материальный процесс, который опосредован сознанием. Человек ставит цели и стремится к их достижению. Цели как идеальные конструкции, созданные человеческим умом, играют исключительно активную роль в системе человеческой деятельности в качестве непосредственной ближайшей причины. Опосредствуя сознанием взаимодействие материальных сил через постановку и реализацию целей, человек оптимизирует свою деятельность, стремится до-



стигнуть лучшего результата в данных конкретных условиях социальной организации.

**ДЕФИЦИТ** — нехватка, недостаток чего-либо; в сфере экономики — нехватка товаров, средств производства, денежных средств и т. д.; в сфере управления — недостаток квалифицированных управленческих кадров, необходимых в период становления рыночных отношений, как и механизмов управления этими отношениями в новых социальных условиях.

**ДЕФЛЯЦИЯ** — искусственное изъятие из обращения части избыточных денежных знаков. Проводится правительством страны для снижения темпов инфляции. Для этого используются финансовые, денежно-кредитные методы: увеличение налогов, продажа государством ценных бумаг и имущества, внешне-торговое и валютное регулирование с целью поглощения воздействия внешних факторов на повышение внутренних цен, сокращение бюджетных расходов, замораживание заработной платы и др. Социальные следствия политики дефляции — обострение напряженности, социальные конфликты, снижение темпов экономического развития.

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** — саморазвивающаяся система взаимодействия человека с действительностью, специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей, условие существования общества. Д. включает цель, средства, результат, самый процесс. Она характеризуется иерархичностью, обусловленной различием уровней отношений, выделяемыми в системе Д. элементами, степенью обобщенности компонентов Д. Низшему уровню — операциям Д. — соответствуют отношения к тем или иным отдельным сторонам действительности. Более высокому уровню Д. соответствуют действия — комплексы отношений к объектам, связанные с единым предметом действия. Деятельность представляет форму поведения, в которой управление строится на основании выделения предмета в том объекте, с которым осуществляется взаимодействие (свойство предметности Д.). Процесс выделения предметов направляется культурно-заданными формами включенных в деятельность действий. Характер представленности субъекта в Д. определяют такие типы Д., как совместная Д. (субъект представлен многими людьми; опосредствующий образ — значениями, символами, групповыми нормами, ценностями, стереотипами) и индивидуальная Д. (субъект — один человек; образ — психический образ).

**ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНАЯ** — вид оперативного анализа социального объекта с целью определения его состояния, оценки конкретной ситуации, проблемной характеристики. Результатом такого анализа является описание объекта в системе

показателей. Необходимое условие Д. с. — наличие норм, нормативов, ориентиров диагностируемой сферы жизнедеятельности, служащих основой социального измерения используемых показателей. Д. с. является звеном преобразовательной практики в цикле: диагноз—прогноз—проект—внедрение. Особенно важна диагностика социального объекта в подготовке управленческих решений. Д. с. опирается на использование методов сбора и анализа социальной информации. В технологии Д. с. можно выделить ряд этапов. Первый этап включает общее предварительное ознакомление с объектом, постановку задач, выделение состава диагностируемых ситуаций, параметров ситуации, выбор показателей методик. Второй этап — измерение и анализ показателей. Третий этап представляет собой построение выводов, заключение по диагнозу. Методы и технологии Д. с. различают в зависимости от задач, сроков, масштабов диагностируемых объектов.

**ДИВИДЕНД** — часть прибыли акционерного общества, предприятия, компании, ежегодно распределяемая между акционерами после уплаты налогов и платежей в бюджет государства, местный бюджет, пополнения фондов развития предприятия, социального развития, образования резервных фондов, выплаты процентов по облигациям, других платежей. Д. по акциям выплачиваются в размере заранее установленного твердого процента к нарицательной стоимости акций либо Д. колеблется в зависимости от величины прибыли акционерной компании. При особо высоком Д. часть его иногда выплачивается акционерам в виде дополнительного выпуска бесплатных акций. Уровень Д. является важным показателем эффективности управленческой деятельности.

**ДИЗАЙН СОЦИАЛЬНЫЙ** — комплексное проектирование предметного мира, эстетически и социально оцениваемого как целостный, гармоничный, отвечающий естественной и общественной природе человека.

**ДИКТАТУРА** — неограниченная политическая, экономическая, идеологическая власть, осуществляемая группой людей во главе с лидером, имя которого или используемая социально-политическая идея дает определение той или иной форме диктаторского правления (абсолютизм, диктатура класса, партии, тоталитаризм, фашизм и т. п.). Сущность Д. состоит в распространении господства на все сферы общественной жизни; характеризуется отсутствием разделения властей, подавлением гражданского общества, ущемлением свобод граждан, концентрацией власти в руках диктатора и его окружения. Установление диктаторского режима происходит в условиях кризисных ситуаций, неспособности наличных властных структур эффективно управлять обществом в обстановке его дестабилизации.



**ДИЛЕР** — член фондовой биржи (отдельное лицо, фирма, банк), занимающийся куплей-продажей валют, ценных бумаг, драгоценных металлов. Д. действует от своего имени и за собственный счет. Д. могут заключать сделки между собой, с брокерами (посредниками при заключении сделок между покупателем и продавцом товаров), непосредственно с клиентами.

**ДИНАМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА** — это всякая система, которая изменяется во времени, ее развитие выражается через переменные (координаты). Процесс изменений Д. с. характеризуется набором координат, каждая из которых является функцией времени. Для исследования социальных объектов в целях управления недостаточно «моментального снимка», каким является статистическая модель, а нужна модель динамическая, переменные которой отражают развитие, изменение системы.

**ДИРЕКТ МЕЙЛ** — реклама товаров, услуг посредством почтовой рассылки конкретным адресатам. Наиболее простой и доходчивый метод выхода на рынок с минимальными затратами. По количеству полученных ответов на почтовые отправления можно судить об эффективности Д. м.

**ДИСКВАЛИФИКАЦИЯ** — лишение права занимать определенные должности и выполнять данную работу. В деловых отношениях Д. связана с финансовыми нарушениями, некомпетентностью работника в исполнении служебных обязанностей, с выражением недоверия к его профессиональным и моральным качествам.

**ДИСКРИМИНАЦИЯ** — ограничение в правах, лишение равноправия отдельных лиц и определенных категорий населения страны по признакам национальной принадлежности, социального происхождения, политических и религиозных взглядов, пола, возраста и другим признакам. Например, после распада СССР наблюдаются факты дискриминации некоренного населения: поражение в избирательных правах, отказ в получении гражданства и т. д.

**ДИСКРИПТИВНЫЙ И НОРМАТИВНЫЙ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ И ЯВЛЕНИЯМИ** — это способы анализа объекта социального управления, оценки его состояния, возможностей изменения управленческими средствами. При этом учитывается прежде всего, каков социальный объект, что он собою представляет, а также каким он должен быть. Дискриптивный подход ограничивается описанием наблюдаемых свойств социальных объектов, а нормативный предполагает выдачу рекомендаций на предмет, каким должен быть объект и какие действия нужно осуществить, чтобы его параметры соответствовали принятой норме (стандарту, традициям, ценностям и др.).

**ДИСЦИПЛИНА** — форма общественной связи между

людьми, которая служит средством поддержания и соблюдения порядка, необходимого для совместной деятельности людей, функционирования и развития общества. Объективно Д. возникает из материальных условий производства и обусловлена характером общественных отношений. Д. одинаково обязательна и для руководителей и для подчиненных, предполагает исполнение правил, норм, процедур. Важное звено Д. — внутренняя Д., или самодисциплина, когда индивид исходит из личного и общего интереса, внутреннего убеждения, достигает нравственной свободы в деятельности.

Различают государственную и общественную Д. Государственная Д. санкционируется государством, основывается на нормах права, законодательных актах. К этой форме Д. относятся следующие ее виды: трудовая (в т. ч. производственная, технологическая, служебная), плановая, договорная, финансовая, воинская, транспортная, учебная, экологическая. К общественной Д., гарантией которой служит общественное воздействие, относится партийная, профсоюзная и т. п. Д. неразрывно связана с демократией и ее институтами; диалектика их взаимодействия обусловлена соответствием прав и обязанностей, подчинением меньшинства большинству, персональной ответственностью за выполнение совместно принятых решений, обязательностью выполнения распоряжений демократически созданных руководящих органов.

**ДИСЦИПЛИНА ГОСУДАРСТВЕННАЯ** — добросовестное, строго нормативное исполнение государственными органами, должностными лицами, предприятиями, учреждениями, организациями возложенных на них обязанностей. Главное требование Д. г. — выполнение законов, договорных обязательств, распоряжений и поручений как необходимое условие реализации общих, коллективных и личных интересов.

**ДИСЦИПЛИНА ДОГОВОРНАЯ** — полное и своевременное исполнение договаривающимися сторонами принятых обязательств по договорам. Д. д. является необходимым условием сбалансированности экономики, ее нормального функционирования и повышения эффективности в условиях рынка. Среди хозяйственных договоров центральное место занимают договоры поставки. Д. д. поставок находит выражение в строгом выполнении условий договоров, включающих в себя номенклатуру, сроки, количество, качество и комплектность, порядок поставки, цены, порядок и формы расчетов и т. п. Невыполнение указанных условий договоров влечет за собой имущественную ответственность предприятий и организаций. Формы имущественной ответственности: неустойка, штраф, взыскиваемые в определенном размере от стоимости невыполненного обязательства. Потерпевшая сторона имеет право требовать от ви-



новной стороны возмещения убытков, причиненных нарушением договора.

**ДИСЦИПЛИНА ТРУДОВАЯ** — соблюдение установленного порядка на предприятии, в учреждениях; своевременный приход на работу, рациональная служебная деятельность в течение установленной продолжительности рабочего дня, использование рабочего времени для производительного, эффективного труда, точное исполнение работником своих обязанностей, распоряжений администрации. Нарушение Д. т., под которым понимается неисполнение или ненадлежащее выполнение по вине работника возложенных на него трудовых функций, может повлечь существенные изменения социального статуса работника, включая экономические санкции, вплоть до потери рабочего места.

**ДОГОВОР** — соглашение между двумя или большим числом лиц о взаимных правах и обязательствах в связи с тем или иным делом; соглашение об установлении, изменении или прекращении прав и обязанностей в отношениях между сторонами. Д. признается заключенным, когда стороны выразили друг другу в требуемой законом форме согласие по всем его пунктам (предмет договора, сроки выполнения, цена, санкции при нарушении условий договора, гарантии, юридические адреса и др.). Изменение условий договора допускается лишь по взаимному согласию сторон.

Д., в соответствии с которым осуществляется реализация продукции, выполнение работ, оказание услуг предприятиям, организациям, учреждениям, заключается на основе госзаказов, долговременных экономических нормативов, прямых заказов потребителей на продукцию, работы, услуги. Договорные обязательства, как установлено законодательством, должны исполняться надлежащим образом, в установленные сроки, в соответствии с условиями Д. Односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Д. не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных законом.

**ДОКЛАД** — документ, в котором излагаются проблемные вопросы, делаются выводы, даются рекомендации, предложения. Д. предназначен для устного (публичного) сообщения на определенную тему и обсуждения. Д. в зависимости от ряда оснований разделяются на отчетные, где в обобщенной аналитической форме представляются состояние дел, ход и результаты работ за определенное время; текущие, в которых сообщается информация о настоящем процессе работы, его особенностях, возможностях изменений; политические; научные и другие. Текст Д. структурно состоит из трех логически связанных элементов: введения, основной части (факты, аргументы, доказательства), заключения. Во вводной части раскрываются те-

ма, характер проблемной ситуации, суть вопроса. В основной части Д. дается анализ фактического положения дел, приводятся аргументы, даются ссылки на источники, конкретные данные и т. п. Заключение Д. содержит выводы, рекомендации, предложения.

**ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА** — служебный документ, информирующий руководителя предприятия, учреждения, организации или структурного подразделения об имевших место фактах, событиях, о выполненной работе, сложившейся ситуации и т. п. Д. з. составляется по инициативе ее автора либо по указанию руководителя. Д. з. носит инициативный, информационно-специальный, отчетный характер. В инициативной Д. з. чаще всего содержатся конкретные предложения, побуждающие принять определенное решение. Информационная Д. з. содержит сообщения руководителю о ходе и развитии дела, процесса, отмечается регулярностью представления. Отчетная Д. з. информирует руководителя о завершении работы, выполнении заданий, распоряжений. В зависимости от адресата различают внутренние и внешние Д. з.

Текст Д. з. состоит из двух частей. В первой части формулируются причины, вызывающие необходимость Д. з., во второй — выводы и предложения, которые, по мнению автора, могут быть учтены и реализованы в связи с изложенными фактами. Д. з. оформляется на бланке либо на стандартном листе бумаги с указанием следующих реквизитов: адресат, наименование вида документа, дата, заголовок к тексту, текст, подпись (с указанием полной должности автора Д. з.).

**ДОКУМЕНТ** — важнейший источник информации, зафиксированный в той или иной форме. В социальном управлении Д. представляет средство, содержащее по установленным для деловых бумаг формам и правилам информацию, необходимую для реализации процесса управленческой деятельности. Д. классифицируются по многим основаниям: а) по способу фиксации информации — письменные, печатные, записи на технических носителях (кинолентах, перфолентах, магнитных дисках, фотографиях); б) с точки зрения целевого назначения — материалы исследований, служебные Д. разового и накопительного характера для упорядочения работы по осуществлению хозяйственных и других операций, совокупность документов в целях создания архивного фонда; в) по степени персонификации — личные (письма, дневники, биографии), безличные (статистические материалы, данные прессы, протоколы собраний, отчеты и т. п.); г) по статусу документального источника — официальные (данные государственной статистики, справочные материалы), неофициальные (личные материалы, созданные частными лицами); д) по источнику информации — Д. первичные, содер-



жащие данные, полученные на основе прямого наблюдения или проведенного опроса; Д. вторичные, где обобщены или описаны первичные документы. Применяются методы качественного и количественного анализа Д.: биографический метод, или метод анализа личных документов, контент-анализ — метод количественного анализа содержания социальной информации.

**ДОКУМЕНТАЦИЯ** — совокупность однородных по своему функциональному назначению и взаимосвязанных по тематике документов, организованных в соответствии с принятыми основаниями классификации, обеспечивающих удобное пользование документальными материалами в управленческой, других видах деятельности.

**ДОКУМЕНТОГРАММА** — графическое изображение движения, динамики документационных процессов, протекающих в организации (предприятии) от времени создания или получения документа до момента сдачи его в архив. Д. позволяет зафиксировать логическую связь, последовательность этапов в работе аппарата управления, выявить дублирование, необходимую насыщенность документальными источниками.

**ДОКУМЕНТООБОРОТ** — процесс перемещения документов в системе управления, начиная с момента их создания или получения до завершения обработки и дальнейшего движения документа. Д. необходим для связи органов управления, управляемой и управляющей систем посредством информационных потоков. В основе Д. лежит документирование, представляющее собой запись информации по установленным формам. Первичным элементом Д. является документ — материальный объект, содержащий информацию в фиксированном виде и предназначенный для того или иного управленческого действия в ходе осуществления решения. В зависимости от содержания различают следующие виды документов: протокол, отчет, акт, докладная, служебная записка, приказ, план и т. п. Совокупность однородных и взаимосвязанных документов по какому-либо вопросу, процессу, лицу или учреждению образует документацию. Организация Д. строится на основе определенных требований: целесообразности, оперативности, непротиворечивости, адресности и т. п.

**ДОЛГ СЛУЖЕБНЫЙ** — необходимое качество работника, основной характеристикой которого является внутренне осознаваемое чувство ответственности за конкретный участок работы, понимание необходимости, общественной полезности, четкости в выполнении порученного дела.

**ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ** — нормативный документ, регламентирующий деятельность работника в структуре организации, определяющий организационно-правовое положение, содержание и условия его эффективной работы. Структу-

ра типовой Д. и. включает в себя общие положения, характеризующие цели деятельности должностного лица, его место в структуре подразделения организации, квалификационные требования к нему, порядок назначения на данную должность, обязанности и права, основные функции, ответственность, взаимоотношения и связи по должности. На основе типовых Д. и. в организациях разрабатываются и утверждаются конкретные рабочие Д. и., отражающие специфику данной организации, особенности условий трудовой деятельности.

**ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО** — служащий, осуществляющий функции представителя власти, занимающий постоянно или временно в государственных, общественных учреждениях, организациях и на предприятиях должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций, либо выполняющий их по специальному полномочию.

**ДОЛЖНОСТЬ** — элемент структуры подразделений (производственной, научной, управленческой и др.). Д. предполагает выполнение заданного комплекса однородных операций, действий, направленных на достижение цели. Деятельность работника в той или иной Д. регламентируется должностной инструкцией, другими нормативными документами, действующими в организации. Совокупность Д. по подразделениям образует штатное расписание организации. Управленческая должность как первичное структурное образование аппарата управления характеризуется составом, содержанием, объемом функций, необходимых для достижения целей управления.

**ДОПУСТИМЫЕ ГРАНИЦЫ УПРАВЛЕНИЯ** — значение управляющего воздействия, ограниченное определенными пределами, которые обусловлены особенностями управляемого объекта. В системе социального управления пределы такого воздействия определяются необходимой мерой самостоятельности и централизма, сотрудничества и партнерства в отношениях субъектов управления, совокупностью параметров социального объекта, поддающихся изменению посредством управленческого воздействия.

**ДОТАЦИЯ** — денежные средства, выдаваемые из государственного бюджета в безвозвратном порядке для покрытия дефицита финансовых ресурсов предприятий и организаций, местных бюджетов. Рыночные отношения ведут к устранению убыточности предприятий, увеличению доходной части местных бюджетов, прекращению выдачи Д.

**ДОХОД** — деньги или материальные ценности, получаемые государством, учреждением (промышленным, торговым и т. п.), частными лицами от какого-либо предприятия, того или иного рода деятельности. Выделяют несколько видов Д. Так, валовой



Д. предприятия выражает вновь созданную живым трудом стоимость и определяется как разница между вырученной суммой и затратами на производство и сбыт продукции. В условиях рыночных отношений Д. обеспечивается всей совокупностью факторов успешной деятельности предприятия, в том числе на основе рационализации управления, роста профессиональной квалификации управленческих кадров, сокращения численности руководящих работников.

## Е

**ЕВРОПЕЙСКАЯ ВАЛЮТНАЯ ЕДИНИЦА (ЭКЮ)** — условная валютная единица стран — членов ЕЭС. Эквивалент одного ЭКЮ в валютах стран ЕЭС рассчитывается с учетом удельного веса отдельных валют в «корзине» национальных валют стран. Официально ЭКЮ введена вместе с созданием Европейской валютной системы (ЕВС) в 1979 г. Служит мерой стоимости в механизме обменных курсов, основой для определения степени отклонения рыночного курса, индикатором при валютных интервенциях и кредитных операциях. ЭКЮ становится платежным средством во взаимных расчетах между центральными банками стран ЕЭС, валютным резервом этих стран.

**ЕДИНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА** — научно упорядоченный комплекс правил, нормативов, рекомендаций, регламентирующих делопроизводство в учреждениях, организациях, на предприятиях. Е. г. с. д. содержит единые правила оформления документов, создания научно-справочного и учебно-справочного аппаратов, формирования дел, подготовки их к хранению и использованию, принципы механизации и автоматизации делопроизводственных процессов. Учитывая возрастающий в качественном-количественном отношении документооборот, связанный с управленческой деятельностью, Е. г. с. д. предусматривает применение прогрессивных форм и методов работы с документами, их унификацию и стандартизацию, использование современных технических средств.

**ЕДИНАЯ СИСТЕМА ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ** — охватывает все категории служащих, занятых в отраслях народного хозяйства, органах управления, включая руководящих работников, назначаемых высшими государственными органами или избираемых в установленном законодательством порядке. Функции служащих на предприятиях и в учреждениях сводятся к осуществлению руководства, выработке необходимых решений и подготовке информации. Все служащие в рамках Е. с. д. с. делятся на три категории: руководители, специалисты, технические исполнители.

Руководители прежде всего осуществляют подбор и расстановку кадров, координацию работы исполнителей, всех звеньев производства и управления, обеспечивают слаженный и эффективный труд коллектива и его работников. Специалисты (инженеры, техники, экономисты и др.) разрабатывают и внедряют в производство новые технологии и изделия, нормы и нормативы, формы и методы организации производства, труда и управления, обеспечивают производство необходимой документацией. Технические работники (секретари, машинистки, учетчики и др.) осуществляют переработку и передачу необходимой информации, подготовку и оформление различных документов. При установлении Е. с. д. с. различают понятия «должность» и «специальность». Должность прежде всего предполагает границы компетенции работника, круг его прав и обязанностей, тогда как специальность характеризует род трудовой деятельности, требующий определенных знаний, навыков и умений, приобретаемых в процессе специального обучения или практического опыта.

**ЕДИНОНАСЛЕДИЕ** — в монархических государственных устройствах принцип наследования царской власти (власти монарха), по которой престол передается старшему сыну.

**ЕДИНОНАЧАЛИЕ** — принцип управления, когда руководитель предприятия и учреждения несет всю полноту ответственности за их нормальное функционирование и развитие и вместе с тем наделен властными полномочиями, правами принятия решений и проведения их в жизнь, правами юридического лица данного предприятия. Е. создает возможность оперативного принятия решений, повышает персональную ответственность за общее состояние дел участников управленческого процесса.

**ЕДИНСТВО И НЕЗАВИСИМОСТЬ ОСОБЫХ ИНТЕРЕСОВ** — закон характеризует взаимное положение участников управленческого процесса, субъектов управленческих отношений.

Единство интересов субъектов управленческих отношений означает, что они объединены единой целью, реализация которой составляет содержание их деятельности. Эта цель является выражением общественно необходимого интереса, который определяет направленность деятельности, с достижением которой реализуется и особый интерес ее субъектов. Так, в трудовом коллективе подобным образом связаны администрация, общественные организации, все члены коллектива как субъекты управленческих отношений. Объективной основой управленческой деятельности, выражающей единый интерес, является достижение экономических и социальных целей развития трудового коллектива. В этом случае каждый субъект управленческих от-



ношений способен активно взаимодействовать при возникновении противоречий на основе реализации общего и вместе с тем особого интереса, который объективно не ограничен здесь другой стороной управленческих отношений. Такой механизм обеспечивает эффективное выявление и разрешение противоречий, служит фактором развития управленческих отношений, всей системы социального управления.

**ЕДИНСТВО СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — свойство системы управления, выражающее ее способность функционировать и развиваться как целостный социальный организм. Е. с. с. у. характеризуется наличием существенных, повторяющихся, устойчивых связей, структуры управленческих отношений между объектом и субъектом управления, компонентами последнего, позволяющими осуществлять непротиворечивое непрерывное управленческое воздействие и взаимодействие в соответствии с общими и особыми целями, потребностями и интересами общностей, управляемого объекта.

Е. с. с. у. обеспечивается за счет существования вертикальных, иерархических и горизонтальных структур управления, выполняющих функции целеполагания, субординации и координации для всей системы и отдельных ее составляющих. В качестве таких структур выступают органы самоуправления и административного управления, существующие на всех уровнях социальной организации, связанные единой системой управленческих отношений, наделенные соответствующими полномочиями и обеспеченные ресурсами.

**ЕМКОСТЬ РЫНКА** — возможность рынка реализовать объем товаров, определяемый размерами платежеспособного спроса. Подразделяют Е. р. по социальным слоям общества, регионам и различным видам товаров и услуг. Зависит от ряда внешних (уровень цен и качество импортных товаров) и внутренних факторов (насыщенность рынка данным видом товара, индекс цен на него, динамика уровня жизни населения и др.).

### 3

**ЗАБАСТОВКА** — организованное, массовое, коллективное прекращение работы на предприятии, в учреждении, в территориальных образованиях на основе предъявления трудящимися предпринимателям или правительству экономических и политических требований.

**ЗАКОН ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** — соответствие функций, ответственности, прав и обязанностей участников процесса управления на каждом его уровне; выражает устойчивую зависимость эффективности управленческого труда от степени данного соответствия. Наделе-

ние руководителя широкими правами без необходимых обязанностей приводит к безответственности, волюнтаризму, преобладанию обязанностей, ограниченности прав — к невозможности реализовать цели управленческой деятельности. Действие З. о. у. д. обусловлено специализацией управленческого труда, наличием общих и особых интересов субъектов управления, их противоречивой природой.

**ЗАКОН СОСТЯЗАТЕЛЬНОСТИ В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ** — зависимость управленческой деятельности от характера противодействия особых интересов самостоятельных субъектов управления, стремящихся к достижению одной и той же общественно значимой цели. В качестве такой цели могут выступать занятие руководящей должности, избрание в народные депутаты, конкурентная продажа товара и т.п. Противоречивость, противодействие особых интересов обуславливают развитие отношений состязательности, порождают в деятельности субъектов управления (ими являются отдельные люди, коллективы и др.) состояние делового соперничества, сопоставление творческих, профессиональных, моральных качеств и результатов труда, активизируют инициативу, предприимчивость людей, вынуждают искать наиболее эффективные способы решения проблем, приемы управленческой деятельности.

Отношения состязательности устанавливаются на основе реализации принципов альтернативности, выборности, многообразия самостоятельных субъектов, гласности и т. п. Отношения монополизма как антипод отношения состязательности приводят к деградации субъекта управления, групповому эгоизму, протекционизму, бюрократизации.

**ЗАКОННОСТИ ПРИНЦИП В УПРАВЛЕНИИ** — обязательное исполнение законов и соответствующих им иных правовых актов органами государства, должностными лицами, гражданами и общественными организациями. З. п. — конституционный принцип политической системы общества, государственного строя, системы социального управления.

**ЗАКОНОПРОЕКТ** — текст предлагаемого к принятию закона, подготовленный для внесения на рассмотрение законодательного органа или на референдум в порядке законодательной инициативы.

**ЗАКОНЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — это законы осуществления управленческого воздействия на социальные объекты для обеспечения их функционирования и развития. З. с. у. характеризуют необходимые, существенные связи между элементами системы социального управления, его субъектом и объектом в процессе принятия и реализации управленческих решений. З. с. у. определяют также внутреннее строение субъек-



екта управления, структуру и состав его элементов, порядок их взаимодействия.

З. с. у. вытекают из особенностей социальных объектов, их природы и формирования управленческого воздействия для достижения целей. Социальное управление организует, упорядочивает систему социальных отношений, придает необходимую направленность деятельности людей, воздействуя на их интересы, которые определяют сущность и содержание З. с. у. Основные З. с. у.: соответствие интересов субъекта управления интересам объекта управления; целостное воздействие субъекта на объект управления; достижение общих интересов через реализацию особых интересов; соответствие между уровнями развития объекта и субъекта социального управления и др.

**ЗАКОНЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ** — объективная, необходимая, существенная связь субъектов управленческой деятельности, функционирования и развития системы социального управления. Законы управленческих отношений — это законы упорядочения, организации совместной деятельности субъектов управления по осуществлению единой цели. В системе социального управления достижение цели происходит в процессе взаимодействия субъектов управленческих отношений по поводу организации жизнедеятельности общества. Данное взаимодействие должно придавать деятельности субъектов управленческих отношений направленность, обеспечивающую эффективное достижение целей общественного развития. В механизме социального управления обмен управленческой деятельностью выступает как соотношение интересов. Свою объективную природу законы управленческих отношений проявляют как необходимую связь интересов участников управленческой деятельности. Реализация законов управленческих отношений создает такое положение субъектов управленческой деятельности, при котором их интересы, составляя диалектическое единство, получают эффективное разрешение. К числу законов управленческих отношений относятся законы взаимодействия интересов, единства и независимости интересов субъектов управленческой деятельности.

**ЗАКРЫТАЯ СИСТЕМА** — это система с непроницаемыми границами. Она не имеет входов и выходов для обмена веществом с окружающей средой. Самопроизвольные процессы, происходящие внутри системы, и необходимость приспособления к изменениям внешней среды требуют расхода энергии для поддержания и перестройки внутренней организации системы. Истощение внутренней энергии закрытой системы неизбежно приводит к росту энтропии, выражающей движение системы к дезорганизации, т. е. к уничтожению себя как данной целост-

ности, имеющей определенные качественные границы, совокупности элементов и связей между ними.

**ЗАКРЫТОСТЬ И ОТКРЫТОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ** — состояние социальной системы, определяемое характером проницаемости ее границ. Закрытость социальной системы (группы или общности) означает, во-первых, что внешний индивид не может приобрести то особое социальное качество, которым обладают индивиды, составляющие данную систему. Таким качеством может быть, например, социальное положение — материальное, образовательное, профессиональное, должностное и т. п. В этом смысле закрытость социальной системы связана с воспроизводством ее индивидуального состава. Если такое воспроизводство происходит только за счет членов данной социальной группы или общности, то она является закрытой. Для сохранения закрытости вырабатываются соответствующие социальные механизмы. Обособленность (закрытость) интересов социального образования дает возможность обладать монополией на социальную функцию и осуществлять ее главным образом исходя из своих потребностей, игнорируя потребности социального окружения. Тем самым качество, интерес и социальная функция данного образования приобретают субъективную природу, т. е. происходит превращение их из системных в групповые. Возникающие при этом противоречия и пути их устранения разрушают закрытую социальную систему и ее окружение. Открытость социальной системы означает возможность приобретения социального статуса данной группы или общности любым другим не входящим в нее, а также способность воздействовать на ее особые интересы социальным окружением. В связи с этим данная группа видоизменяет свою функцию в соответствии с изменяющимися общественными условиями.

**ЗАНЯТОЕ НАСЕЛЕНИЕ** — граждане, работающие по найму, выполняющие в том числе работу в течение полного или неполного рабочего дня, а также имеющие оплачиваемую работу, подтвержденную соответствующим договором (контрактом, соглашением); граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая предпринимателей, лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, членов производственных кооперативов, фермеров и членов их семей, участвующих в производстве; граждане, избранные или назначенные на оплачиваемую должность; военнослужащие, проходящие службу.

**ЗАНЯТОСТЬ** — степень участия трудоспособного населения в общественном труде. З. характеризуется состоянием и функционированием экономически активного населения, обеспеченностью его вещественными факторами производства, рабочими местами, участием граждан в хозяйственной и других видах деятельности. Государство в условиях развития рыночных отно-



шений обеспечивает проведение политики продуктивной и свободно избранной З., направленной на создание условий для реализации прав граждан на труд, права свободно распоряжаться своими способностями к труду, осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность.

**ЗАПАЗДЫВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ** — разрыв между моментом управленческого воздействия субъекта на объект и наступлением соответствующего результата этого воздействия. В системе социального управления процессы З. определяются особенностями взаимодействия между людьми, состоянием общественного сознания и т. п. З. обусловлено во многом субъективным фактором, неспособностью определить необходимые способы управленческого воздействия, прогнозировать развитие событий в той или иной сфере общественной жизни, обществе в целом.

**ЗАПРОС ДЕПУТАТСКИЙ** — обращение депутата представительного органа власти к исполнительно-распорядительным органам государственного управления или должностным лицам с требованием о предоставлении информации и разъяснений, относящихся к их деятельности.

Государственный орган или должностное лицо, к которому обращен вопрос, обязан дать устный или письменный ответ на него на сессии представительного органа в сроки и в порядке, установленные законом. З. д. представляет собой действенное средство контроля представительных органов за работой исполнительно-распорядительных органов и должностных лиц.

**«ЗАТРАТЫ-ВЫПУСК»** — метод экономического анализа и распределения продукции для совокупности отраслей производства (межотраслевой баланс), разработанный и введенный в практику В. В. Леонтьевым. Метод направлен на исследование конкретных процессов замещения одних частей общественного продукта другими — по стоимости и натуральной форме — между отраслями экономики, взаимосвязанными предприятиями, регионами, странами. С помощью метода «затраты-выпуск» исследуется целый ряд конкретных экономических проблем: структура экономики и ее динамика, соотношение возможных изменений, налогов, заработной платы, цен и прибыли; долгосрочные тенденции и программирование экономики страны.

**ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНАЯ** — экономические, социальные, правовые гарантии, обеспечивающие гражданам общества соблюдение и реализацию прав и свобод, достойный человека уровень, качество жизни. Складывающийся механизм З. с. в условиях рыночных отношений включает комплекс мер по обеспечению гарантий в области занятости, вознаграждения и оплаты труда, компенсации потерь населения от инфляции, помощи престарелым и инвалидам и т. п.

**ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ВЛАСТЬЮ** — умышленное использование должностным лицом своего служебного положения вопреки общественным и государственным нормам, совершаемое в корыстных личных целях и причинившее вред интересам общества и охраняемым законом правам и интересам граждан.

**ЗОНА СВОБОДНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА** — часть государственной территории, регион, где на базе законодательных актов создаются благоприятные условия для притока иностранного капитала, осуществления совместной предпринимательской деятельности. В З.с.п. действуют особые, льготные таможенный, арендный, налоговый, валютный, визовый, трудовой режимы.

**ЗОНА СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛИ** — региональное образование, сообщество государств, где на основе договоров осуществляется беспошлинная торговля в целях обеспечения их интересов, расширения торговых связей, укрепления политико-экономического положения страны.

## И

**ИГР ТЕОРИЯ** — математическая теория, посредством которой моделируется принятие оптимальных решений в условиях конфликта или неопределенности. Основными понятиями И.т. являются: конфликт, принятие решения в нем и оптимальность этого решения. Содержательно конфликт включает участников, называемых коалициями действий, возможные действия (стратегии), исходы конфликта (ситуации), заинтересованные стороны (коалиции интересов) — компоненты, которые получают формальное описание в виде отношений множеств.

Принятием решения в И.т. считается выбор игроком стратегии. Решениями игры являются ситуации, удовлетворяющие тем или иным требованиям оптимальности. Существует несколько принципов оптимальности, область применения которых ограничена сравнительно узкими классами игр. Известны различные классы игры (кооперативные, антагонистические и др.). Основными для современной И.т. являются вопросы выработки определений решений игр, доказательства существования и разработка способов их фактического нахождения. Для этого в И.т. используются различные математические методы (теории вероятности, дифференциальных и интегральных уравнений и др.) и разрабатываются специфические для нее математические направления (например, теория выпуклых множеств, линейное программирование). В И.т. большое значение приобретают экспериментальные методы воспроизведения исследуемой игры людьми (экспериментальные игры, деловые игры).

Теоретико-игровые методы принятия оптимальных решений



находят применение в социальном планировании и прогнозировании. Игры антагонистические — игры двух участников с прямо противоположными интересами, при которых увеличение (уменьшение) выигрыша одного из игроков влечет за собой численно равное уменьшение (увеличение) выигрыша другого игрока — являются удовлетворительными моделями для таких явлений, как военные операции, принятие деловых решений в условиях конкуренции и др.

**ИГРОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** — система сознательных действий, которые определенным образом организованы, целесообразно направлены, мотивированы и выявляют отношение ее субъекта к окружающей социальной и природной действительности. Специфика игры связана со свободным проявлением сил человека в процессе ее осуществления и с достижением определенного результата. Игра — не такая деятельность, которая совершается под давлением внешней необходимости и практической нужды. И. д. — это такая направленная активность, которая доставляет радость и удовольствие, проистекающие от свободного, самопроизвольного применения собственных сил, несмотря на то, что игра, как труд и всякая деятельность вообще, сопряжена с преодолением различного рода препятствий. Самоценность процесса игровой деятельности не отменяет значимости результата И. д. Одна из специфических черт И. д. — ее высокая (в количественном и качественном отношении) продуктивность, достижение неординарных результатов. Известно, что деловые игры представляют собой вид продуктивной И. д.

**ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ** — группа методов социальной инженерии. И. м. предназначены для выработки решений, согласования интересов участников работы, их обучения навыкам поведения в определенных ситуациях и различных группообразованиях (навыкам сплочения участников) путем моделирования социальных систем и процессов с помощью игровых социальных технологий. Различают две основные группы И. м. — имитационные (деловые игры) и игры открытого типа. К последним относятся: инновационные, организационно-деятельностные, организационно-мыслительные, проектные игры и другие, которые отличаются от имитационных свободным, не жестким способом задания правил игры и ролей участников, не требуют дополнительной информации (каждый участник знаком с решаемой проблемой), ориентированы на личностную, эмоциональную включенность, а не только на операциональные действия участников, открыты для саморазвития, направлены на проблемы, не имеющие заранее известного решения. Игры открытого стиля обучают поведению в нестандартных ситуациях, здесь работа осуществляется не искусственными моделями социальных систем и процессов, а сами реальные ситуации, возникающие в ходе игр.

служат моделью, отражающей действительное состояние дел в организации.

**ИДЕОЛОГИЯ** — система идей, представлений, понятий, выраженная в различных формах общественного сознания — философии, политике, праве, морали, религии, искусстве, и отражающая коренные интересы социальных групп и классов общества. И. представляет собой концентрированное выражение общественного сознания, всегда ориентирована на социальную практику, является консолидирующим фактором, способствует организации и объединению людей вокруг сформулированных И. задач и целей. И. призвана вызывать активные действия масс, классов, групп для осуществления общественных идеалов, почему всегда играет существенную роль в социальном управлении как особой форме целеполагающей деятельности.

**ИЕРАРХИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ** — системы управления, состоящие из взаимосвязанных подсистем, упорядоченных по уровням субординации. Могут быть организационные, функциональные и другие основания такой субординации. Каждый из уровней управления, выделенных по одному основанию, можно подразделить на ряд подуровней — по другому основанию. Подсистемы И.с.у. одного уровня связаны между собой непосредственно («по горизонтали») или косвенно, через верхний уровень («по вертикали»). И.с.у. подразделяются на два больших класса: с обратными связями, когда информация с нижнего уровня передается на верхний уровень, и с прямыми связями, в которых воздействия поступают только вниз.

Специфичной для И.с.у. является задача координации управляющих воздействий. И.с.у. называется координируемой, если найдены такие значения координирующих воздействий (исходящих от координатора к непосредственно управляющей подсистеме), при которых управляющие воздействия (исходящие от управляющей подсистемы к объекту управления) удовлетворяют общей цели, стоящей перед системой. Решение задачи координации связано с отысканием принципов (законов) управления, определяющих воздействие, передаваемое с верхнего на нижний уровень системы и между подсистемами одного уровня. Предложено несколько таких принципов.

В соответствии с принципом предсказаний взаимодействий управляющие воздействия с верхнего уровня распределяются между подсистемами соседнего нижнего уровня так, что каждая из подсистем становится автономной относительно всех других подсистем того же уровня. Принцип баланса взаимодействий предполагает стратегию координации, при которой значения управляющих воздействий удовлетворяют общей цели системы, когда цели удовлетворяют значения перекрестных взаимодействий между управляемыми объектами. В случае принципа оцен-



ки взаимодействий для перекрестных взаимодействий существует допустимый диапазон изменений. Выбор той или иной стратегии координации производится на основе теоретических расчетов, моделирования и эвристических методов.

Для социальных, организационных, административных и других И. с. у. эта задача является сложной, так как недостаточно достоверной информации для качественного осуществления процесса управления. И. с. у. имеют ряд преимуществ перед системами радиального управления. Основными среди них являются: а) свобода локальных действий; б) возможность сочетать локальные и общесистемные критерии оптимальности управления; в) уменьшение потоков информации, проходящих через отдельную подсистему управления; г) повышенная надежность; д) гибкость, широкие возможности приспособления к изменяющимся условиям; е) универсальность и др.

**ИЗБИРАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА** — совокупность принципов и процедур, обеспечивающих определенный тип организации власти и управления, участие общества и его граждан в формировании государственных представительных, законодательных, исполнительных и судебных органов, что считается в соответствии с действующим законодательством достаточным для признания результатов выборов легитимными (законными).

Существуют различные типы И. с., из которых следует выделить наиболее распространенные: мажоритарную и пропорциональную избирательные системы.

Мажоритарная И. с. означает, что избранным считается кандидат, собравший простое большинство голосов, т. е. 50 процентов плюс один голос. Такая И. с., как правило, действует в странах с двухпартийной системой. Варианты мажоритарной системы различны:

— выборы депутатов относительным большинством голосов в условиях трех- и многопартийных систем;

— выборы с двумя турами голосования, когда ко второму туру допускаются первые два кандидата, собравшие наибольшее число голосов в первом туре;

— установление квот для меньшинства, например, одна треть депутатских мест в представительном органе.

Пропорциональная И. с. реализует принцип распределения мандатов соответственно числу поданных избирателями голосов на выборах.

Представительство меньшинства (малых партий и политических движений) в И. с. реализуется через создание избирательных округов, учет интересов малых партий и движений в законодательстве.

В практическом осуществлении различных И. с. важное значение имеют политическая культура избираемых и избирателей,

принципы деятельности избранного депутата (он представляет свою партию, ее программу; реализует указы и интересы всех избирателей своего округа; является выразителем народного и национального суверенитета; защищает интересы нации и страны в целом). Тем самым нейтрализуются в определенной мере негативные стороны избирательных систем, обеспечивается общественное, национальное согласие.

**ИЗЫТОЧНОСТЬ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — увеличение управленческих структурных компонентов, количества перерабатываемой социальной информации и (или) сложности алгоритма функционирования звеньев управления по отношению к значениям, необходимым для выполнения управленческой задачи.

**ИЗОБРЕТЕНИЕ** — процесс творческой работы, поиска и решения новейшей практической задачи. И. является продуктом творческой деятельности человека. Каждое И. должно отражать на мировом уровне новую идею решения конкретной проблемы. В законодательстве И. признается новое, обладающее существенными отличиями решение задачи в любой области народного хозяйства, социально-культурного строительства, обороны страны, дающее положительный эффект. На И. выдается авторское свидетельство или патент, удостоверяющий авторство.

**ИМИДЖ** — образ, изображение; реальный (или воображаемый) облик, стиль делового поведения человека, фирмы, предприятия, отношение к ним на основе их популярности и успеха, доверия и симпатий людей. Обычно ассоциируется с понятием престижа и престижности, репутацией. И. формируется прежде всего результатами деятельности, а также средствами рекламы, массовой коммуникации и т. п. И. составляет целую отрасль в управлении общественным мнением, используется в бизнесе, политике.

**ИМПИЧМЕНТ** — особый порядок привлечения к ответственности и судебного рассмотрения дел о преступлениях высших должностных лиц страны.

**ИНВЕСТИЦИЯ** — долгосрочные вложения государственного или частного капитала в различные отрасли национальной либо зарубежной экономики в целях получения прибыли. Инвестиционная политика представляет собой часть экономической политики, систему мер, определяющих объем, структуру, направления капитальных вложений, рост основных фондов, их обновление на основе новейших достижений науки, техники, технологии. Реальные И. — это вложения в основной капитал и на прирост материально-производственных запасов. В современных условиях затраты на науку, подготовку, переподготовку работников и т. п. являются по существу производительными И.



**ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ** — меры, направляемые на рост производительности труда работников путем повышения их квалификации и развития способностей; расходы на улучшение их образования, здоровья, досуга, на обеспечение мобильности рабочей силы.

**ИНДЕКС** — цифровой статистический показатель, выражающий (в процентах, других значениях) состояние и тенденции изменений того или иного явления. Так, И. заработной платы характеризует средний заработок в расчете на месяц, год и т. д., а И. цен — динамику уровня цен на товары во времени или в территориальном аспекте. И. стоимости жизни отражает изменения рыночных потребительских расходов на товары и тарифы на услуги. Различают И. фактического изменения (отношение фактического уровня показателя отчетного периода к предыдущему); И. выполнения планового задания и напряженности планового задания; индивидуальные и обобщающие И. При исследовании влияния факторов на изменение значения показателя широко используется индексный метод анализа.

**ИНДЕКСАЦИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ** — полное или частичное возмещение потерь граждан в доходах, обусловленных ростом цен на потребительские товары и услуги. Органами управления создается механизм индексации доходов населения, являющийся одним из средств социальной защищенности граждан в период роста инфляционных процессов, в ходе перехода страны к рынку.

**ИНЖИНИРИНГ** — инженерно-управленческие консультационные услуги, один из видов коммерческой деятельности. И. связан с разработкой проектной документации и методов внедрения новейших техники, технологии, организации производства, выработкой оптимальных вариантов решений и т. п.

**ИНИЦИАТИВА РАБОТНИКА** — побуждение к началу какого-либо дела, способность и готовность к самостоятельным, активным действиям, к принятию решений, сознательное, творческое их выполнение. Механизм формирования и проявления И. р. — демократизация жизни, выявление и удовлетворение интересов людей, самоуправление, развитие и гарантии политических, социально-экономических прав и личных свобод.

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС** — преобразование новых видов и способов человеческой жизнедеятельности (инноваций) в социально-культурные нормы и образцы, обеспечивающее их институциональное оформление, интеграцию и закрепление в сфере духовной и материальной культуры общества. И. п. — одна из основных социокультурных предпосылок поступательного развития общественной практики, обогащения ее новыми познавательными, технологическими, эстетическими и всеми другими формами человеческого опыта.

И.п. определяется двойственной природой инновации: как непосредственного опыта, формирующегося в рамках конкретного вида деятельности (научно-исследовательской, производственной, художественной и др.), с одной стороны, и как нового опыта, получившего общесоциальное и общекультурное значение в качестве устойчиво воспроизводимого элемента общественной практики, явления, факта культуры — с другой. Таким образом, И.п. представляет собой механизм перевода нововведений из сферы непосредственного опыта в сферу опыта общественно-исторического.

Такой перевод осуществляется в различных формах. И.п. может выступать в форме прагматизации новых продуктов духовного производства, в результате которой они переводятся, переоформляются в нормы практической деятельности. Новое знание, возникающее как непосредственный опыт в рамках исследовательской работы, выводится из сферы познавательного процесса и переоформляется в И.п. в новых схемах технологической деятельности. В свою очередь, наука выступает как механизм И.п. по отношению к различным формам практической деятельности, когда она делает своим объектом эмпирически возникающие инновации, дает им рациональную интерпретацию, возводит их как формы теоретического знания.

Наряду с прагматизацией и идеализацией, важной формой И.п. выступает трансляция нововведений в систему культурных норм и образцов, подлежащих воспроизводству в процессе их освоения новыми поколениями людей. В связи с этим в И.п. в современных условиях возрастает роль таких общественных институтов, как образование, средства массовой информации, культурно-просветительные учреждения и т. п., которые обеспечивают динамику культуры, ускоренное обращение нового опыта в различных сферах общественной практики.

**ИННОВАЦИЯ (НОВОВВЕДЕНИЕ)** — создание, распространение и применение нового средства (новшества), удовлетворяющего потребности человека и общества, вызывающего вместе с тем социальные и другие изменения. По данному критерию различают инновацию эволюционного и революционного порядка, радикального и частичного характера, широкого или узкого использования. Суть инновации составляет деятельность по поиску и получению новых результатов, способов их создания, устранению рутинных, неэффективных условий труда, управленческих структур и т. п.

**ИНСТАНЦИЯ** — звенья, непосредственная их близость в системе органов государственного и других видов управления, указывающие на соподчинение и характер полномочий каждой ступени руководства.



**ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫЙ** — организация жизнедеятельности людей, их взаимодействия, воплощающая в себе ценности и нормы экономической, политической, правовой, нравственной и других сторон жизни общества. И.с. (государство, семья, образование, культура и т. д.) выполняет функции регулятора поведения людей в различных сферах социальных отношений.

**ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА** — степень напряженности труда в процессе производства. И.т. измеряется количеством человеческой энергии, затрачиваемой в единицу рабочего времени (час, день). Нормальная И.т. означает такую затрату мускульных и нервных сил работника, при которой удовлетворяется естественная потребность человека в «порции труда», обеспечиваются развитие его способностей, восстановление сил работающего к началу нового трудового дня, эффективное использование рабочего времени. При повышении И.т. количество вырабатываемой в единицу времени продукции увеличивается, но затраты труда на единицу продукции не уменьшаются.

**ИНТЕРЕС СОЦИАЛЬНЫЙ** — причина действий индивидов, социальных групп и общностей, формирование которых обусловлено осознанием потребностей. И.с. есть прежде всего понимание значимости и способов их удовлетворения. И.с. выступает формой целенаправленной деятельности. В процессе формирования И.с. выявляются объекты И.с., их относительная ценность для субъекта, что характеризует его ориентации. Виды объектов И.с. определяются их различием, в соответствии с чем И.с. приобретает ту или иную направленность. В классификации И.с. выделяется ряд оснований. По значимости различают непосредственный и опосредованный И.с.; по сфере их направленности — экономические, политические, духовные и собственно (в узком смысле) И.с.; по степени осознанности — стихийные и программные; по возможности осуществления — реальные и мнимые. По степени общности существуют индивидуальные, групповые и общие И.с. Различные И.с. находятся в противоречивом взаимодействии. Организация взаимодействия И.с. является задачей социального управления. Содержательное различие И.с. вытекает из положения и роли индивида, социальной группы или общности в системе социальных отношений. Социальное управление, воздействуя на положение и меняя роль субъектов, способно формировать их И.с., придавать деятельности людей необходимую направленность для снятия возникающих в обществе противоречий, социальных напряжений.

**ИНФЛЯЦИЯ** — увеличение массы бумажных денег, находящихся в обращении, по сравнению с реальным предложением товаров и услуг. Инфляция проявляется в двух формах. Скрытая инфляция имеет место, когда государство осуществляет

жесткий контроль над ценами, следствием чего являются товарный дефицит, рост «черного» рынка, выход товарного обращения из-под контроля. Открытая инфляция означает неконтролируемый, безудержный рост цен на товары и услуги, расширение объема денежной массы при сокращении товарного предложения. Инфляция снижает реальный жизненный уровень трудящихся, есть фактор социальной напряженности.

**ИНФОРМАТИВНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ** — концентрированное, фактографическое представление об управленческом объекте, качественная и количественная характеристика результатов его исследования; отображение уровня информированности о социальном объекте в материалах документальных, отчетных и исследовательских и др.

**ИНФОРМАЦИИ ТЕОРИЯ** — математическая теория, занимающаяся описанием и оценкой методов передачи, хранения, извлечения и классификации информации. И. т. широко использует статистические методы, так как процесс извлечения информации связан с уменьшением неопределенности сведений об объекте, а численной мерой неопределенности некоторого события является его вероятность. И. т. тесно связана с теорией распознавания образов, так как последняя разрабатывает алгоритм распределения объектов по некоторым классам, которые описаны лишь на интуитивном уровне и не допускают точного математического описания.

**ИНФОРМАЦИЯ** — сообщение, разъяснение, представление, инструкция, справка. Выход в свет в конце 40-х гг. XX в. работ К. Шеннона, К. Винера послужил началом развития математической (статистической, «классической») теории И., которая определяет понятие И. через меру уменьшения неопределенности знания о совершении какого-либо события (эта мера названа энтропией). Математическая теория И. послужила важнейшим стимулом развития кибернетики как науки и электронно-вычислительной техники. Со второй половины XX в. понятие И. начинают активно использовать практически все прикладные науки. К настоящему времени выделились следующие основные подходы к определению термина И.: а) И. — совокупность сведений, необходимых для активного воздействия на управляемую систему с целью ее оптимизации; б) И. — набор узко специализированных данных, продуцируемых в многомиллиардных количествах во всех сферах деятельности общества; в) И. — необходимый резерв и ресурс социально-экономического развития общества, подобный другим ресурсам: трудовым, энергетическим, материальным.

Общеметодологическое представление И. интерпретируется как передача, отражение разнообразия в любых объектах и про-



цессах неживой и живой природы. Не следует отождествлять понятие «данные» с понятием И., так как данные — это сигналы, количественные или качественные, об объекте, которые необходимо преобразовать таким образом, чтобы извлечь И. Для пользователя количественную сторону потребности в И. определяют состав показателей, необходимых для решения задач социального управления, частота их получения, единицы измерения. Потребительские свойства И. — достоверность, содержательность, актуальность, доступность для восприятия лиц, принимающих решения, — определяют качественные характеристики И. Полезность И. оценивается по степени ее влияния на изменение представлений управляющего звена о состоянии управляемого социального объекта.

**ИНФРАСТРУКТУРА** — составные компоненты социально-хозяйственной системы, поддерживающие и обслуживающие ее нормальное функционирование и развитие: транспорт, связь, торговля, материально-техническое снабжение, наука, культура, образование, здравоохранение, охрана окружающей среды.

**ИНФРАСТРУКТУРА СОЦИАЛЬНАЯ** — материально-вещественные элементы, обеспечивающие условия жизнедеятельности человека в обществе — производственной, политической и духовной сферах, в семье и быту. И. с. — это совокупность таких отраслей, как наука, образование, здравоохранение, торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, жилищно-коммунальное хозяйство, транспорт, связь и др.

**ИСПОЛНИТЕЛЬНАЯ ВЛАСТЬ** — власть правоприменительная, на которую возлагается функция исполнения принимаемых законодательной властью правовых актов, законов. Конституции государств обычно содержат положение о том, что И. в. принадлежит либо президенту — главе государства — и правительству (в президентских республиках), либо главе государства (в парламентарных странах). И. в., будучи главным источником законодательной инициативы, влияет на законодательную деятельность представительных органов власти (парламента, конгресса и др.). Растущее преобладание И. в. над законодательной, т. е. по отношению к выборным представительным органам, вызывает кризис власти, представляет угрозу демократии, требует строгого соблюдения конституционно закрепленного баланса законодательной, исполнительной и судебной властей.

**ИСТОЧНИКИ ПРАВА** — акты компетентных государственных органов, устанавливающие или санкционирующие нормы права, внешние формы выражения правотворческой деятельности государства, с помощью которой воля законодателя становится обязательной для исполнения управленческими органами и гражданами общества.

**КАПИТАЛ** — стоимость, приносящая прибавочную стоимость. Капитал подразделяется на постоянный (стоимость средств производства) и переменный (стоимость рабочей силы). По способу переноса стоимости на товар капитал делится на основной (стоимость производственных строений, станков, оборудования и т. п.) и оборотный (затраты на топливо, сырье, материалы, электроэнергию, рабочую силу).

**КАРЬЕРА** — в широком смысле — общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой). К. характеризуется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности. В узком смысле понятие К. связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности. Исследование профессиональных К. стало одним из важнейших направлений социологии и психологии труда. Традиционно в описании К. выделяются две составляющие. Внешний план К. отражается в последовательности профессий, видов труда и должностей, занимаемых человеком на протяжении трудовой жизни. С точки зрения внутреннего плана К. выражается в динамике профессиональной мотивации и способностей, реализуемых в индивидуальных профессиональных решениях и поступках.

Повышение динамичности общественной жизни обуславливает высокую социальную значимость процессов управления К. Основной целью управления К. является предоставление каждому члену общества возможностей такой К., которая обеспечивала бы наиболее полную реализацию способностей и стремлений личности в соответствии с интересами общества. Эта цель реализуется посредством анализа и проектирования типов К., диагностики профессиональной направленности и перспектив развития способностей личности, выбором наиболее оптимального для личности типа К. Социальная эффективность К. определяется в первую очередь соответствием внутреннего и внешнего плана К. Опережающее развитие К. во внешнем плане порождает низкую продуктивность труда и способствует формированию неадекватной самооценки, что обуславливает возможность тяжелых личностных кризисов в ситуациях, связанных с высокой степенью ответственности. Запаздывание изменений статусно-ролевого положения относительно профессионального развития личности снижает трудовую мотивацию, является вероятной причиной развития личностной отчужденности работника, что в конечном счете также неблагоприятно сказывается на его трудовой активности.

Управление К. должно учитывать особенности самоорганиза-



ции К. субъектом, помочь ему сформировать адекватную оценку собственных склонностей и способностей, особенностей К. и общественно-приемлемых форм планирования своего профессионального продвижения. Недостатки процессов управления К. выражаются в появлении социально нежелательных типов планирования К., приводящих к неадекватным способам профессионального поведения. Так, ориентация субъекта на всемерное развитие внешней стороны К. порождает такое негативное общественное явление, как карьеризм.

**КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ** — характеристика продукции, ее способность удовлетворять потребности в соответствии с ее назначением. К. п. включает совокупность свойств, определяемых стандартами на ее надежность, бездефектность в работе, удобством в эксплуатации, внешней привлекательностью и др. Достигается высокое К. п. целой совокупностью технико-технологических, материально-производственных, социально-экономических, социально-психологических и других условий деятельности предприятия и его работников.

**КВАЛИФИКАЦИЯ** — степень профессиональной готовности работников к выполнению трудовых функций в рамках определенной профессии, специальности. Необходимые знания, навыки, умения для производственного труда приобретаются в процессе специального обучения, поэтому к квалифицированным кадрам относятся работники, получившие предварительную специальную подготовку. Уровень К. работника определяется присвоением ему квалификационного разряда, классностью, образованием и подтверждается качеством работы.

**КВАЛИФИЦИРОВАННОЕ БОЛЬШИНСТВО** — устанавливаемое законом (уставом) большинство в  $2/3$  и  $3/4$  голосов присутствующих для принятия решения (собранием, сессией, ученым советом и т. п.).

**КВАНТИФИКАЦИЯ** — выявление и измерение качественных признаков, свойств и отношений социальных объектов в качественной форме. К. является методологической предпосылкой использования многообразных количественных методов в социальных исследованиях: измерения, моделирования, метода выборки, логического и других видов анализа. Особый интерес и значение представляет собой измерение как способ упорядочения социальной информации и приведения ее в соответствие измеряемым социальным факторам. При этом обязательным условием К. в целом и измерения в частности является доказательство качественной однородности изучаемых свойств (частей или отношений), обоснование возможности и необходимости использования соответствующего математического аппарата. Как результат наблюдения повторяемости, воспроизведения социальных факторов или переменных К. может быть сведена к опре-

деленному числу градаций или интервалов шкалы. Примерами простых шкал являются денежная оценка труда, квалификационный разряд, баллы в системе образования и спорте и т. п. Более сложные шкалы обозначают престижность профессий, *популярность кандидатов в депутаты и т. д.*

**КИБЕРНЕТИКА** — наука о процессах управления в сложных динамических системах; об общих принципах управления, понимаемого как организация целенаправленного действия путем переработки информации; о способах создания, раскрытия, строения и тождественного преобразования алгоритмов, описывающих процессы управления, протекающие в действительности. Теоретическое ядро К. составляют теория информации, теория алгоритмов, теория оптимального управления, теория распознавания образов. Развитие методов математико-машинного моделирования ставит К. в особое положение по отношению к другим наукам. Имея свой новый метод исследования — управляющие системы, К. создает и новый предмет исследования — математический эксперимент на базе ЭВМ, который применяется в других науках, независимо от специфики изучаемого объекта. Широкое применение методы К. находят в решении задач планирования социального развития, в описании моделей глобального и локального развития и т. п.

**КЛИМАТ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ** — это, как правило, отношения членов малой, контактной группы друг к другу, опосредованные отношением к деятельности группы в целом, а также соотношением деятельности группы и целей более широкой социальной общности. Следует различать К. м.-п. и климат социально-психологический. Последний отражает, прежде всего, непосредственные отношения членов группы друг к другу, степень удовлетворенности этими отношениями. К. м.-п. — относительно устойчивая характеристика межличностных отношений в группе, от которых во многом зависит эффективность деятельности группы в целом и отдельных ее участников, удовлетворенность членством в группе и результатами совместной деятельности, конфликтность и сплоченность, перспективность развития группы, коллектива.

**КОЛЛЕГИАЛЬНОСТЬ** — форма организации системы социального управления. К. заключается в том, что управление осуществляется группой лиц (коллекгией), несущих коллективную ответственность за общее состояние дел и персональную ответственность за определенную сферу деятельности. К. дополняется единоначалием, т. е. большей ответственностью первого лица (руководителя).

**КОЛЛЕКТИВ** — объединение людей на основе личного и общего интереса и целей, реализация и достижение которых предполагают определенную структуру, внутреннюю организацию,



дисциплину и ответственность, органы управления и самоуправления.

**КОЛХОЗ** — коллективное хозяйство трудящихся крестьян, объединившихся для совместного ведения сельскохозяйственного производства на основе коллективных средств производства и совместного труда. Основные средства производства в К. обществлены и составляют коллективную собственность.

**КОЛХОЗНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ** — одна из форм собственности на средства производства; вместе с землей, закрепленной за колхозами, составляет экономическую основу колхозного производства. Спецификой К. с. обусловлен ряд особенностей в организации и оплате труда колхозников, распоряжении имуществом, распределении валовой продукции и чистого дохода, управлении делами в колхозах и т. д.

**КОММЕРСАНТ** — лицо, занимающееся торговлей, коммерцией.

**КОММЕРЦИЯ** — деятельность, направленная на получение прибыли; торговля, сбыт товаров лицом независимо от того, кем этот товар произведен.

**КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА** — право частных производственных, торговых, финансовых, коммерческих учреждений на засекречивание своих операций, документальной информации о своем состоянии. Коммерческая тайна охраняется законом. Правила секретности, соблюдения коммерческой тайны ограничивают доступ государственных органов власти, их агентов к информационным материалам частных фирм и организаций.

**КОММЕРЧЕСКИЙ КРЕДИТ** — ссуды (кредит), предоставляемые продавцами товаров покупателям в товарной форме в виде устанавливаемой отсрочки платежа за проданные товары.

**КОММУНИКАЦИЯ** — процесс, посредством которого некоторая идея передается от источника к получателю с целью изменения поведения получателя. Такое поведение может включать изменение знаний или социальных установок.

По своему содержанию коммуникационный процесс представляет собой обмен информацией между людьми. Основная его цель — обеспечение понимания информации, являющейся предметом обмена, т. е. сообщений. Природа коммуникационного процесса интерпретируется в рамках различных теоретических течений. Бихевиоризм в качестве основы рассматривает непосредственные сигналы, а не язык в целом. Символический интеракционизм представляет социальную структуру как результат стабилизации процессов межличностного общения, социальное развитие понимается как процесс развития коммуникативных форм. В персонализме это внутренняя метафизическая способность личности в себе открывать чувства другого.

В социальном управлении К. рассматривается как обмен сим-

волической информацией между индивидами с целью определения проблем и поиска их решений, регуляции противоречивых взаимодействий интересов между людьми.

В процессе обмена информацией можно выделить четыре основных элемента: отправитель — лицо, генерирующее идеи или собирающее информацию и передающее ее; сообщение — собственно информация, закодированная с помощью символов; канал — средство передачи информации; получатель — лицо, которому предназначена информация и которое интерпретирует ее. При обмене информацией отправитель и получатель проходят несколько взаимосвязанных этапов: зарождение идеи, кодирование и выбор канала, передача, декодирование. Их задача — составить сообщение и использовать канал для его передачи таким образом, чтобы обе стороны поняли и разделили новую идею.

Зарождение идеи есть процесс ее формулирования или сообщения. Отправитель решает, какую значимую идею или сообщение следует сделать предметом обмена. Многие попытки обмена информацией обрываются на этом этапе, поскольку отправитель не затрачивает достаточного времени на проработку идеи.

Кодирование и выбор канала означают использование соответствующих символов для преобразования идеи в сообщение и определение канала, совместимого с типом используемых символов. К некоторым общеизвестным символам относятся звук, буква, визуальный или слуховой образ и т. п., к каналам — передача речи и письменных материалов. Передача предполагает перевод сообщения от отправителя к получателю. Это, например, электронные средства связи, включая компьютерные сети, электронную почту и др. Декодирование — это перевод символов сообщения отправителя в форму, доступную для восприятия получателем. Если символы, выбранные отправителем, имеют точно такое же значение для получателя, последний будет способен осознать значение идеи отправителя. Если реакция на его идею не требуется, то процесс обмена информацией на этом завершается.

Но по ряду причин получатель может придать сообщению иной смысл, чем отправитель. Для устранения такого различия в коммуникативном процессе используется обратная связь. При этом отправитель и получатель меняются коммуникативными ролями.

**КОММУНИКАЦИЯ МАССОВАЯ** — процесс производства и передачи информации средствами прессы, радио, телевидения; общение людей как членов организованных объединений и спонтанных группировок, осуществляемое с помощью технических средств. К. м. выступает мощным способом закрепления устано-



вок и представлений, их изменений в желаемом направлении. Огромное, можно сказать, специально организованное воздействие на сознание и поведение людей имеет, например, образование так называемого «телевизионного электората», когда избиратели голосуют не за программу той или иной партии, а за телевизионный имидж претендентов. Средства К. м. как орудие повсеместного, постоянного, систематического воздействия на человека и общество все шире используются в рамках управленческих подходов к решению современных глобальных, региональных и других проблем.

**КОМПЕТЕНЦИЯ** — круг проблем, сфера деятельности, в которой данный человек обладает знанием и опытом; совокупность полномочий, прав и обязанностей государственного органа, должностного лица, общественной организации. К. определяется законодательными и другими актами управления, решениями местных представительных органов власти, уставами общественных организаций.

**КОМПЛЕКСНОСТИ ПРИНЦИП В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ** — требование в каждом достаточно сложном социальном явлении, подвергающемся управленческому воздействию, учитывать все аспекты явления: экономические, социальные, политические, духовные, психологические и др. К. п. с. у. выражает особую сторону реализации системного подхода в управлении — не только организационную полноту и целостность, но и необходимую полноту охвата всех сторон явления.

**КОМПРОМИСС** — соглашение, достигнутое посредством взаимных уступок. Компромисс есть метод разрешения конфликтов путем переговорного процесса конфликтующих сторон, глубокого изучения предмета спора, осознания пределов уступок каждой стороной, способ достижения между ними согласия.

**КОМПЬЮТЕР** — принятое в научно-популярной и научной (преимущественно англоязычной) литературе название электронно-вычислительных машин (ЭВМ) любых классов, типов и поколений.

**КОМПЬЮТЕРИЗАЦИЯ** — процесс широкого проникновения ЭВМ во все сферы человеческой деятельности, техническая основа информатизации, в том числе в системе социального управления.

**КОМПЬЮТЕРНЫЙ ФЕТИШИЗМ** — процесс одушевления ЭВМ, наделения их сверхъестественными для машин свойствами человеческой психики — самостоятельным мышлением, умением принимать решения в любой области жизнедеятельности человека и общества.

**КОНКРЕТНОСТИ ПРИНЦИП В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ** — требование соответствия социального управленческого воздействия действительным, настоящим, особым свойст-

ам его объекта. По отношению к социальным явлениям это означает необходимость учета его реальных потребностей и интересов, существующих отношений с другими явлениями. Так, при реализации управленческого решения К. п. означает соответствие исполнительской задачи качествам исполнителя: социально-демографическим, социально-психологическим и др. Такое соответствие обеспечивает активное включение работника в достижение цели управленческого решения.

**КОНКУРЕНЦИЯ** — наличие на рынке большого числа независимых покупателей и продавцов, возможность для покупателей и продавцов свободно выходить на рынок и покидать его, что в целом придает динамизм и гибкость производству, является объективным условием существования и развития рыночных отношений.

**КОНСЕНСУС** — согласие, единодушие; общее согласие по спорным вопросам: принятие решений без формального голосования при условии отсутствия заявленного возражения.

**КОНСОРЦИУМ** — временное соглашение между банками, научными центрами, предприятиями, фирмами, компаниями для совместного проведения операций по размещению займов, акций или осуществления научно-капиталоемких и других проектов, в том числе международных. Члены соглашения полностью сохраняют свою самостоятельность в той области деятельности, которая связана с интересами и целями К. Управление осуществляется избранным правлением, руководством К. Состав участников К. определяется в соглашении (договоре) и уставе. Принятие новых членов К. осуществляется с согласия его участников (при этом в уставе или договоре определяется порядок принятия таких решений: на основе консенсуса, квалифицированным или простым большинством голосов).

Участники К. сохраняют свою хозяйственную самостоятельность и могут принимать участие в деятельности других ассоциаций, совместных предприятий и др. Высшим органом управления К. является Совет (в состав которого входят представители его участников). Совет возглавляется председателем. Совет самостоятельно определяет состав исполнительных (рабочих) органов и производит их формирование. Совет может возложить текущее руководство деятельностью К. на аппарат одного из его участников, что может рассматриваться как вклад этого участника в деятельность К. и учитываться при распределении прибыли (дохода). Для контроля деятельности К. образуется ревизионная комиссия.

В уставе определяется срок деятельности К. или условие, при наступлении которого его деятельность прекращается (например, решение научно-технической задачи, ввод в действие предприятия). После прекращения деятельности К. по решению



его участников может быть преобразован в акционерное общество или другую организацию.

**КОНТРАКТ** — договор, соглашение (чаще письменное) с взаимными обязательствами и правами договаривающихся сторон, регулирующие их отношения в сфере труда, коммерческой деятельности.

**КОНТРОЛЬ** — проверка; наблюдение с целью проверки выполнения законов, постановлений, управленческих решений и т. п.

**КОНТРОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫЙ** — в широком смысле — одна из социальных функций гражданского общества, заключающаяся в надзоре за соблюдением государственными, хозяйственными, общественными организациями законности, требований трудовой, плановой, финансовой и других проявлений дисциплины, за целесообразностью и эффективностью деятельности, использования материальных, финансовых, трудовых ресурсов, качеством выпускаемых товаров и т. д.

**КОНТРОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ** — один из необходимых этапов управленческого цикла, назначение которого — выявление отклонений величины фактических параметров управляемой системы от желаемых (цели, задания, нормы и т. д.). В социальном управлении К. является средством воздействия, позволяющим не только выявлять, но и предупреждать отклонения, ошибки. К. выступает заключительным этапом процесса управления и рассматривается как элемент деятельности любой системы управления, любого управленческого работника. Важнейшие взаимосвязанные принципы К. — объективность и независимость. Объективность обуславливает возможность оценки реального состояния системы, а независимость — способность субъектов К. осуществить такую оценку.

**КОНФЛИКТ** — форма организационного взаимодействия индивидов (социальных групп), в процессе которого их действия взаимоотрицают, взаимоисключают друг друга. Процесс развертывания конфликта включает следующие стадии: а) временные удачи и временные победы участников; б) равновесие сил участников; в) кульминация, знаменующая решительный поворот и изменение характера взаимодействия; г) доминирование одного участника над другим. Доминирующий участник организует конфликтное взаимодействие, адекватно имитирует внутренний мир противника, формирует его цели через создание выгодной для себя стратегической обстановки, своевременно прогнозирует появление новых проблемных ситуаций и готовится к их разрешению.

**КОНФЛИКТ СОЦИАЛЬНЫЙ** — столкновение противоположно направленных интересов, их субъектов, сторон, расхождение ценностей, норм поведения. Развитие К. с. проявляется

в социальной напряженности, обострении противоречий, распространении неудовлетворенности, открытом выступлении социальных групп, коллективов, работников. Предпосылки К. с. — экономические, политические, социальные, т. е. наличие реального противоречия между ожиданиями жизненных перемен и действительным удовлетворением потребностей людей. Различают несколько стадий развития К. с. Первая стадия — латентная, или скрытое нарастание недовольства, вербальная, неорганизованная форма его выражения, беспокойство в связи с нарушением привычного хода, ритма жизни, выявление позиций потенциально противостоящих сторон. Вторая стадия — открытое выражение К. с., пик социального напряжения, когда острота противоречий, конфликтной ситуации обнажена, осознается и проявляется в активных действиях сторон. Третья стадия — разрешение К. с., уменьшение, снятие социальной напряженности посредством нахождения форм и методов преодоления кризисной ситуации, путей стабилизации обстановки и сотрудничества сторон.

**КОНФОРМИЗМ** — позиция личности, социальной группы, характеризующаяся податливостью, приспособленчеством, некритическим, механическим восприятием стереотипа идей, установок и следующих за этим поступков и действий. Конформизм — следствие отсутствия собственной позиции, подражания, неосмысленного следования за большинством, других факторов и условий социальной жизни.

**КОНЦЕРН** — единый территориально-отраслевой комплекс предприятий и организаций, объединившихся на добровольных началах в качестве равноправных партнеров для совместного осуществления производственного и научно-технического развития, а также инвестиционной, финансовой, внешнеэкономической, природоохранительной и иной деятельности, организации хозрасчетного обслуживания на взаимовыгодной основе, независимо от местонахождения в той или иной республике, автономии, крае, области. Предприятия — участники К. наделяют его частью своих полномочий и функций, в том числе по представлению их интересов во взаимоотношениях с другими организациями и учреждениями. По сравнению с консорциумами и хозяйственными ассоциациями К. представляют собой более жесткий вид объединения. В К. централизуется ряд функций входящих в него предприятий и организаций, действуют ограничения на участие членов концерна в других объединениях (при этом им запрещается входить в другие концерны и, как правило, разрешается участвовать в хозяйственных ассоциациях и консорциумах с согласия других членов К.).

Для реализации централизуемых управленческих и хозяйственных функций К. могут создавать «свои» предприятия (фир-



мы) и подразделения: снабженческие, ремонтные, складские, маркетинговые, информационные, консультационные, учебные, внешнеторговые и другие хозяйственные сервисные службы, свои банки и т. д. В результате повышается качество осуществления этих функций, экономятся средства за счет устранения аналогичных подразделений на предприятиях — членах К.

Добровольность создания К. позволяет на взаимовыгодной основе объединять усилия взаимосвязанных предприятий и организаций и реализовывать преимущества хорошо скоординированного комплекса хозяйственных партнеров.

**КОНЦЕССИЯ** — разрешение, договор на сдачу государством в эксплуатацию частным предпринимателям, иностранным фирмам промышленных предприятий, участков земли (лесных массивов), месторождений полезных ископаемых и их добычу, строительство сооружений на этой земле.

**КОНЪЮНКТУРА** — совокупность явлений и процессов, определяющих в данной общественной обстановке направление развития деловых, рыночных отношений. К. включает в себя экономические, социальные, политические, военные, технические, экологические и другие факторы, воздействующие на производство и состояние рынка в каждый конкретный момент. Основными показателями К. являются объем выпускаемой в стране продукции, движение внутренней и внешней торговли, уровень запасов готовых изделий и сырья, динамика цен, прибылей, курсов ценных бумаг, занятости и безработицы, заработной платы и т. п. К. представляет спектр условий в сфере деловых отношений, складывается на основе многообразия вариантов поведения людей в данной ситуации, взаимодействия социальных институтов, групп и членов общества. Она может характеризоваться стабильностью или нестабильностью. Все эти обстоятельства с необходимостью учитываются в принимаемых управленческих решениях в сфере деловых отношений. Состоянию стабильности К. соответствует благоприятная обстановка для реализации деловых отношений на базе действующих законов, договоров и соглашений, норм права и морали.

**КОНЪЮНКТУРА РЫНКА** — складывающиеся в определенный период времени в данном конкретном месте (стране, регионе) социально-экономические, торгово-деловые, организационные и другие условия реализации товаров. Существенным признаком состояния К.р. является сбалансированность спроса и предложения.

**КООРДИНАЦИЯ** — функция управления, содержанием которой является обеспечение упорядоченной взаимосвязи и взаимодействия между организациями, участками и участниками производства и управления в целях согласования действий по

реализации решений, объединению совместных усилий в решении общих задач.

**КОРПОРАЦИЯ** — объединение, сообщество, союз, организация со своими нормами и принципами, относительно обособленная социальная группа, связанная положением в обществе и специфическими интересами, целями своей деятельности.

**КОРПОРАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ** — наименование акционерных обществ. Капитал К. образуется преимущественно путем продажи акций и облигаций. Владельцы акций являются пайщиками, а облигаций — кредиторами К. Совладельцем объединенного имущества публичной (открытой не только для членов-учредителей) К. может стать каждый человек, купивший хотя бы одну акцию. Фактически же мелкие держатели акций не играют существенной роли в управлении К., поскольку реальная власть принадлежит крупнейшим собственникам, располагающим контрольным пакетом акций.

**КОРРУПЦИЯ** — подкуп, продажность общественных и политических деятелей, работников управленческих органов. Коррупция означает злоупотребление служебным положением, прямое использование должностным лицом прав и полномочий в целях личного обогащения, что карается законом.

**КРЕДИТНАЯ КАРТОЧКА** — именной денежный документ, выпускаемый банковским учреждением (эмитентом), дающий право владельцу пользоваться различными услугами без непосредственной оплаты наличными деньгами. К. к. удостоверяет наличие в соответствующем учреждении счета ее владельца. По предъявлению К. к. ее владелец подписывает счет в торговом предприятии или предприятии сферы услуг, которые производят расчеты с учреждением-эмитентом путем списания определенной суммы с текущего счета владельца.

**КРЕСТЬЯНСТВО** — социальная общность, включающая мелких сельскохозяйственных производителей, ведущих индивидуальное хозяйство собственными средствами производства и силами своей семьи; совокупность членов сельскохозяйственных кооперативов (преимущественно производственных), владеющих средствами производства и ведущих кооперативное (групповое) хозяйство.

**КРИТИКА** — одна из форм отрицательной оценки тех или иных сторон сознания и поведения других людей и самого субъекта оценки. Объектом К. могут быть также общественные отношения в различных формах и проявлениях.

К. базируется на следующих принципах: отсутствие ограничений для К. — в обществе не должно быть зон или лиц, закрытых для К.; гласность, открытое обсуждение недостатков; адекватное, неискаженное представление позиции оппонента; конструктивность — по возможности следует не только отвергать



существующее положение вещей и действия критикуемого, но и предлагать свой выход из сложившейся ситуации, пути улучшения положения; взвешенность — К. достигнет большого эффекта, если наряду с недостатками будут отмечаться и достоинства критикуемого; корректность — воздержание от оскорбительных выпадов в адрес критикуемого; адресность — безадресная критика чаще всего не имеет результата.

**КУЛЬТ ЛИЧНОСТИ** — чрезмерное возвеличивание, преданность и покорность кому-либо, обладающему властью, преклонение перед авторитетом какого-либо деятеля, преувеличение действительных заслуг, слепая вера в исключительные возможности личности.

**КУЛЬТУРА** — совокупность материальных и духовных ценностей, созданных человечеством в процессе общественно-исторической практики. К. является единым процессом созидания (творческой деятельности людей) и освоения всего богатства общества; представляет собой особую систему средств и механизмов деятельности, охватывает и результаты деятельности, и отношения, складывающиеся в процессе деятельности, и саму деятельность, в том числе управленческую.

**КУЛЬТУРА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА** — качество предпринимательской деятельности, условие ее успеха и цивилизованности. Культура предпринимательства аккумулирует в себе правовые и моральные нормы, национальные традиции, духовное богатство применительно к особым формам деятельности и поведения человека в сфере производства, торговли, услуг, в управлении, социальном взаимодействии.

## Л

**ЛЕГИТИМИЗАЦИЯ** — понятие, обозначающее процедурный процесс общественного познания, объяснения и оправдания законности управленческих решений, политических действий и фактов; создание на правовой базе новых структур, их изменение и обновление. Л. призвана располагать к доверию, способствовать общественному согласию, укреплению авторитета руководителей и органов государственной власти. Л. действий и актов в области социального управления, где интересы людей имеют доминирующее значение, непременно распространяется на цели и средства принимаемых руководящими органами решений, на способы их осуществления. Государственные институты управления, действующие в демократическом режиме, привлекают все многообразие методов Л., учитывая социальную необходимость править с согласия и одобрения народа. Пренебрегать Л. может лишь власть обреченная, поправшая волю народа.

Современная процедура Л. представляет собой обращение субъектов управления к ценностям и интересам людей и их общностей, к справедливости и разумности решений, их общественной, экономической, экологической, практической полезности, привлекательности с точки зрения действительного улучшения жизни людей.

**ЛИДЕР** — член группы, обладающий высоким статусом, оказывающий значительное влияние на мнение и поведение членов группы и выполняющий комплекс функций, сходных с функциями руководителя.

Л. в группе выделяется под влиянием ряда факторов. К основным из них можно отнести уровень развития группы, потребности группы, условия функционирования и личностные особенности ее членов. Набор функций, которые реализует Л., неоднозначен, но типичными являются организация и координация деятельности членов группы, оценка действий членов группы и применение санкций, формирование групповых норм и ценностей, представительство и выражение мнения группы во внешних сферах. Следует различать понятия лидерства и руководства. Явления, отражаемые этими понятиями, во многом сходны. Прежде всего сходство проявляется в реализуемых функциях Л. и руководителя. Однако есть и существенные отличия. Если лидерство определяется неформальной структурой межличностных отношений, то руководство — формальной, официальной структурой организации. Если лидерство в условиях конкретной группы имеет относительно изменчивую систему функций, то руководство группы имеет устойчивый набор функций, предписанный руководителю извне.

**ЛИЗИНГ** — сдача в аренду предметов длительного пользования — зданий, машин, компьютеров, конторского оборудования и др. В условиях рыночной экономики практикуется аренда земли и другого недвижимого имущества. Отношения сторон регулируются договором об аренде, который определяет сроки и размер арендной платы за пользование имуществом, обязательства за поддержание имущества в исправном состоянии, порядок возвращения имущества собственнику, другие права и обязанности сторон на срок аренды.

**ЛИНЕЙНОЕ УПРАВЛЕНИЕ** — вид управленческой структуры, в которой подчиненность организационных звеньев устанавливается по цепочке снизу вверх, имеет характер однозначной связи, когда каждый нижестоящий субъект управления подчиняется только одному вышестоящему. Такая связь характерна, например, для государственных органов управления (принцип вертикали).

Л. у. основано на использовании главным образом прямых, властных методов управленческого воздействия, в частности



административных. Л. у. служит для обеспечения устойчивости системы социального управления, взаимодействия людей, устранения стихийности в деятельности участников управленческого процесса. В случаях, когда при решении задач необходимы творческие усилия, согласование многообразных интересов, самостоятельность и инициативные действия людей, Л. у. менее эффективно.

**ЛИНЕЙНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ** — вид организационной структуры системы управления; объединение линейного и функционального управления, направленного на оптимизацию линейного руководства с точки зрения повышения уровня компетентности принимаемых решений. При Л.-ф. у. линейные звенья принимают решения, а функциональные подразделения информируют, помогают линейному руководителю выработать и принимать конкретные решения. Линейное управление используется в основном при решении повторяющихся относительно стабильных задач, требующих от руководителя компетенции и умения концентрировать в своих руках все функции управления. Функциональное управление основано на разделении управленческого труда в рамках аппарата управления при сохранении распорядительных функций руководителя. Л.-ф. у. предполагает реализацию решения функционального руководителя только через вышестоящее линейное руководство.

**ЛИЦЕНЗИЯ** — специальное разрешение, получаемое от государственных органов, юридическому лицу осуществлять конкретные, оговоренные законом хозяйственные операции (например, лицензии на импорт и экспорт).

**ЛИЧНОСТЬ** — общественное «лицо» конкретного человека; общественный образ людей, принадлежащих к какой-либо группе, классу и т. д. Сущность Л. как общественного «лица» конкретного человека — его социальное качество, сформированное во взаимодействии с социальной средой (его мировоззрение, взятое в единстве с социальным поведением, а также общественный вес, влияние, косвенно оцениваемое его общественным положением). В типологическом плане Л. — это обобщенный образ, набор социально необходимых качеств, требуемых для выполнения специфических функций (например, Л. война). Часто это — норма, должное. В содержательном плане понятие Л. трактуется весьма многообразно. Так, если философия рассматривает Л. с точки зрения ее сущности, то социология, социальное управление — со стороны ее общественных функций (ролей), социальная психология — как члена группы, а психология — как системное качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении.

**ЛОББИ, ЛОББИЗМ** — «теневая», активная деятельность представителей различных деловых кругов, имеющих целью

еализацию их интересов, добивающихся с этих позиций принятия или отклонения законов, посредством закулисного, «кулуарного» влияния на законодателей и других официальных лиц.

**ЛОКАУТ** — закрытие предприятий, массовое увольнение работников с целью добиться их отказа от требований к хозяевам-предпринимателям.

**ЛЮМПЕНЫ** — деклассированные, находящиеся вне активной деловой, трудовой жизни слои населения, выбитые социальными условиями из нормальной колеи люди (бродяги, нищие, ростовщики, «бомжи», наркоманы, алкоголики, уголовный элемент и т. п.). В жизненных ориентациях на социальные цели наблюдается стремление к расширению потребления, не связанного с трудовым усилием, общественно полезным трудом.

## М

**МАКРОМОДЕЛИ** (экономические, социальные) — описание наиболее существенных связей, обобщенно отражающих экономический или социальный процесс и позволяющих проследить его развитие в ходе планирования или прогнозирования. М. есть средство объединения частных моделей для избежания противоречий между отдельными компонентами экономических или социальных систем.

**МАЛОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ** — производственное звено (объединение работников), создаваемое во всех отраслях народного хозяйства на основе любых форм собственности. К М. п. относятся вновь создаваемые и действующие предприятия в промышленности и строительстве с численностью работающих до 10 человек, в науке — до 100, в других отраслях производственной сферы — до 50, в непромышленной сфере — до 25, в розничной торговле — до 15 человек. Наряду с государственными другими организациями М. п. могут создаваться гражданами, семьями и другими лицами, совместно ведущими трудовое хозяйство. М. п. имеет свой Устав, приобретает право юридического лица со дня государственной регистрации. Основопологающие принципы деятельности М. п.: самостоятельность, самофинансирование, инициатива, творчество, предпринимательство, самоуправление.

**МАНДАТ** — документ, удостоверяющий полномочия и права должностного лица, государственного органа управления; полномочие, наказ, поручение.

**МАРГИНАЛЫ** — обозначение личностей, социальных слоев, групп, находящихся (на «краю», «на обочине») вне рамок основных структурных социальных образований данного общества, господствующих в нем социокультурных норм и традиций (например, сельские жители, перемещенные в города, не имеющие



щие условия для восприятия и усвоения городского образа жизни, его норм, ценностей, установок и т. д.).

**МАРКЕТИНГ** — специфическая система управления предприятием, фирмой, компанией, предполагающая постоянное обеспечение тщательного учета процессов, происходящих на рынке, для принятия хозяйственных решений. Цель М. — познать, понять, привлечь потенциальных покупателей; создать условия постоянной адаптации производства к общественному запросу, требованиям рынка; разработать системы организационно-технических мероприятий по изучению рынка, интенсификации сбыта, повышению конкурентоспособности товаров с целью получения прибыли. Основные функции М. — изучение потребительского спроса, вопросы ценообразования, реклама, стимулирование сбыта, планирование товарного ассортимента сбыта и торговых операций, деятельность, связанная с хранением, транспортированием товаров, управлением торгово-коммерческим персоналом, организацией обслуживания потребителей. На основе анализа рынка, устойчивости потребительского спроса, национально-территориальных, социально-психологических особенностей людей в спросе на отдельную продукцию служба М. определяет программу, объем производства, ассортимент продукции, способы ее рекламирования, стимулирования покупателя. М. выступает целостной системой управления производством и сбытом продукции на основе изучения состояния рынка, рыночных отношений.

**МАТРИЧНАЯ СТРУКТУРА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ** — вид организационной структуры системы управления, совмещающий линейное и программно-целевое управление. В соответствии с принципами линейного управления (по вертикали) строится организация отдельных сфер управленческой деятельности (например, научные исследования, конструкторские разработки, производство, снабжение и т. п.), а реализация программ (проектов, тем) осуществляется по целевым принципам, по горизонтали. В условиях М. с. с. у. содержание работы (что и когда должно быть сделано) определяет руководитель программы, а исполнители подчиняются линейному руководителю, который решает, кто и как будет выполнять ту или иную работу. Для обеспечения слаженности работы по программам создается штабной орган управления — центр управления программами, осуществляющий координацию и оценку выполнения задач отдельными функциональными и линейными органами.

М. с. с. у. позволяет обеспечить гибкость и оперативность управления на базе рационального перераспределения задач, оптимизировать состав управленческих органов, усилить персональную ответственность руководителя за выполнение программы.

**МАФИЯ** — тайная террористическая, преступная организация, которая возникла на о. Сицилия (Италия) в конце XVIII в., пользующаяся для достижения своих целей методами шантажа, угроз, подкупа, насилия, убийств. В XX в. М. стали именоваться гангстерские организации в США, действующие теми же методами, занимающиеся наркобизнесом и т. п. В нашей стране М. обозначает организации коррумпированных преступников, их группировки, в определенной части связанные с должностными лицами и органами государственной власти.

**„МЕНЕДЖЕРСКАЯ СЕТКА”** — система ключевых принципов подхода к управлению. М. с. строится на комбинации двух фундаментальных составляющих работы менеджера: отношения к производству и отношения к людям.

Внимание к производству означает концентрацию усилий менеджера на формировании успешных идей, объеме продаж, качестве обслуживания, реализации решений вышестоящего руководства и т. п. Внимание к людям предполагает создание творческой атмосферы: привлечение персонала к участию в принятии решений, обеспечение справедливой системы оплаты и т. д.

Различные позиции на сетке выражают типичные модели такого поведения. Модель поведения менеджера, при которой он полностью сконцентрирован на производстве, называется моделью управления на основе задач. При этом менеджер выступает как требовательный надсмотрщик, который следит за выполнением планов и дисциплиной сотрудников. Отклонение от намеченного плана рассматривается как результат ошибки кого-либо из сотрудников, который должен быть обязательно наказан. Подчинение сотрудников решениям руководителя безусловно. Несогласие считается нарушением субординации. Недостатки такой модели поведения менеджера связаны с наличием здесь условий, которые подавляют творческую энергию сотрудников и снижают их отдачу.

Если менеджер придает исключительное значение человеческим отношениям, то такая модель его поведения называется «управлением сельским клубом». Людей не принуждают к работе, они пользуются поощрением и поддержкой. Их ошибки прощаются. Упор делается на неформальном общении. Сотрудники стараются избегать взаимной критики. Новые цели или идеи, которые могут нарушить взаимоотношения людей, не недряются. Подобная модель поведения менеджера приводит к росту затрат и потере работоспособности сотрудников.

Оптимальной моделью поведения менеджера является такая модель, которая обеспечивает гармоничное сочетание двух предыдущих моделей — интеграцию людей вокруг производства. Это — модель «управления группой». Здесь человеческие взаимоотношения формируются на основе решаемой задачи, поиска



эффективных способов ее осуществления. Сотрудники ориентированы на достижение более высокой производительности труда и удовлетворенность успешным результатом. Менеджер несет ответственность за то, чтобы цели были ясными и реальными. Модель «управления группой» обеспечивает долговременное развитие организации и творческие, доверительные отношения между сотрудниками.

Вся культура организации должна изменяться в направлении этой модели, для чего используются программы организационного развития.

**МЕНЕДЖМЕНТ** — рациональный способ управления, обеспечивающий эффективную организацию труда, повышение его производительности, ориентацию предприятия на прибыль и доходность, чуткость к различным новациям, воплощение их в производственной деятельности. М. представляет особую отрасль знания и профессиональной специализации управляющих — менеджеров, входящих в административный штат предприятия. В деловом мире сформировались такие важнейшие принципы М., как точность, пунктуальность, верность слову и взятым обязательствам, высокая компетентность руководителя, являющиеся необходимым условием эффективного хозяйствования.

**МЕНТАЛИТЕТ** — особенности индивидуального и общественного сознания людей, их жизненных позиций, культуры, моделей поведения, обусловленные социальной средой, национальными традициями и т. п. М. свидетельствует о специфических чертах социализации человека, его автономности и самобытности развития, суверенности как субъекта общественной жизни.

**МЕСТНИЧЕСТВО** — противопоставление субъектами управления своих особых, частных интересов общим интересам в ущерб последним. Объективно М. обусловлено противоречивостью интересов участников управления (индивидуальных, коллективных, региональных, отраслевых). Преодоление М. достигается установлением оптимальных приоритетов между субъектами управления различного уровня при решении задач, четким разграничением функций между отдельными органами управления, нахождением эффективных организационных процедур, социальных технологий подготовки, принятия и реализации решений.

**МЕСТНЫЕ ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ** — представительные органы власти, непосредственно избираемые населением административно-территориальной единицы, осуществляющие региональное управление социальными и экономическими процессами, обеспечивающие охрану государственного и общественного порядка, прав граждан в рамках своей территории. М. о. г. в. являются органами самоуправления, вы-

разителями власти и интересов граждан социально-территориальной общности.

Важнейшая функция М. о. г. в. — социальная, по обеспечению развития условий жизнедеятельности людей, реализации их потребностей и интересов (материальных и духовных). Социальную функцию М. о. г. в. выполняют в тесной взаимосвязи с экономической, направленной на активизацию хозяйственной предпринимательской деятельности.

Полная организационная, финансовая самостоятельность М. о. г. в. в рамках установленной компетенции является важнейшим условием успешности их деятельности, выполнения своих функций.

**МЕТОД** — регулятивная норма или правило (административный М. и т. п.); определенный путь, способ, прием решений задачи теоретического, практического, познавательного, управленческого, житейского характера.

**МЕТОД ГРУППОВОЙ РАБОТЫ** — социотехнический, социальной инженерии метод, направленный на создание, «выращивание» сплоченных творческих групп (например, управленческих команд), способных самостоятельно порождать новые идеи, содействовать личностному развитию участников группы, решать конкретные проблемы. Применение метода приводит к приросту продуктивности группы (синергический эффект). Это достигается правильным подбором группы, адекватной моделью коммуникации и точным определением задач. Для организации работы в группе применяются эвристические и системные алгоритмы поиска решений. Участники испытывают давление группы и в то же время склонны к более рискованным решениям, чем в одиночку. Для сплочения группы используются естественно протекающие процессы ценностного и делового самоопределения участников, их стремление к взаимопомощи и соперничеству (соревнование и конфликты).

Задача социального инженера состоит в оказании методической, психологической и нравственной помощи членам группы при ее формировании и развитии, обретении группой лидера, достаточного ролевого разнообразия и эффективной модели самоорганизации.

**МЕТОД НАУЧНЫЙ** — есть внутренняя закономерность движения человеческого мышления, взятого как субъективное отражение объективного мира; объективная закономерность, «переведенная» в человеческом сознании, используемая сознательно и планомерно как орудие объяснения и изменения окружающей действительности. Любой М. н. включает в себя познание объективных закономерностей и реализацию требований этих законов как норм, правил, приемов исследования объективных вещей, их практическое применение. В М. н. два мо-



мента — отражательный и нормативный, т. е. в нем отражены существенные связи и отношения объективной реальности, а также правила оперирования с объектом исследования. М. н. опирается на методологию научного познания, включающую в себя не только методы и учение о методах, но и всеобщие теоретические принципы, мировоззренческую позицию исследователя, способы преобразования социальной реальности.

**МЕТОД СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — способ или совокупность приемов, операций и процедур подготовок и принятия, организации и контроля за выполнением управленческих решений. М. с. у. подразделяются по характеру воздействия на сознание, волю и интересы людей. Выделяют четыре основных типа М. с. у.: экономические, организационно-распорядительные, правовые и социально-психологические.

**МЕТОД СТРУКТУРАЛИЗАЦИИ** — дезагрегирование проблем на составные элементы с последующей оценкой их относительной важности. Такую процедуру называют часто построением «дерева» целей. Общие правила построения «дерева» целей: соподчиненность, иерархичность — элементы нижнего уровня подчиняются элементам более высокого уровня, вытекают из них; сопоставимость — организация однородных целей на разных уровнях, сопоставление по значимости, масштабу; полнота — на каждом уровне имеются все необходимые компоненты (цели и средства достижения); определенность — оценка степени достижения, выраженная в качественно-количественных параметрах; гибкость (эластичность) — возможность корректировки. М. с. использует принципы системного анализа.

**МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ** — использование в проектировании трудовых коллективов различных методов: нормативного, метода аналогии (типизации), разработки проекта на основе опыта деятельности передовых предприятий и организаций, находящихся в сходных условиях, когда проектировщик производит эмпирическое обобщение практики, создает проект по имеющимся образцам. Все чаще в разработке социальных проектов используется метод моделирования. Речь идет о совокупности моделей, в том числе пространственном моделировании (модульном проектировании, функциональном моделировании, прогностическом моделировании). Моделирование позволяет «проигрывать» и оценивать различные варианты проектов коллектива в целях выявления оптимальных решений. Все большее распространение в проектировании получает метод автоматизации с использованием ЭВМ — система автоматического проектирования (САПР). Однако в социальном проектировании (исключая вопросы социальной инфраструктуры) применения этого метода недостаточно.

**МЕХАНИЗМ ТОРМОЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ** — система факторов, которые препятствуют эффективному функционированию и развитию общественного производства. Их длительное действие привело советскую экономику к кризисному состоянию.

Суть М. т. с. э. р. может быть выражена в следующих основных положениях:

— отсутствие как у отдельного работника, так и у предприятий непосредственной заинтересованности в увеличении объемов и улучшении качества производственно-трудовой деятельности, наличие прямой заинтересованности работать меньше и хуже, результатом чего являются неустранимый хронический дефицит необходимой для производства и населения продукции и услуг, низкое их качество, колоссальные размеры брака;

— затратный принцип в использовании материальных ресурсов, в результате чего при изготовлении различной продукции их используется больше, чем объективно необходимо; в ценообразовании, где формирование планово-оценочных показателей порождает прямую заинтересованность производителей в увеличении материальных затрат, разбазаривании; в порче, гибели громадного количества различных материальных ценностей, а также в выполнении множества ненужных работ;

— отсутствие заинтересованности в экономии и рациональном использовании трудовых ресурсов, в результате чего на разных участках производства занято больше работников, чем это необходимо, в то время как на многих других участках и в целых отраслях народного хозяйства работников нехватает;

— независимость производителя, его благосостояния от потребителя, принцип работы «на план и на склад», а не на потребителя, в результате чего при дефиците многих видов нужной обществу продукции производится много ненужной;

— незаинтересованность предприятий и их руководства в овладении достижениями научно-технического прогресса, из-за чего тормозится рост производительности труда, что также отрицательно сказывается на качестве продукции.

Демонтаж М. т. с. э. р. может быть осуществлен только на путях радикального изменения экономической системы: предоставление самостоятельности предприятиям с возложением на них полной экономической ответственности за результаты производственно-хозяйственной деятельности (то, что характеризуется как переход к рыночным отношениям, реальному хозрасчету, самокупаемости, самофинансированию, самоуправлению), ограничение разумными рамками централизованного государственного руководства экономикой, создание возможностей для использования и успешного функционирования разных форм собственности и хозяйствования, всемерного развития



рынка, конкуренции различных товаропроизводителей. Осуществление таких преобразований создает условия для социально-экономического развития нашего общества и, следовательно, для устранения механизма торможения.

**МИФ** — образ фантастического отражения действительности, возникающий в сознании в результате искаженного представления о реальности. М. в отличие от рационального, построенного на умозаключениях, обобщенного выражения окружающего мира есть его чувственный образ. В содержании М. происходит отождествление какой-либо идеи с самой действительностью, со всеми ее материальными и вещественными свойствами. Мифологическому мышлению свойственны неотчетливое разделение предмета и знака, вещи и слова, их эмоциональное восприятие.

М. несет в себе объяснительную и тем самым направляющую функцию. Он способен утверждать в обществе определенные ценности и нормы поведения. В этом смысле М. служит мощным средством управленческого воздействия, формирующего сознание людей в соответствии с заданными целями. Сила такого воздействия заключается в том, что оно обращено к эмоциональной, аффективной сфере поведения человека, к его чувству, душевным движениям. Идеология, облаченная в мифологические формы, способна подменять реальный мир искусственно созданными образами и с их помощью направлять восприятие и действия людей.

**МОДЕЛИРОВАНИЕ** — метод исследования социальных явлений и процессов, формирования и принятия управленческих решений. Моделирование основывается на замещении реальных объектов их условными образами, аналогами. Посредством метода моделирования описываются структура объекта (статическая модель), процесс его функционирования и развития (динамическая модель). В модели воспроизводятся свойства, связи, тенденции исследуемых систем и процессов, что позволяет оценить их состояние, сделать прогноз, принять обоснованное решение. Формы М. многообразны, зависят от типов конструируемых моделей и сферы применения. Выделяют предметное и знаковое М. Предметное М. предполагает создание моделей, воспроизводящих пространственно-временные, функциональные, структурные и т. д. свойства оригинала (конкретно-научные модели). Знаковое М. заключается в репрезентации параметров объектов с помощью символов, схем, формул, предложений языка (логико-математические модели). Гносеологическое содержание М. образует основу для переноса результатов, получаемых в ходе изучения моделей, на оригинал. Применяемое совместно с иными методами и процедурами, М. содействует прогрессу познания, достижению более полной и точной истины.

**МОДЕЛЬ** — эталон, стандарт; устройство, воспроизводящее, имитирующее строение, функции, действия какого-либо другого устройства (при испытаниях); образ, аналог, схема некоего фрагмента реальности, объекта культуры, познания — оригинала; интерпретация (в логике, математике). С гносеологической точки зрения М. — заместитель оригинала в познании, практике. С логической точки зрения М. — репрезентатор объекта, находящийся к нему в отношениях изоморфизма или гомоморфизма либо в более общих отношениях типа равенства. М. используется в случаях, когда требуется в удобной (наглядной) форме представить, изучить свойства исследуемого объекта. При этом учитывается, что М. и оригинал не тождественны, они лишь сходны. Иначе неизбежна абсолютизация, искажающая объективную картину и препятствующая достижению адекватного знания.

**МОЗГОВАЯ АТАКА** («мозговой штурм» «брейн-стреминг») — эвристический метод социальной инженерии. Представляет собой средство стимулирования интеллектуальной творческой активности, при которой участникам работы на первом этапе предлагается высказывать как можно больше вариантов управленческого решения, в т. ч. самых фантастических, а на втором этапе (согласно принципу отложенного обсуждения) из большого числа идей отбираются наиболее удачные и могущие быть использованными на практике. Метод разработан и описан американским психологом А. Ф. Осборном в 1938 г.

**МОНИТОРИНГ** — систематическое слежение, изучение состояния социальных явлений и процессов, сопоставление результатов постоянных наблюдений для получения обоснованных представлений об их действительном положении, тенденциях развития.

**МОНОПОЛИЯ** — состояние рынка, когда число продавцов столь незначительно, что каждый из них способен повлиять на общий объем предложения и на цену товара или услуги; небольшое число фирм (предприятий) контролирует всю или большую часть производства отрасли.

**МОРАЛЬНЫЙ ФАКТОР** — моральное основание социального поведения, действий индивида, группы, класса. В основе М. ф. лежит система воззрений на жизненное назначение человека, охватывающая понятия добра и зла, справедливости, совести, смысла жизни.

**МОТИВАЦИЯ** — побуждение человека, социальной группы к активной деятельности. М. указывает на причины и механизмы социальных действий, поведения людей, направленных на достижение целей. Побудительные силы активности человека — его потребности, интересы, инстинкты. М. отвечает на вопрос



о том, на что будет направлена энергия, активность личности, что предопределяет выбор целей и способы их достижения. Мотивы важно учитывать при оценке действий людей, результатов их деятельности, так как один и тот же результат может быть обусловлен различными побуждениями. Знание мотивационных действий, поведения, труда и т. д. имеет огромное значение в понимании людей, дает возможность воздействовать на них, добиваться эффективного использования их способностей. Зависимость продуктивности действий от силы мотивов не является линейной. Продуктивность возрастает при увеличении  $M$ . до определенного предела (оптимум  $M$ .), после превышения которого (избыточная  $M$ .) наблюдается снижение эффективности действий.

**МОТИВАЦИЯ ТРУДОВАЯ** — побуждение работника к трудовой деятельности путем воздействия на присущие ему мотивы. В качестве мотивов выступают цели, ценности, взгляды и т. п. человека. Структура мотивов конкретного работника индивидуальна, и от ее знания зависит эффективность  $M$ . т.

Существует материальная, социальная, политическая, административная  $M$ . т. Материальная мотивация осуществляется посредством воздействия на состояние экономических условий существования работника и реализуется через систему оплаты труда, распределения материальных благ и т. п. Социальная мотивация заключается в использовании нравственных и моральных стимулов, опирается на существующие в обществе ценности и нормы, признание ценности личности. Политическая  $M$ . т. включает воздействие на работника политическими идеями, идеалами, программами. Административная мотивация основана на дисциплинарной ответственности работника за исполнение обязанностей, выполнение правил трудовой деятельности. Средствами административной мотивации являются: замечание, выговор, увольнение. Включение мотивов работника в трудовой процесс служит мощным средством его активизации, повышения эффективности.

## Н

**НАЛОГ** — обязательный платеж, взимаемый государством в различных формах с физических и юридических лиц в государственный и местный бюджет. Н. подразделяются на прямые, определяемые размерами доходов, и косвенные, взимаемые через цены товаров.

**НАЛОГ НА ДОБАВЛЕННУЮ СТОИМОСТЬ (НДС)** — налог на разницу между стоимостью проданных фирмой товаров и стоимостью товаров, купленных фирмой (торговым предприятием) у других фирм (предприятий).

**НАЛОГОВАЯ СИСТЕМА** — совокупность обязательных взносов в государственный (общественный, республиканский, местный) бюджет части доходов (налога) субъектов хозяйствования и трудовой деятельности для использования в интересах всего общества (общности). Налоги выполняют функции аккумуляции финансовых ресурсов в централизованный фонд, экономического регулирования деятельности, воздействия на состояние социальных процессов в обществе.

Наличие централизованных финансовых ресурсов дает возможность решать задачи, требующие больших материальных затрат, повышает эффективность их использования. Уменьшение (увеличение) налогообложения в определенных сферах хозяйственной деятельности позволяет активизировать ее в интересах общества. Прогрессивный налог с населения является средством перераспределения средств в целях социальной защищенности малоимущих слоев.

Эффективная Н. с. выступает как метод экономического воздействия, демократизации системы управления.

**НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ (ПРЕДПРИЯТИЯ)** — совокупность научно-технических кадров, материально-технической базы и ресурсов, управленческого аппарата, которыми располагает организация, предприятия для решения научно-производственных задач. Обобщающей характеристикой Н.-т. п. о. является уровень квалификации научно-технических кадров и других работников, развитие науки, техники, технологии.

**НЕЗАВИСИМОСТЬ СИСТЕМЫ (В УПРАВЛЕНИИ)** — способность системы в определенный период обеспечить свою жизнеспособность при отключении от нее энергетических и информационных связей с другими подобными системами. Степень Н. с. социальной определяется способностью общности поддерживать жизнедеятельность, необходимую для собственного воспроизводства без наличия связей с другими такого рода общностями.

**НИГИЛИЗМ** — социальный особый тип восприятия действительности, определенная система идей и форма социального поведения; характеризуется категоричностью и всеобщностью отрицания, экстремизмом действий, слабостью или отсутствием позитивной программы. В политических теориях Н. — отрицание всех форм политической организации общества, всякой государственности. В правосознании — отрицание норм права, роли законодательства, сведение права к совокупности произвольных действий представителей исполнительной власти. С точки зрения психологии Н. — крайнее выражение присущего человеку стремления к освобождению от суеверий и предрассудков, традиционных нравов и условностей быта, к изме-



нению сложившихся норм, канонов, ритуалов, образцов поведения и общения, разнообразных социальных институтов.

В основе Н. всегда лежит социальный конфликт, обусловленный различными факторами (возрастными, профессиональными, национальными, политическими и др.) и выражающийся в противодействии конкретным отношениям, принудительно навязанным личности социальным ролям, нормам и ценностям, в разочаровании ими. Так, например, в политике Н. может выражать естественный протест против канонизации — превращения отдельных личностей, социальных и идеологических форм в объект поклонения, не подлежащий критике и сомнению в его непреходящей ценности. В различных исторических ситуациях Н. может играть как прогрессивную, так и реакционную роль.

**НОМЕНКЛАТУРА ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ** — категории работников государственного, хозяйственного управления, назначаемых государственными органами или избираемых в установленном порядке.

**НОРМАТИВ СОЦИАЛЬНЫЙ** — количественный или качественный ориентир оптимального (для данного этапа развития социального объекта) состояния социального процесса. Н. с. выступает ключевым понятием в достижении сбалансированности социального развития трудового коллектива. Подобная оценка норматива обуславливается характером его связи с показателями прогнозов, планов, социальных программ и т. п. Если социальный показатель отражает конкретное направление (вектор, процесс) социального развития, то норматив фиксирует оптимум данного показателя применительно к конкретным условиям. Н. с. дифференцируется под воздействием конкретной социальной среды, географических, этнических и других факторов.

**НОРМАТИВНАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ** — совокупность принципов, ценностей, норм управленческой деятельности. Н. к. у. может влиять на неформальные нормы, традиции, на принятие решений в процессе управления. Совокупность указанных типов норм и ценностей определяет содержание нормативного управления, которое расчленяется на три уровня. Первый — оперативное управление, которое руководствуется вопросами «как» и «с помощью чего» можно управлять. Второй — стратегическое управление, которое руководствуется нормами «что» и «когда». Третий — собственно нормативное управление, которое руководствуется вопросами «зачем» и «для чего».

**НОРМАТИВНАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ** — совокупность норм, прямо или косвенно регулирующих деятельность организации. Н. с. о. содержит в себе два типа норм, первый из которых регулирует собственно производственный процесс, а второй — организационные процессы, которые направлены на

производство самой организации как целостной социальной системы.

**НОРМАТИВНЫЙ АКТ** — письменный документ, устанавливающий либо изменяющий или отменяющий нормы права (обязательные правила поведения). Н. а. служит средством правового регулирования системы общественных отношений. Н. а. могут издавать строго определенные законом органы управления. Н. а. классифицируются по их юридической силе. Это (в порядке убывания) — законы, законодательные акты, постановления, ведомственные нормативные акты, решения и распоряжения местных органов власти, локальные нормативные акты (в рамках предприятия).

Важными характеристиками Н. а. являются правомерность (соответствие компетенции), непротиворечивость (отсутствие расхождений с другими Н. а.) и др.

**НОУ-ХАУ** — совокупность знаний и научно-производственного, управленческого или иного опыта, применяемых в деятельности предприятия, профессиональной работе, которые еще не стали, не являются всеобщим достоянием. Буквально Н.-х. означает «знать, как...», т. е. знать, как это сделать. Это понятие имеет широкое содержание, охватывает всевозможную информацию, необходимую для эффективной деятельности.

**НУВОРИШ** — человек, разбогатевший на спекуляциях, пробовавшийся в высшие слои общества, богач-выскочка.

## О

**ОБОСОБЛЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ** — организационно оформленное выделение системы в качестве структурного подразделения или самостоятельной организации. Характеризуется некоторой самостоятельностью, определенностью и целостностью системы. О. о. предполагает стабильное положение элементов системы, сложившееся количественное сочетание, преобладание внутренних связей над внешними, что определяет стабильность системы. Преобладание внутренних связей имеет свой предел, за которым наступает изоляция системы.

**ОБРАБОТКА ДАННЫХ** — процесс преобразования данных по заранее обоснованной методической схеме (алгоритм) с целью превращения их в информацию, приемлемую для оптимизации управляемой социальной системы. О. д. — обязательный элемент анализа данных в социологии. Процесс передачи данных от источника к потребителю и восприятие их в качестве информации могут рассматриваться как прохождение трех фильтров: физического, или синтактического, т. е. чисто количественное ограничение по пропускной способности канала связи, независимо от содержания данных; семантического, т. е. от-



бираются те данные, которые соответствуют тезаурусу потребителя; прагматического, где отбираются те сведения, которые полезны для решения конкретной задачи.

**ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ** — процесс общетеоретической подготовки руководителя в сфере управления на основе совершенствования экономических знаний, изучения опыта внедрения нововведений; развитие умения мыслить комплексно, способностей управлять коллективным трудом и разрешать конфликты.

Организация обучения предполагает изучение сильных и слабых сторон руководителя, оценку возможностей роста и необходимой работы по развитию подготовки руководителя. Проведение обучения требует: выявления и использования условий обучения на рабочем месте; использования возможностей на семинарах, проводимых внутри и вне организации, включая совершенствование самих семинаров; более активного использования литературы — специальных изданий, газет, журналов.

**ОБЩЕНИЕ** — многоплановый процесс установления и развития человеческих контактов, обусловленный потребностями совместной деятельности. О. включает в себя обмен информацией, формирование единой стратегии взаимодействия субъектов, восприятие и понимание другого человека. Благодаря О. происходит взаимное обогащение людей, осуществляется распространение культуры, создаваемой человечеством. Без обогащения субъектов, осуществляемого в процессе О., невозможны преобразовательная деятельность, само общественное производство. Между тем материальные и духовные ценности создаются в ходе предметной деятельности. О. невозможно без содержания, поставляемого в результате предметной деятельности. Отсюда тесная взаимосвязь и закономерная обусловленность предметной деятельности и О., которые в действительности существуют только в диалектическом единстве. О. есть непосредственно переживаемая реальность и конкретизация общественных отношений, их персонификация, личностная, субъективная форма их выражения.

**ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ** — есть конкретно-исторические связи людей в обществе, способ соединения общественных субъектов деятельности (социальных общностей и индивидов) друг с другом в процессе жизнедеятельности и в соответствии с ее характером, общественным укладом и функциями, условиями. О. о. представляют собой системообразующий фактор, обеспечивающий целостность данной общественной системы, ее функционирование и развитие.

**ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — управляемая социальная система, элементами которой являются общества, социальные группы, взаимодействующие между собой по поводу

реализации общих и особых интересов. С точки зрения элементно-структурной О. с. у. — это люди (персонально), организации, территориальные общности, социально-классовые, этнические и другие группы. С точки зрения функциональной О. с. у. составляет деятельность, поведение человека и социальных групп.

**ОБЪЕКТИВНОСТИ ПРИНЦИП** в социальном управлении — требование учета закономерностей развития объекта управления в процессе осуществления его целей. Особенностью О. п. является то важное обстоятельство, что следование (или нет) этому принципу предопределяет действенность применения всех других принципов управления (системности, комплексности, гласности и др.). Основу использования О. п. составляют как общественные, так и естественные науки. Социологические исследования — важнейшее условие реализации О. п. в социальном управлении.

**ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ** — выполнение обязанностей есть фактор успеха деятельности предпринимателя, что включает: исполнение законов, договорных соглашений, осуществление материального и морального вознаграждения работников предприятия, обеспечение их социальной защиты, своевременные представления декларации о доходах, уплату налогов, заявление о банкротстве в случае невозможности исполнения обязательств перед кредиторами.

**ОЛИГАРХИЯ** — политическое и экономическое господство, правление небольшой группы людей.

**ОПИСАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ** — способ представления системы. Существует ряд методов О. с. у. в зависимости от поставленных задач, заданных критериев. Практическое применение находят формализованные методы О. с. у., представляющие систему в виде определенной модели. Различают О. с. у. посредством структуры, которая отражает назначение, состав элементов, способы их взаимосвязи, функциональное состояние системы, описание математическое, предполагающее использование математического моделирования. О. с. у. предшествует обследованию — сбор данных о системе и их обработке, формулировка заключения о ее состоянии и функционировании.

**ОППОЗИЦИЯ** — выдвижение в политической сфере других идей и концепций (по отношению к действующей системе государственного управления). В социальной практике это выступление представителей коалиций, партий против мнения большинства или господствующего мнения в законодательных, партийных, управленческих и других структурах. О. может быть умеренной, радикальной, лояльной, конструктивной и деструктивной в зависимости от характера поведения и действий по



отношению к управленческим решениям, правящим партиям, органам власти.

**ОПТИМАЛЬНОСТИ ПРИНЦИП** — методологический подход, определяющий эффективность достижения целей в ходе решения управленческих задач. О. п. характеризуется согласованием различного рода противоречивых моментов в процессе формирования наилучшего состояния системы. Ориентиром при оценке полноты реализации О. п. может служить вариант разработки, при котором достигаются параметры, максимально отвечающие возможностям развития системы с учетом имеющихся ограничений. О. п. используется при планировании в условиях оптимизации сочетания централизованной экономической системы с самостоятельностью ее подразделений и т. д.

**ОПТИМИЗАЦИЯ** — процесс поиска либо наилучшей альтернативы вообще, либо альтернативы, удовлетворяющей определенным ограничениям с точки зрения нахождения такого состояния системы, при котором достигается максимальное или минимальное значение определенных ее функций.

Проблема О. в управлении предполагает наличие нескольких путей достижения цели и, как правило, набора некоторых критериев, ограничивающих выполнение управленческих задач. Решение подобных задач может происходить путем «перебора» отдельных вариантов. Решение задачи можно значительно ускорить, применяя ЭВМ, математические методы, методы моделирования. Оптимальное управление позволяет достичь результата наилучшим образом в соответствии с критерием оптимизации, реализовать цель управления с максимальным социальным эффектом.

**ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ** — поиск наилучшего из числа возможных вариантов. Основой О. у. р. является комплексное, взаимосвязанное решение всех аспектов проблемы, рассмотрение конкретного решения как элемента более крупной проблемы. Увеличение числа альтернатив принятия решений повышает вероятность выбора лучшего из них. О. у. р. предполагает определение наиболее эффективного решения с точки зрения результата, максимального использования ресурсов и временных затрат при минимальных издержках. В оптимизации управленческих решений используются достижения других наук: математический анализ, статистика, исследование операций и т. д.

**ОПЫТ СОЦИАЛЬНЫЙ** — совокупность накопленных знаний, навыков, умения, вынесенных человеком, общностью из жизни, из практической деятельности, процесса социального взаимодействия. О. с., понимаемый как результат обогащения формирующейся личности посредством активного включения ее

общественную практику, выступает существенным критерием успешной управленческой деятельности.

**ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ** — индивидуальные способности человека, обеспечивающие успешность, эффективность деятельности в области организаторской работы, направленной на упорядочение и регулирование действий отдельных индивидов или групп, закрепление за ними соответствующих обязанностей (функций), выполнение которых обеспечивает реализацию общей цели данной организации (производственной или общественной). В основе оценки О. с. личности лежит мера успешности соединения индивидуальных усилий людей — членов организации — в коллективное усилие, создание социальной силы, посредством которой достигается общая цель в кратчайший срок и с наименьшими затратами человеческих сил, финансовых и технических средств и т. д. Исходя из современных представлений о природе способностей человека можно предположить, что О. с. развиваются на основе задатков. В структуру О. с. входят как общие (интеллект, воля), так и специальные способности (привлекать к себе людей, вызывать доверие и т. д.). В социальной психологии О. с. рассматриваются как совокупность качеств человека — лидера.

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА** — разделяемые членами организации ценностные ориентации, нравственные нормы, представления о ее месте и роли в обществе; набор приемов и правил решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции работников.

По своему содержанию О. к. включает в себя цели людей, структуры власти в организации, культуру труда, образ жизни членов организации, их отношение к работе, традиции, ценности и др. О. к. включает различные содержательные компоненты, однако, как правило, некоторые из них имеют определяющее значение в деятельности организации, в соответствии с чем выделяется тот или иной тип О. к.

Например, основными компонентами О. к. японских предприятий являются: достижение групповых ценностей; предпочтение групповых процессов принятия решений индивидуальным решениям; особое внимание члену организации как личности; персонализация организационных отношений; взаимное доверие; надежда на инициативу подчиненных; отказ от жесткого формального контроля; личная идентификация с группой, подчинение ее интересам и нормам; определенность взаимных обязательств, в том числе между руководителями и подчиненными.

Характерные черты О. к. американских предприятий следующие: идеология «личного детерминизма», т. е. личности могут существенно влиять на свое будущее; высокая оценка, ощущение свободы самовыражения, индивидуализма; обеспечение



равных возможностей для всех; конкуренция как наиболее эффективный экономический механизм; непрерывный поиск улучшений и изменений; высокая оценка любой специализации; оценка выполненной работы, а не личности; основа для продвижения члена организации — выполненная работа и личная инициатива; приветствуется делегирование полномочий и осуждается демонстрация власти; основная ориентация — на будущее.

Одним из методов формирования О. к. выступает метод организационного развития. Его задачами являются улучшение взаимопонимания между подразделениями и отдельными членами организации, рационализация ее структуры, правил и норм деятельности. Такое развитие достигается путем изменения ценностных ориентаций и установок членов организации на открытость, сплоченность, сотрудничество.

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ** — имманентно присущее всякой развивающейся организации диалектическое противоречие между организационной нормой и аномалиями. При изменении воздействий внешней среды норма допускает разнообразные отклонения. Накопление отклонений в организации до определенного предела не нарушает ее структуры и функций, но порождает О. п. с. Дальнейшее накопление отклонений способствует переводу О. п. с. в конфликтную ситуацию и коллизию. Завершающим этапом развития О. п. с. может стать конфликт, который способствует ее разрешению, углублению или стабилизации. Развитие организации идет по пути реального разрешения О. п. с., в результате которого происходит одновременное изменение устоявшейся нормы и закрепление положительных отклонений. Складывается новая норма, более адекватно отвечающая внутренней структуре организации и изменяющимся условиям существования социального объекта. Чтобы организация могла развиваться, устойчивость нормы не должна быть слишком велика. Нормы развивающейся организации должны обладать не очень высоким уровнем доминирования над отклонениями. Атрибутами О. п. с. являются: сущность О. п. с., важность О. п. с. для функционирования организации, масштаб и критичность О. п. с., место возникновения в организации, время возникновения, модальность О. п. с.

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ** — форма системы управления, определяемая совокупностью устойчивых связей между элементами, обеспечивающими ее целостность, сохранение основных свойств при различных внутренних и внешних изменениях. О. с. с. у. указывает на способ организации и взаимодействие элементов системы и связей между ними. Основные элементы О. с. с. у. — связи и институ-

ты управления. Связи в О. с. с. у. подразделяются на вертикальные, горизонтальные, прямые и обратные. В соответствии с типами связей между элементами, составляющими структуру, существуют несколько типов структур. В системе управления производством выделяются: линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, программно-целевая структуры. Они используются в зависимости от вида управленческой деятельности. Стабильность и устойчивость организационной структуры обеспечиваются, как правило, типовыми структурными схемами, типовыми структурами. Структура органа управления индивидуальна, она отражает конкретные цели и специфику задач. О. с. с. у. формирует технологию управления, характер социальных отношений между его субъектами, направленность их ответственности, интересов. Так, в административной структуре управления ответственность субъекта управления направлена снизу вверх, в самоуправленческой — сверху вниз.

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ** — взаимодействие индивидуальных, групповых показателей поведения человека в деятельности. На индивидуальном уровне находит свое выражение в совокупности индикаторов личностного аспекта деятельности — таких, как мотивация, уровень удовлетворенности работ, личностные установки. Групповой аспект взаимодействия отражает социально-психологический климат. Организационный аспект включает эффективность управления и продуктивность деятельности организации.

Развитие О. п. влияет на продуктивность совместной деятельности коллектива. Факторы влияния О. п. соответствуют названным уровням: постановка цели как доминантная мотивационная перспектива — на индивидуальном уровне, эмоциональная жизнь в группе — на групповом уровне, организационная культура как средство понимания особенностей функционирования предприятия — на организационном уровне.

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ** — вид управленческой деятельности по разработке и внедрению научной организации управленческого труда. О. п. включает в себя рационализацию структуры органов управления, технологии, процедуры выполнения основных и наиболее массовых видов управленческого труда, документирования и документооборота, информационного обслуживания деятельности аппарата управления и т. п.

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОНФЛИКТ** — организованное взаимодействие индивидов, в котором позиция каждого выражена в явной форме и характеризуется фиксированной направленностью действий у одного участника на разрешение организационной проблемной ситуации, а у другого — на ее сохранение (углубление). Индивиды в О. к. вступают как представи-



тели организационных позиций, их действия регламентированы сложившейся нормативной системой или отражают логику развития организации и носят внеличностный, деперсонифицированный характер. Основными элементами О. к. являются: организационная проблемная ситуация (О. п. с.); «первый» участник, воспринимающий О. п. с. как препятствие для достижения задач должностной позиции; «второй» участник, воспринимающий О. п. с. как ситуацию, благоприятствующую решению задач его должностной позиции; конфликтное взаимодействие участников. Процесс образования и становления О. к. включает следующие стадии: О. п. с., организационная конфликтная ситуация, организационная коллизия, конфликтное взаимодействие, разрешение О. к.

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ** — целостная система распределения функций, осуществляющая интеграцию деятельности отдельных субъектов для решения определенных задач. О. м. обеспечивает комплексное использование методов управления, имеет специфическую структуру. О. м. способствует рациональному разделению труда, является основой планирования и распределения работ с установлением соответствия между организационной структурой и перечнем конкретных задач.

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ТРЕНИНГ** — метод социальной инженерии. Предназначен для формирования навыков организаторской, управленческой деятельности. Включает в себя обучение рефлексивному анализу, умению объединять людей и ресурсы в единую систему, посредством которой решались бы определенные задачи и создавались ситуации, приводящие в действие механизмы самоорганизации и саморазвития групп и коллективов.

**ОРГАНИЗАЦИЯ** — устойчивая система совместно работающих индивидов на основе иерархии рангов и разделения труда для достижения общих целей.

В зависимости от выполняемых функций или целей О. делятся на ряд типов. Первый тип — производственные, или экономические, О., занимающиеся созданием товаров, услуг, капиталов. Такие О. обеспечивают материальное существование общества. Второй тип — поддерживающие О., целью которых является социализация индивидов для выполнения ими соответствующих ролей в О. или обществе. Этот тип включает в себя О., непосредственно связанные с нормативной интеграцией общества (такие, как церковь, школа), а также занимающиеся восстановлением, реабилитацией индивидов (здравоохранение, благотворительность и т. п.). Третий тип — адаптивные О., которые создают знания, разрабатывают и проверяют теории (исследовательские организации). Их функция — обеспечение информационной интеграции общества. Четвертый тип — полити-

ческие О. Они имеют дело с общей регуляцией, координацией и контролем ресурсов, людей, отдельных подсистем в обществе. К таким О. можно отнести государство, различные общественные О., выражающие интересы людей. Эти О. являются основными источниками власти.

Некоторые О. обладают смешанными функциями. Например, институты государственного принуждения можно отнести одновременно ко второму и четвертому типам организаций.

Существуют также другие подходы к типологии О., в основе которых лежат их разнообразные параметры.

В процессе формирования О. проходят ряд стадий. Выделяют, например, стадии: «кристаллизации», когда группа людей осмысливает потребности общества и вырабатывает решения по их осуществлению; «признания», когда люди, образующие О., начинают взаимодействовать с другими О. по поводу своих целей и совместных усилий, получая признание; «институционализации», когда деятельность О. начинает осуществляться на основе устойчивых форм взаимодействия составляющих ее людей и с другими О. При этом происходит упорядочение, формализация отношения между людьми.

**ОРГАНИЗОВАННОСТЬ** — свойство субъекта социальной деятельности (личности или группы), характеризующее упорядоченность, интегрированность его активности, направленной на достижение целей деятельности. О. является сложным образованием, в структуру которого входит ряд процессов регуляции активности: планирование, координация, контроль, коррекция. О. субъекта определяется, с одной стороны, внешними управляющими воздействиями (например, в форме руководства) и, с другой, процессами самоорганизации. Основными предпосылками личностной О. является уровень развития самосознания, целеустремленность, гармоничность развития. Групповая О. формируется на базе ценностно-ориентационного единства коллектива, согласованности целей членов группы, групповой сплоченности.

**ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ** — часть управленческих органов, наделенная государственно-властными полномочиями. В зависимости от способов образования О. г. у. делятся на избираемые (представительные и исполнительно-распорядительные), образуемые исполнительно-распорядительные, назначаемые. По характеру решаемых вопросов существуют законодательные (например, Федеральное собрание, парламенты, конгрессы) и административные (советы министров, другие исполнительные органы). Оптимизация структуры, взаимодействия, распределения прав и обязанностей между властными органами управления, между эти-



ми органами и гражданским обществом является важнейшей задачей теории социального управления.

**ОСНОВНОГО ЗВЕНА ПРИНЦИП В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ** — принцип организации процесса социального управления; требование, состоящее в определении коренной, главной задачи среди комплекса взаимосвязанных задач — экономических, социальных, политических, духовных, от решения которой в основном зависит реализация целей управления. Для нахождения основного звена в социальном управлении необходимо выявить главную причинную связь, характеризующую качественную специфику социальной системы, ее сохранение, динамику развития. Основное звено — это то звено, которое цементирует систему, объединяет, интегрирует ее в единое целое, обеспечивает ее успешное функционирование, совершенствование.

Основное звено — непостоянная величина в непрерывно изменяющейся социальной системе. Оно меняется в ходе его поступательного движения. Так, в начале реформы политической системы в нашей стране на первый план выдвинулась проблема оптимального разграничения функций советских и партийных органов, затем формирование многопартийной системы и утверждение независимых партий, выражающих интересы отдельных социальных групп общества.

**ОТБОР ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ** — процедура дифференциации людей по степени их соответствия определенному виду деятельности и принятия решения о пригодности или непригодности кандидатов. В наиболее общем виде выделяются две формы О. п.: медико-биологический и психолого-педагогический, на практике дополняющиеся и некоторыми другими формами, такими, как, например, правовой. О. п. может проводиться как в отношении профессии в целом, так и в отношении более частных видов труда и отдельных должностных позиций. Специальные стандартные процедуры О. п. разрабатываются, как правило, только для высокоспециализированных видов деятельности, связанных с особой сложностью, ответственностью или опасностью труда, хотя неформально О. п. в том или ином виде присутствует во всех сферах человеческой деятельности. Сущностью О. п. является соотнесение индивидуальных особенностей потенциального работника с требованиями труда, в результате которого определяется профессиональная пригодность кандидата.

Научная обоснованность процедур О. п. выражается рядом характеристик выносимых решений, важнейшими из которых являются: стандартизованность (алгоритм принятия решения должен быть единым для всех кандидатов); специализированность (принятие решения должно основываться только на тех

критериях, которые связаны с эффективным выполнением деятельности); полнота (решение должно учитывать все значимые параметры); интегрированность (решение должно обобщать оценки по отдельным критериям, учитывая возможности взаимокompенсации); точность (решение должно основываться на высоконадежных данных); прогностичность (выносимое в результате О. п. решение должно учитывать долговременные перспективы соответствия кандидата требованиям будущей деятельности).

О. п. осуществляется путем установления медицинских и психофизиологических противопоказаний для работы в конкретной области деятельности, а также соответствия индивидуальных антропометрических данных того или иного кандидата на работу требованиям, предъявляемым к работнику эксплуатационными характеристиками обслуживаемых механизмов и оборудования. О. п. проводится и с помощью различного рода тестов, позволяющих установить скорость реакции испытуемого, степень его внимательности, способность к счету и т. д.

**ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ** — связи между субъектами управленческой деятельности по поводу выполнения взаимных прав и обязанностей в процессе достижения единой цели. Ответственность выступает как форма объективной зависимости между субъектами управленческих отношений в условиях общественного разделения труда. Объективной основой установления О. о. в социальном управлении являются интересы субъектов управленческой деятельности. Неисполнение или ненадлежащее исполнение установленных прав и обязанностей влечет нанесение ущерба собственным и общим интересам.

Ответственность формируется как результат тех внешних требований, которые предъявляют друг к другу субъекты управленческих отношений — индивиды, социальные группы, коллективы — по выполнению взаимных прав и обязанностей. Эти связи, образующие объективную основу О. о., устанавливаются путем закрепления соответствующих экономических, правовых и нравственных норм, плановых заданий, системы материального и морального поощрения, санкций, которые влияют на субъектов ответственности в целях придания их действиям единой направленности.

О. о., воздействуя на собственные интересы участников управленческого процесса, на их заинтересованность в достижении общей цели, служат важным элементом механизма соединения, гармонизации индивидуальных, коллективных и общественных интересов. Ответственность является обязательным условием успешного осуществления функций социального управления.



**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** — форма реализации социального контроля за поведением. О. может выступать для субъекта деятельности как внешний контроль (привлечь к ответственности), обеспечивающий возложение негативных последствий поступков на лицо, допустившее нарушение принятых норм и правил, и осуществление установленных за это нарушение санкций (воздействия в форме замечания, осуждения, наложения различных материальных санкций и т. д.); как самоконтроль, форма саморегуляции деятельности (нести ответственность), заключающаяся в способности человека сознательно решать стоящие перед ним задачи, свободно выбирать решения, утверждать своей деятельностью те или иные социально-нравственные ценности. Реализация социальных ценностей в этом случае воспринимается индивидом как нравственный, гражданский, профессиональный и т. д. долг, уклонение от которого предупреждается прежде всего механизмами внутреннего самоконтроля (совесть). О. вменяется человеку тогда, когда он имеет объективную возможность выбора и субъективно способен выбирать, а условием возникновения чувства и сознания О. у человека выступает знание альтернатив и возможных последствий выбора и осознание себя автором выбора, причиной происходящего. В зависимости от того, кто является субъектом решения, различают индивидуальную, групповую и коллективную ответственность.

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МАТЕРИАЛЬНАЯ** — принцип хозяйствования предприятий, объединений, предполагающий выполнение обязательств перед поставщиками и потребителями, бюджетом и банками, реализуемый путем предъявления претензий к нарушителю и взыскания по ним материальных санкций. О. м. является составной частью материальной заинтересованности как стимулирующего рычага хозяйствования. Повышение О. м. коллектива предприятия в целом за конечные результаты своей деятельности обуславливает необходимость включения в систему ответственности всех подразделений предприятия, а также отдельных работников.

О. м. подразделений предприятий реализуется путем предъявления к подразделению, нарушившему свои обязательства и причинившему в результате этого ущерб другому подразделению или предприятию в целом, претензий и взыскания по ним материальных санкций. Перед предприятием в целом подразделения несут ответственность за непроизводительные расходы и другие виды потерь предприятия, возникшие вследствие недостатков в их работе. Взаимную ответственность хозяйственные подразделения предприятия несут за невыполнение или ненадлежащее выполнение (в срок, по качеству, ассортименту, номенклатуре и т. д.) плановых заданий, внутривозрастных

заказов и других обязательств. Тем самым предприятию создаются такие экономические условия, когда расширяется его хозяйственная самостоятельность и инициатива.

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МОРАЛЬНАЯ** — понятие морального сознания и категория этики, отражающая, с одной стороны, способность человека быть субъектом своих действий и возможность, с другой стороны, для общества подвергать эти действия моральной оценке. Моральная (нравственная) ответственность распространяется на все социально значимые действия человека, совершаемые им в условиях объективной возможности свободного выбора этих действий. Чем большую социальную значимость имеют действия человека и чем больше объективных и субъективных возможностей для свободного выбора он имеет, тем большая ответственность падает на него. В отличие от юридической сферы О. м. намного шире. Нравственная ответственность является выражением свободы личности, она несовместима с конформизмом. О. м. включает в себя стремление личности к нравственным целям, умение реализовывать их на практике, способность на основании своих знаний и жизненного опыта предвидеть возможные отрицательные последствия своих действий. Необходимым условием эффективного управления является не только четкое разграничение сферы ответственности между субъектами управления, но и стимулирование их инициативы, выражающейся в принятии дополнительной ответственности за риск новаторских решений.

**ОТКРЫТАЯ СИСТЕМА** — система, имеющая проницаемые границы, обладает входами и выходами для обмена веществом и энергией с внешней средой. В силу проницаемости границ О. с. может компенсировать энергию, затрачиваемую на восстановление внутренней организации, нарушаемой самопроизвольными процессами, и на ее перестройку в связи с изменениями внешней среды. О. с. обладает свойством отрицательной энтропии. О. с. может существовать и развиваться настолько долго, насколько ее выходы способны создавать превышающее количество входов, т. е. насколько положителен баланс обмена энергией с окружающей средой.

**ОТКРЫТИЕ** — достижение научной новизны мирового значения в познании законов природы и общества, существенно меняющих и повышающих уровень представлений в данной области науки на основе проведения фундаментальных исследований. По законодательству открытием признается установление неизвестных ранее объективно существующих закономерностей, свойств и явлений материального мира, вносящих коренные изменения в уровень познания.

**ОТНОШЕНИЕ** — философская категория, выражающая связи и взаимозависимости элементов определенной системы;



эмоционально-волевая установка субъекта на явления среды, выражение его позиции, определенная предрасположенность. Как философская категория, выражающая связь элементов в системе, О. носит объективный характер. Оно универсально, поскольку известно, что в мире существуют только вещи, их свойства и О. Свойства и О. вещей тесно взаимосвязаны и переходят друг в друга. Вместе с тем одна и та же вещь, но взятая в разных О., выявляет различные свойства. О. бесконечно разнообразны: пространственные и временные, каузальные и функциональные, содержания и формы, целого и части и т. д. Особый тип составляют общественные О., одним из видов которых являются управленческие О.

**ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ РАБОТНИКА** — социальная, эмоционально-волевая установка личности, представляющая собой сложившуюся готовность человека действовать определенным образом в процессе трудовой деятельности, по отношению к предметам, средствам и результатам труда на своем рабочем месте. Субъективно-объективным показателем О. т. р. является состояние трудовой активности личности, мера интенсивности трудовой деятельности, направленной на достижение эффективного результата. По своему содержанию этот показатель включает различные характеристики — инновационную активность, отражающуюся в конкретной деятельности по реализации творческого потенциала работника во внедрении научно-технических и организационных новшеств; управленческую активность, характеризующую степень реального участия в управлении экономическими и социальными процессами, и др.

**ОТНОШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫЕ** — один из видов общественных отношений. Специфика О. с. заключается в том, что они соединяют людей в социальные общности разных уровней, видов и типов на базе одинаковых — в главном, основном — условий их жизни. По поводу этих условий, а вместе с тем по поводу факторов субъективного характера (социального поведения), которые в совокупности с объективными условиями обеспечивают совместную жизнедеятельность людей и в которых выражается их образ жизни, складываются О. с. как внутри социальной общности, так и между нею и другими общностями. В этих отношениях воплощаются положение людей в обществе, их интересы.

**ОТНОШЕНИЯ СУБОРДИНАЦИИ И КООРДИНАЦИИ** — вид управленческих отношений, которые характеризуют место и роль отдельных видов управленческой деятельности относительно друг друга, положение субъектов этой деятельности при осуществлении общей цели управления. Отношения субординации — отношения между субъектами управленческой деятельности, которые выражают непосредственное подчинение одного

другому в процессе управления единым объектом, вертикальные связи между ними. В отношении субординации находит свою конкретную реализацию централизм в управлении. Субординация указывает на приоритет общих интересов, общих целей над особыми, на их взаимосвязь и соподчиненность.

Отношения координации выражают связи несоподчиненных непосредственно субъектов управленческой деятельности, координация характеризуется согласованием в ходе реализации своих и общих целей. Эти отношения во многом выступают проявлением самостоятельности субъектов управленческих отношений, горизонтальных связей между ними. Отношения координации устанавливаются между отдельными звеньями социального управления, входящими в различные уровни субординации.

**ОТНОШЕНИЯ ЦЕНТРАЛИЗМА И САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ** — вид управленческих отношений, обе стороны которых присущи деятельности субъекта управления. Отношения централизма — это такие связи между вышестоящими и нижестоящими субъектами управленческих отношений по поводу реализации управленческих функций, при которых вышестоящие органы имеют права и обязанности определять содержание и направленность деятельности нижестоящих в соответствии с общей целью развития объекта социального управления. Отношения самостоятельности предполагают наличие у субъектов управленческих отношений прав и обязанностей, которые дают возможность определять содержание и направленность деятельности по реализации своих специфических и общих интересов. Эффективная работа механизма социального управления требует соответствия между централизмом и самостоятельностью. Централизм в управленческих отношениях оправдан лишь в той мере, в которой он необходим для обеспечения субъектом управления общей цели. Преодоление негативной тенденции к чрезмерной централизации осуществляется путем перераспределения прав и обязанностей между управленческими органами, демократизации системы управления.

**ОТРАСЛЬ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА** — относительно самостоятельная подсистема единого народнохозяйственного комплекса, выделившаяся в процессе разделения труда. Системообразующими факторами обособления О. н. х. выступают единство техники, технологии, назначение конечной продукции, общность используемого сырья и др. Отраслевое разделение труда — в целом прогрессивный процесс, повышающий эффективность общественного производства. Выделяются О. н. х.: промышленность, сельское хозяйство, транспорт, связь, энергетика, непродовольственная сфера; О. промышленности: добывающие и



перерабатывающие, в т. ч. машиностроение различных видов, легкая промышленность и т. д. В последнее время ведущее значение приобретают базовые О. и комплексы О.: машиностроение, агропромышленный комплекс, инвестиционно-строительный комплекс, топливно-энергетический комплекс, комплекс социальных О., транспортный комплекс. Развитие отраслевого разделения труда влияет на формирование отдельных видов отраслевого управления.

**ОХЛОКРАТИЯ** — обозначение крайней, извращенной формы демократии, ее последствий. Охлократия проявляется в форме экстремизма на митингах, демонстрациях, в несанкционированных действиях, связанных с нарушением порядка, норм поведения, различного рода провокациями и т. д. Охлократия не имеет в себе созидательных начал, является псевдодемократией.

**ОЦЕНКА КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ** — результат анализа и выявления по определенной методике качественного состава руководителей и специалистов, степени их соответствия современным требованиям, предъявляемым к работникам аппарата управления. Субъектами оценки могут выступать: руководитель, отдел кадров, общественный орган. Наиболее объективную и всестороннюю оценку дает экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации и общественных организаций. В экспертную комиссию по оценке руководителя могут включаться его подчиненные. Критериями оценки являются конкретные результаты труда работника по выполнению возложенных на него функций, а также наличие и степень реального проявления гражданских, нравственных, деловых и личностных качеств в процессе его трудовой и общественной деятельности. При оценке руководителя важнейшим критерием являются также результаты труда возглавляемого им коллектива на основе принятых показателей его деятельности.

## П

**ПАРЛАМЕНТСКАЯ РЕСПУБЛИКА** — демократическая система управления, при которой верховная власть принадлежит законодательному органу (парламенту). Он формирует правительство, выбирает его главу. Высшим субъектом исполнительной власти, осуществляющим государственную политику, является глава правительства, который в своих действиях зависит от соотношения политических сил, представленных в парламенте. Принцип разделения властей в П. р. в полной мере не реализуется. В П. р. может существовать институт президентства. При этом президент избирается парламентом и является га-

рантом соблюдения конституционных норм, фактически не обладая властными функциями.

П. р. является системой управления, наиболее быстро реагирующей на изменения, происходящие в обществе. Однако ей присуща меньшая стабильность власти по сравнению с президентской республикой, особенно в сложных многоэтнических обществах.

**ПЕРСОНАЛ** — категория работников, объединенных по признаку принадлежности к организации (аппарату, отделу, службе, лаборатории, кафедре и т. д.) или к профессии (управленческий, административный, инженерный, технический персонал и т. д.).

**ПЛЕБИЦИТ** — опрос населения по тем или иным конкретным проблемам государственного, административно-территориального устройства и другим, затрагивающим интересы народа и требующим непосредственного его участия в решении этих вопросов. В некоторых странах, например во Франции, П. считается синонимом референдума. С формально-юридической точки зрения процедура проведения П. независимо от того, какой вопрос при этом решается, ничем не отличается от процедуры референдума.

**ПЛЮРАЛИЗМ** — в науке управления, в политологии понятием П. определяется политическая система общества, его власть осуществляется взаимодействующими правящими и оппозиционными политическими партиями с участием других общественных организаций. В результате такого взаимодействия вырабатываются политические компромиссы, устанавливается взаимосвязь в политических стратегических действиях, «социальное партнерство» разнородных сил. П. трактуется обществоведами как реальное, живое множество мнений, основанное на динамическом понимании региональных культур и политических структур, понимаемых как открытые системы. Социально-политический П. как условие демократизма предполагает наличие множества сообществ или ассоциаций, равноправное существование нескольких отличных друг от друга истин, провозглашаемых в одной и той же социально-временной плоскости по поводу одного и того же явления. П. органически связан с материалистическим монизмом, где множественность мнений и суждений о социальной реальности базируется на познании объективной истины. П., основанный на широкой гласности, сопоставлении различных позиций, взглядов, интересов, на объективной многовариантности путей развития, создает базу политического единства общества и не имеет ничего общего с казарменным «одномыслием».

**ПОДХОДЯЩАЯ РАБОТА** — для граждан, потерявших работу и заработок (трудовой доход), подходящей, согласно за-



конодательству, считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая пол, возраст, стаж и опыт работы по специальности, транспортную доступность нового рабочего места. Законом устанавливаются критерии П. р., в том числе с учетом возможных вариантов профессиональной переподготовки, усиливающих социальную защищенность трудящихся.

**ПОДЧИНЕНИЕ** — употребляется в нескольких значениях: как зависимость индивида (группы, общности и т. д.) в своих действиях от другого лица; как действие руководителя (управляющей системы) по приведению действий людей, находящихся в субординированных отношениях, в соответствие с требованиями организации к своим членам; как умение человека, участника организованного действия сознательно направлять свои стремления и поступки на достижение общей задачи (коллектива, группы, класса, народа, общества, человечества). Необходимость П. вытекает из существования общественного и технологического разделения труда и обусловленного этим распределения различных функций среди членов конкретной организации. П. осуществляется в сети отношений «взаимной зависимости» (Макаренко), в которых находятся члены трудового или иного коллектива.

Подчинение действий и воли отдельного человека общей цели достигается различными методами: экономическими — посредством обеспечения выгодности П. в процессе совместной работы; административными — сочетанием методов убеждения и принуждения; социально-психологическими — путем использования работников согласно их наклонностям, способностям, а также использованием наклонностей людей к подражанию, внушению. Наиболее безболезненное подчинение человека достигается на основе его добровольного и сознательного принятия на себя обязанностей, выпавших на его долю как члена организации, коллектива. Для регулирования субординационных отношений (отношений соподчинения) каждый руководитель наделяется правами поощрения и наказания подчиненных как средствами оперативного управления.

**ПОЛИТИКА** — взаимоотношения социальных групп, классов; совокупность действий государственных органов и учреждений, общественных организаций и др. Коренным вопросом политики является вопрос завоевания и удержания власти, а также ее использования. Выделяют экономическую, социальную, национальную, культурную, аграрную политику и т. д. П. обусловлена и определяется базисными, в конечном счете, экономическими отношениями. В то же время политика обладает определенной независимостью и собственными внутренними законами развития, оказывает огромное, в отдельные периоды

времени даже решающее воздействие на экономику и другие стороны общественной жизни.

**ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНАЯ** — совокупность принципов, решений и действий государственных органов и других организаций, направленных на обеспечение оптимального функционирования и развития социальных общностей и отдельных индивидов, их социальную защищенность в кризисные периоды жизни общества.

**ПОТРЕБНОСТЬ** — категория, фиксирующая свойства, объективно присущие живым существам, которые заключаются в их нуждаемости во внешних и внутренних условиях для поддержания жизни. Все живые существа — растения, животные, люди — относятся к числу так называемых открытых систем, существующих лишь в тесном взаимодействии с окружающей средой, производящих с ней обмен веществом, энергией и информацией. Поскольку этот обмен обусловлен самой природой названных систем, он выступает существенным их определением. Открытые системы участвуют в указанном обмене, движимые своими П., выступающими как нужды, как неотвратимое требование к окружающей среде.

П. не ограничиваются только требованиями к внешней среде, но нужны для поддержания нормального уровня жизни в определенном функционировании — движении, действовании и т. п. П. подразделяются на предметные (внешние) и функциональные (внутренние). Такое понимание двойного характера П. существенно, так как позволяет понять природу П. и их детерминирующую роль в деятельности субъекта. Деятельность побуждается не только нуждой в предметах внешнего мира, но и требованиями к известному функционированию как внутреннему условию жизни. Подобно всякому живому организму, человек своей природой определен испытывать нужду во многих предметах и явлениях — как внешнего, так и внутреннего порядка. Однако П. его существенно отличаются от П. других существ — и не только тем, что человеческие П. более развиты, количественно и качественно разнообразнее. Особая природа ведущих человеческих П. заключена в их общественно-производственной обусловленности. Если П. других существ удовлетворяются путем присвоения готовых продуктов природы, сколь бы трудным ни было это присвоение, то П. людей обеспечиваются через активную деятельность в общественном производстве, в процессе которого создаются необходимые предметы потребления.

Человеческие П. носят объективный характер, т. е. существуют в самой действительности и не зависят от сознания и воли людей. Отражаясь в сознании, объективные П. получают субъективную форму своего существования. Познание П., их пере-



вод в субъективный вид — действие исключительного значения, ибо от него зависит успешность (или, наоборот, безуспешность) практической деятельности человека по удовлетворению П. В своем реальном функционировании человеческие П. находятся в сложной взаимозависимости, которая носит иерархический характер взаимодействия различных уровней. Особое значение в сфере управления имеет положение о том, что удовлетворение П. низшего уровня, находящихся в фундаменте жизненных процессов, определенным образом детерминирует активизацию П. высшего уровня — социальных П.

**ПРАВА ЧЕЛОВЕКА** — в широком смысле под правами человека понимаются права индивида как члена общества, права личности. С точки зрения их статуса П. ч. прежде всего представляют собой определенные идеи политического, морального, правового характера и через различные формы общественного сознания отражают требования, притязания различных классов и социальных групп общества, продиктованные условиями жизни, уровнем социального развития. П. ч. в этом смысле выражают общественное мнение и направлены на достижение общественных идеалов. Социальные притязания и возможности личности, объективно обусловленные системой общественных отношений, передовыми идеалами и т. п., становятся юридическими (субъективными) правами личности, правовым статусом личности.

**ПРАВО** — система обязательных социальных норм, охраняемых силой государства. С помощью П. социальные силы, держащие в руках государственную власть, регулируют поведение людей и их коллективов, закрепляют в качестве обязательных определенный круг общественных норм.

Как часть надстройки, П. обусловлено экономическим строем общества, его социальной структурой, политическими отношениями; оно испытывает влияние исторических требований, господствующей идеологии и некоторых других факторов. П. не может быть иным, чем экономический строй и обусловленное им культурное развитие общества.

Выступая как необходимое орудие государственного управления, форма реализации государственной политики, П. одновременно — важный показатель положения личности в обществе и государстве, средство охраны ее интересов. Права, свободы и обязанности человека и гражданина, составляющие правовой статус личности, — существенная составная часть П., весьма важная для оценки развитости и демократичности данной правовой системы.

П. охватывает все важнейшие сферы общественной жизни. Оно закрепляет отношения собственности, выступает как регулятор меры и форм распределения труда и продуктов между

членами общества (гражданское П., трудовое П.), регламентирует организацию и деятельность государственного механизма (государственное П., конституционное П., административное П.), определяет меру борьбы с посягательствами на существующие общественные отношения и процедуру решения конфликтов (уголовное П., процессуальное П.), воздействует на многие формы межличностных отношений (семейное П.). Таким образом, единая правовая система внутренне дифференцирована и складывается из ряда отраслей права, каждая из которых имеет свой предмет регулирования и обладает специфическими чертами. Укрепление правовой основы государственной и общественной жизни является одним из основных направлений развития политической системы нашего общества, обеспечения принципа социальной справедливости.

**ПРАВО СОБСТВЕННОСТИ** — важнейшее право в государстве, признается и охраняется Законом. Собственник по своему усмотрению владеет, пользуется, распоряжается принадлежащим ему имуществом, землей. Осуществление права собственности должно согласовываться с интересами граждан, предприятий, учреждений, государства, охраной окружающей среды.

**ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА** — в узком смысле сумма накопленных в ходе исторического развития и воспроизводимых правовых ценностей (принципов, норм, категорий, знаний, юридико-технических и юридико-организационных норм); в более широком смысле — понятие, отражающее зависимость права от общей культуры общества и степень отражения этой культуры в правовой системе данного общества. П. к. особенно тесно связана с политической культурой. П. к. личности предполагает овладение правовыми аспектами общественной жизнедеятельности, достаточно широкий круг необходимых юридических знаний, а также следование требованиям права на основе внутреннего убеждения. П. к. гражданина является важной предпосылкой реализации им своих прав и свобод, а также выполнения своих обязанностей.

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ** — форма регулирования общественных отношений, посредством которой поведение их участников приводится в соответствие с требованиями, содержащимися в нормах права. Механизм П. р. общественных отношений включает такие элементы, как правовые нормы, правовые отношения, правовая ответственность, правовое сознание и т. д. Важную роль в процессе П. р. играет правовое воспитание граждан.

**ПРАВОВОЙ АКТ** — официальный письменный документ, направленный на регулирование общественных отношений. П. а. подразделяются на нормативные акты, являющиеся формой выражения правовых норм, и индивидуальные акты, порождаю-



щие права и обязанности для конкретных лиц. Нормативные акты издаются уполномоченными государством органами в пределах их компетенции, с соблюдением иерархии П. а., требующей соответствия актов нижестоящих звеньев государственной власти и управления актам вышестоящих звеньев. Несоблюдение правовой иерархии, принципа верховенства закона по отношению к другим (подзаконным) нормативным актам приводит к нарушению законности в управлении и снижает его уровень.

**ПРАВОВОЙ СТАТУС ЛИЧНОСТИ** — система признанных и закрепленных государством в законодательном порядке прав, свобод и обязанностей, а также законных интересов личности как субъекта права. Права и свободы представляют собой социальные возможности гражданина, признанные и обеспеченные государством; обязанности выражают притязание государства к гражданину, его поведению. Законными интересами являются те интересы личности, которые непосредственно не охватываются содержанием установленных законом прав и свобод, но подлежат защите со стороны государства и охраняются законом. В основе прав, свобод, обязанностей и законных интересов личности лежит обладание, пользование конкретными социальными благами: социально-экономическими, духовными, политическими и личными. П. с. л. определяется прежде всего принадлежностью человека к конкретному государству, механизмом правового регулирования общественных отношений, включающим такие элементы, как правовые нормы, правовые отношения, правовая ответственность, правовое сознание и т. д.

**ПРАВОМЕРНОСТЬ** — соответствие явлений социальной жизни (деятельности или результатов деятельности субъектов права) требованиям и дозволениям содержащейся в нормах права государственной воли. П. исключает какое бы то ни было отклонение от предписаний права, антипод ее — противоправность (правонарушение).

П. как главное юридическое свойство общественных отношений предполагает высокий уровень правосознания субъектов права, а также их общей и особенно правовой культуры. П. в поведении субъекта права является выражением единства внешней (объективной) стороны его деятельности и внутренней, духовной (субъективной) стороны, характеризующей отношение индивида к своему поведению, оценку им своей деятельности.

**ПРАВОПОРЯДОК** — одна из основных составных частей общественного порядка, складывающегося в результате осуществления различных видов социальных норм, регулирующих разнообразные сферы общественной жизни и различающихся между собой характером и способом воздействия на поведение

людей (обычай, нормы морали, правила общественных организаций и др.).

Как определенное состояние регулируемых правом общественных отношений П. характеризуется реальным уровнем соблюдения законности, обеспечения и реализации субъективных прав, соблюдения юридических обязанностей всеми гражданами, органами и организациями. Под общественным порядком в узком смысле обычно понимается охрана личности и прав граждан, нравственности и общественного спокойствия, обеспечение дисциплины граждан в общественных местах и быту. Формирование П. в изменяющихся условиях жизнедеятельности общества — одна из задач социального управления.

**ПРАВОСОЗНАНИЕ** — совокупность взглядов, идей, выражающих отношение людей, социальных групп, классов к праву, законности, правосудию, их представление о том, что является правомерным или неправомерным.

П. включает знание действующего права, его основных принципов и требований, но не сводится к нему. Для П. не менее важны оценочный момент и поведенческие установки. П. подчинено общим закономерностям развития общественного сознания. Оно выступает как специфическое отражение экономических, политических и иных отношений данного общества, положения классов и индивидов в системе общественного производства и социально-политической культуре. Существенное влияние на П. оказывают другие формы общественного сознания, прежде всего политическое сознание и мораль, а также общественная психология, исторические традиции, сложившийся образ жизни. Развитие П. является одной из важнейших предпосылок повышения эффективности социального управления.

**ПРАКТИКА** — материально-чувственная деятельность по преобразованию объективной реальности — как первичной, естественной, природной, так и вторичной, искусственной, социальной. Атрибутами практики выступают: деятельность субъекта и деятельность с объектом. Под первой подразумевается деятельность человечества в целом, ибо П. — результат общерокового становления человека, в ходе которого формировались его черты как социального существа. Будучи осознанной активностью, П. опирается на функциональное разделение деятельности — производство материальных и духовных благ, интегрируемых в богатство и культуру. П. опирается на общечеловеческий опыт и выступает не однократным индивидуальным преобразовательным действием, а групповым, воспроизводимым, совершенствуемым трудом, поддерживаемым культивацией навыков и обучением поколений. Как деятельность с объектом П. — существующая вне и независимо от субъекта реальность, на преобразование которой нацелена его активность.



П., следовательно, предоставляет единство субъективного и объективного, и по форме она определяется деятельным началом, идущим от субъекта. По содержанию она чувственно-моральна, непосредственно осязаема, объективно результативна.

П. выступает критерием истинности познания. Она осуществляется на основе знания, идеального плана, программы действия. Одновременно П. как производственно-материальная деятельность реализуется по законам объективного мира. В П. элементы познавательной среды (понятия, идеи, формы) получают конкретную, действительную форму, становятся «для себя бытием». Если знание истинно, то и базирующаяся на нем П. согласуется с законами объективного мира, обеспечивает достижение планируемых результатов.

Фундаментальными свойствами П. являются абсолютность, относительность, процессуальность. Абсолютность П. состоит в том, что она в конечном счете является единственным средством устанавливать несоответствие знания действительности, подтверждать и выявлять объективную истину, опровергать все разновидности агностицизма, скептицизма, волюнтаризма. Относительность П. заключается в том, что она не претендует на догматическое установление истины в «последней инстанции», имеет конкретно-исторический характер, связана с наличной преобразовательной деятельностью человека, ее потенциалом, обогащается, имеет свои формы и содержание. Процессуальность как свойство П. вытекает из ее абсолютности и относительности и сводится к тому, что П. есть протяженная во времени социальная деятельность, слагающаяся из относительных проверочных шагов, экспериментальных актов и т. п., не могущих в полной мере на каждом данном отрезке подтвердить или опровергнуть испытываемое положение, но образующих в совокупности интегральное весьма строгое доказательство.

К основным формам П. относятся в сфере естествознания — научный опыт, всякого рода экспериментирование, связанное с воздействием на объект искусственными средствами; в сфере обществознания — опыт производственной, совместной трудовой деятельности, государственности, политической жизни и управления, социальное экспериментирование, опыт общественного строительства в различных странах, опыт гражданской и военной истории в целом.

**ПРЕДВИДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ** — опережающее отражение социальной действительности; сам процесс исследования либо полученное знание. П. с. разделяется на реалистическое (научное и обыденное) и фантастическое (например, утопии, религиозные пророчества). Специфика научного П. с. состоит в том, что оно в отличие от других видов основывается на знании общественных законов. В литературе существует не-

сколько типологий научного П. с.: предсказание (описание перспектив) и преуказание (разработка решений социальных проблем); прогнозирование (определение качественных параметров предсказываемых явлений). В качестве форм конкретизации научного П. с. выступают гипотеза (описание будущего на уровне положений общей социальной концепции), прогноз (качественное и количественное предвидение прикладного характера), план (директивная постановка цели и предвидение деталей целесообразного развития). С точки зрения практики целесообразно выделять предсказание как теоретическое научное П. с. и прогнозирование социального как прикладное П. с. (независимо от того, выражен прикладной прогноз количественно или только качественно).

Научное П. с. является функцией законов социальной теории. Через целеполагание и социальное прогнозирование оно входит в систему социального управления.

**ПРЕДМЕТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** — термин, характеризующий человеческую деятельность с точки зрения воздействия на объект в целях его преобразования. Предметная деятельность многообразна, она, если говорить о синхронном ее плане, осуществляется как интеллектуальная и оценочно-эмоциональная деятельность, в диахронном (т. е. в качестве процесса, развертывающегося во времени) — как теоретическая (духовная) и практическая (материальная) деятельность. Понятие интеллектуальной деятельности связано с таким воздействием на предмет, в результате которого субъект приобретает знания о его свойствах и, преобразуя полученное знание, использует его в производстве нового предмета. Таким образом, интеллектуальная деятельность в процессе своего развития не ограничивается познанием на уровне отражения свойств наличных предметов, а целенаправленно переработав полученный материал, создает идеальную модель будущего предмета, который соответствовал бы индивидуальным или специальным потребностям людей, их реальным запросам.

Интеллектуальная деятельность осуществляется в неразрывной связи с оценочно-эмоциональной. Чтобы достигнуть поставленные цели, человек должен не только познать предметы и явления действительности, но и оценить их с позиций своих потребностей и интересов. Это и осуществляется в процессе оценочно-эмоциональной деятельности.

Предметная деятельность как процесс, развертывающийся во времени, на первом этапе выступает в качестве теоретической, на втором — в качестве практической деятельности. В результате теоретической деятельности создается духовная модель будущего предмета, в процессе практической деятельности осуществляется материализация этой духовной модели.



В итоге мы получаем материальный предмет, способный удовлетворить потребность людей.

**ПРЕДПРИИМЧИВОСТЬ** — совокупность деловых и нравственных черт руководителя, характеризующих его способность находить оптимальные, нестандартные решения, доводить их до конца, допуская обоснованный риск. Качества предприимчивого руководителя выражают его умение преодолеть сложные ситуации путем новых, инновационных способов активизации инициативы работников, хозяйственной расчетливости в рамках законности, нравственных и социальных ценностей, соединения интересов личности, коллектива и общества в целом.

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ СПОСОБНОСТЬ** — способность человека, его знания и умения, моральные качества эффективно использовать сочетание ресурсов (материальных, финансовых, людских и др.) для производства товаров и услуг, принимать грамотные, обоснованные выгодой управленческие решения, создавать новшества, идти на риск.

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО** — инициативная самостоятельная деятельность граждан и коллективов, направленная на получение прибыли, основанная на использовании всех форм собственности.

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ ФУНКЦИИ** — основные направления деятельности и характер поведения человека, связанные с предпринимательством. В числе специфических функций выделяются следующие.

Во-первых, предприниматель берет на себя инициативу включения ресурсов (капитала, земли, труда) в единый процесс производства товара или услуги, одновременно является движущей силой производства и посредником, соединяющим воедино все ресурсы для осуществления дела, обещающего быть выгодным, прибыльным.

Во-вторых, предприниматель реализует ответственную задачу принятия всего спектра решений в ходе ведения бизнеса, дела.

В-третьих, предприниматель выступает в роли новатора, человека, стремящегося вводить в обиход на коммерческой основе новые продукты, новые производственные и социальные технологии, новые формы организации бизнеса.

Наконец, предприниматель — это человек, сознательно идущий на риск, где успех его деятельности и прибыль не гарантированы. Предприниматель рискует как своим временем, трудом, деловой репутацией, так и вложенными средствами — собственными и своих партнеров (компаньонов, акционеров, учредителей). Отмеченные функции определяют характер и содержание предпринимательской способности.

**ПРЕДПРИЯТИЕ** — первичное звено народного хозяйства,

результатом деятельности которого является продукт (услуга). В условиях товарного производства П. — любая хозяйственная единица, продукт которой имеет товарную форму. В социальной организации предприятия выделяются собственник и совокупный работник, т. е. определенным образом организованная совокупность людей как носителей рабочей силы. При этом собственниками могут быть отдельные индивиды, их объединения (кооперативы, общественные организации и т. п.), государство. В двух последних случаях функции собственника обычно реализуются через специальных представителей (назначаемых руководителей, наблюдательные советы и пр.).

**ПРЕЗИДЕНТСКАЯ РЕСПУБЛИКА** — демократическая система управления, в рамках которой президент является субъектом власти, независимым от других властных институтов. В классической П. р. (например, в США) в наиболее полном виде реализуется принцип разделения властей. Президент избирается народом и выступает в качестве главы государства, носителя высшей исполнительной власти. Он формирует правительство и может быть его главой. При этом преобладание (в конституционной силе) остается за законодательным органом власти, который имеет право квалифицированным большинством преодолеть вето президента, наложенное на тот или иной закон, а в крайних случаях отстранить его от должности (процедура импичмента). Президент не обладает правом роспуска законодательного органа, который независим от президента.

На практике П. р. может быть наделена свойствами других систем управления и в соответствии с этим приобретает те или иные особенности. Усиление власти президента, когда ему даются дополнительные права (созыв и роспуск законодательного органа власти, принятие законов без его участия, исключительное право — объявление референдума и т. д.) придает П. р. авторитарный облик.

Усиление роли законодательного органа власти, когда он выбирает президента, может ограничивать его конституционные и другие права, означает приобретение П. р. черт парламентской республики. В обоих случаях происходит искажение принципа разделения властей.

Классическая П. р. сочетает в себе способность выражать в рамках законодательных органов многообразие интересов социальных групп общества и в лице президента имеет эффективный институт реализации этих интересов. При этом в рамках П. р. всегда проявляется тенденция к авторитаризму, отсутствующая в парламентской республике. Такая тенденция преодолевается развитием атрибутов гражданского общества.

**ПРИБЫЛЬ** — конечный финансовый результат хозяйственной, предпринимательской деятельности. П. представляет собой



превышение суммы выручки в оптовых ценах предприятия над полной себестоимостью реализованной продукции. Зависит от внутренних факторов — объема и реализации продукции, расхода сырья, материалов, энергии, потенциальных возможностей работников, квалификации кадров, использования оборудования, новейших техники и технологии, производительности труда, экономии ресурсов. К внешним факторам прибыли относятся прежде всего конъюнктура рынка, платежная дисциплина покупателя продукции. П. направляется на покрытие платы за ресурсы, топливо, воду, энергию; на кредиты, погашение налогов, развитие предприятия, оплату труда. С переходом к рынку влияние на П. все в большей мере оказывает маркетинговая деятельность в ее системном осуществлении.

**ПРИВАТИЗАЦИЯ** — передача государством прав собственности на имущество отдельным лицам или группе лиц, реализуется посредством бесплатной передачи или путем продажи.

**ПРИМЕР ЛИЧНЫЙ** — персонифицированный ориентир для социального подражания в различных областях жизнедеятельности людей. Различают положительный и отрицательный П. л., при этом критериями оценок выступают требования социального, культурного, научно-технического и т. д. прогресса. Наиболее часто понятие П. л. употребляется для характеристики человека в профессиональной деятельности (компетентность) и в межличностных отношениях (нравственный пример). Положительный П. л. является основой реального авторитета человека, определяет степень его влияния на нормотворчество в коллективе, группе и даже в обществе, на социально-психологический климат. Ввиду способностей людей к идентификации (духовное или поведенческое уподобление значимому лицу) П. л. имеет большой воспитательный эффект, который при отрицательном П. л. может вести к воспроизводству в группе отклоняющегося (девиантного) поведения. Особенно сильно влияет на людей разрыв между словом и делом лиц, облеченных властными полномочиями, поскольку это ведет к лицемерию и ханжеству, к существованию двойной морали в обществе.

**ПРИМЕР СОЦИАЛЬНЫЙ** — образец для массового подражания, выраженный либо в стиле жизни, либо в образе мыслей, либо в линии общественного поведения группы людей. Социализация (усвоение примера массой и его воспроизведение в действии) П. с. может иметь различное значение для прогресса общества (отрицательное, положительное, нейтральное). В основе следования за П. с. массы людей обычно лежит их материальный или духовный интерес, который удовлетворяется в этом процессе. В случае отрицательного П. с. побудителем могут быть и ложные ценности, навешанные и подогретые специально в целях деморализации населения (в случае психологи-

ческой войны). Положительный П. с. является элементом механизма внедрения, проникновения культуры, поддержания и расширения состава носителей ценностей культуры. Широкая социализация П. с. приводит к необходимым изменениям в образе жизни и образе мыслей целых поколений, групп, наций, что делает его важным средством социального управления.

**ПРИНУЖДЕНИЕ** — подчинение человека (группы, класса, народа) субъекту управления против его воли с целью использования его сил для достижения тех или иных общественных или личных целей. Может проводиться как социальными институтами (государство, семья), так и отдельными лицами. Средства принуждения обычно носят карательный характер, рассчитаны на лишение объекта принуждения какой-либо материальной ценности (экономическое принуждение) или свободы (уголовные наказания), или даже жизни. П. связано с насилием. В переломные эпохи жизни общества (социальные революции, гражданские войны, войны в защиту Отечества). П. может носить массовый характер и проводиться систематически силами прогресса (революционное насилие). В межличностных отношениях П. связано с насилием над личностью и преследуется законом и нравственной нормой. Социальное же П. останется вплоть до отмирания государства.

В общественной жизни, по мере «очеловечивания общества» и «обобществления человека», П. постепенно исторически приобретает лишь экономический характер, а внеэкономическое П. уходит в историю. На индивидуальном уровне, т. е. в межличностных отношениях, П. как способ и средство подчинения одного человека другому будет терять свое значение по мере становления социального равенства, экономической независимости и духовного богатства каждого члена общества.

**ПРИНЦИП РАЗДЕЛЕНИЯ ВЛАСТИ** — требование к построению структуры государственного управления, выражающееся в разделении целостной, совокупной государственной власти на несколько «ветвей». П. р. в. есть распределение власти между отдельными государственными органами, взаимодействующими друг с другом на основе относительно взаимонезависимого положения. Несамодостаточность отдельных государственных органов власти ставит их в зависимость друг от друга в процессе ее осуществления. В то же время независимость их положения с точки зрения осуществления управленческих полномочий не позволяет каждой «ветви» в отдельности монополизировать власть. П. р. в. является основой для системы «сдержек и противовесов», условием функционирования демократической системы управления. Независимость положения отдельных органов власти обеспечивается их отдельным формированием посредством института выборов.



Отдельные «ветви» власти не могут быть «равносильны» по их положению в системе государственной власти. В противном случае противоречия, возникающие объективно между ними в процессе взаимодействия, будут неразрешимы с помощью правовых процедур. Решающее положение имеет власть, которой принадлежит целевая функция государственного управления, которая определяет стратегические цели развития общества. Такие цели формируются в первую очередь в законодательном органе власти на основе представленных и взаимодействующих в нем особых интересов социальных групп и общностей гражданского общества.

В соответствии с П. р. в. в качестве отдельных «ветвей» власти в демократической системе управления выделяются законодательная, исполнительная и судебная власти. Носителем законодательной власти являются представительные органы (например, Федеральное собрание в Российской Федерации, парламент в Англии, конгресс в США), исполнительной — Президент, правительство, судебной — Верховный или Конституционный суд.

**ПРИНЦИП СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — исходное основополагающее требование, которым руководствуется субъект социального управления. В П. с. у. выражены необходимые основания деятельности органов управления и самоуправления, *руководящих кадров, т. е. субъектов управленческих отношений*. П. с. у. синтезируют в себе социальные законы и конкретные подходы к их реализации на практике. Если законы социального управления выражают существенные отношения между объектом и субъектом управления, то П. с. у. исходя из этих отношений устанавливают основные правила построения и действия субъекта и объекта управления.

По содержанию П. с. у. — это исходные основные, руководящие установки, нормы деятельности по упорядочению системы социальных отношений, управлению социальными явлениями и процессами. П. с. у. обеспечивают интеграцию отдельных видов управленческой деятельности в различных подразделениях системы управления, взаимную их согласованность и общую направленность на реализацию намеченных целей. На основе П. с. у. организуется процесс управления, т. е. научно обоснованная упорядоченность действий по осуществлению управленческих функций, выбору методов и приемов управленческого воздействия. Среди П. с. у. ведущими являются принципы объективности, централизма и самостоятельности, социально-группового подхода, системности, комплексности, состоятельности, а также принципы разделения властей, непротиворечивости управленческих решений и др.

**ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ** — вид управленческой ситуации, характеризующейся появлением вопроса, задачи, требующих решения на основе анализа ее причин и условий, особенностей, тенденций развития, поиска путей и средств. Социально-психологический аспект П. с. связан с отношением к ней людей, в котором так или иначе выражены их интересы, уровень понимания ситуации, эмоциональное приятие или неприятие ее. П. с. может возникнуть естественным путем и заключаться в противоречии между характером возникшей задачи и степенью готовности к ее решению, между разными этапами развития коллектива, между новым и старым. П. с. может быть создана искусственно, с целью вывода людей на новый уровень решения управленческих задач, для оптимизации обучения управленческих кадров. В тех же целях важно использовать естественно возникающие П. с.

**ПРОГНОЗ** — результат научного предвидения; научно обоснованное суждение прикладного характера о развитии объекта в будущем. П. характеризуется несколькими практически значимыми параметрами: период упреждения П. — промежуток времени, на который разрабатывается П.; период основания П. — временной интервал, на базе которого выявлялись тенденции развития объекта; достоверность П. — вероятность осуществления П.

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ** — процесс научного предвидения, разработка прогнозов. П. следует отличать от прогностики — теории П., задача которой состоит в разработке гносеологии П., принципов организации прогнозных разработок, в исследовании и совершенствовании технологии П. В зависимости от природы объектов различают экологическое П., геологическое П., гидрометеорологическое П., экономическое П., социальное и другие виды П.

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ** — выработка обоснованного суждения, предсказание возможных состояний объекта в будущем и (или) альтернативных путей и сроков осуществления изменений; форма предвидения социального, вид прогнозирования.

Типология П. с. может строиться по различным критериям — целям, предметам, применяемым методам, периодам упреждения, по соотношению с различными формами конкретизации управления (например, планом, программой) и т. д. Для практики наиболее значимы предмет прогнозирования, степень локализованности прогнозных разработок, временной и проблемно-целевой критерии. Предметами П. с. могут быть градостроительство, экология, медицина, научно-технический прогресс, демография, педагогика и т. д. Типология П. с. по локали-



зованности социальных процессов выделяет локальное, региональное, общегосударственное, глобальное прогнозирование. По времени упреждения П. с. делится на оперативное (с упреждением не более чем на 1 месяц), краткосрочное (от 1 месяца до 1 года), среднесрочное (от 1 года до 5 лет), долгосрочное (от 5 до 15 лет) и дальнесрочное (с периодом упреждения свыше 15 лет).

Проблемно-целевой критерий предполагает разделение П. с. на поисковое и нормативное. Поисковое П. с. — это прогнозирование возможного будущего на основе текущего развития объекта. Поисковый прогноз отвечает на вопрос: что возможно? Нормативное П. с. — определение возможных путей развития объекта на основе заранее сформированных целей и норм, отвечающее на вопрос: как достичь желаемого?

Технология П. с. опирается на соответствующие принципы и методы и представляет собой методику, алгоритм разработки прогнозов. Поисковое и нормативное П. с., схожие по применяемым принципам и методам, различаются по логике исследования и месту в общетиповой методике.

Полное прогнозное исследование, как правило, включает следующие этапы.

1. Предпрогнозная ориентация. Определение задания на прогноз — объекта прогнозирования, параметров прогноза, организационных мероприятий.

2. Построение базовой прогнозной модели объекта, исследование которой позволяет разработать поисковый и нормативный прогнозы с заданными параметрами. Эта модель может быть представлена эмпирическим описанием, системой показателей, матрицей, иллюстрирующей зависимость между факторами, уравнениями и т. д.

3. Поисковое прогнозирование: исследование прогнозного фона — совокупности внешних по отношению к объекту условий, существенных для разработки прогноза; нахождение поисковых значений прогнозной модели — прямой экстраполяции без учета фоновых воздействий, верхней и нижней экстрем и наиболее вероятного тренда с учетом данных прогнозного фона.

4. Нормативное прогнозирование: целеполагание — формулирование абсолютного оптимума прогнозной модели; определение относительного оптимума с учетом рамок прогнозного фона и существующих нормативов; разработка на прогнозной модели нормативных сценариев или любых других прогнозных вариантов развития объекта.

5. Верификация поискового и нормативного прогнозов: прямая (прогнозирование методом, отличным от первоначально использованного), косвенная (сопоставление с прогнозами, полу-

ненными из других источников информации), верификация опросом экспертов и др. Корректировка прогнозов.

6. Разработка рекомендаций для социального планирования, программирования, проектирования.

Нормативное П. с. следует отличать от плановых разработок.

**ПРОДУКТИВНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ИГРА** — организованный в игровой форме процедура рассмотрения управленческих проблем, не имеющих стандартных средств их разрешения, направленная на получение конкретного предметного результата (продукта). Характер решаемых проблем должен соответствовать должностному и профессиональному уровню играющих и отвечать реальным потребностям системы, которой они принадлежат. Основная задача П.-о. и. — формирование у руководителей определенной культуры выработки средств решения управленческих проблем. Общая схема проведения процедуры П.-о. и. связана с логикой поиска средств решения проблемы: диагностика проблемы, наработка концептуальных положений; определение области возможных решений и направлений анализа проблемы; перевод проблемы в задачи и отыскание адекватных способов их решения; нахождение форм и методов организационного обеспечения решения этих задач. Такая логика процедуры позволяет «выводить» участников в рефлексивное пространство их профессиональной деятельности. При этом рефлексия выступает как средство решения содержательных задач, но не является самоцелью. На каждом этапе П.-о. и. работа участников основана на принципах и методах коллективного решения проблем.

Особенностью П.-о. и. является отсутствие изначально заданного игрового пространства (заданной модели имитируемого объекта, игровых позиций, правил взаимодействия играющих и т. п.). Оно формируется участниками в процессе проведения процедуры и зависит от характера развития группового взаимодействия и логики решения проблемы.

Возможные направления использования П.-о. и.: процедуры в игровом диагностическом комплексе при профессиональной оценке руководителей; составная часть в общей программе подготовки руководителей, в том числе как инструмент для формирования программы обучения вообще; прием, метод, результат применения которого имеет прикладной характер.

**ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ** — необходимый минимум средств для поддержания жизнедеятельности трудящихся и их семей, для восстановления затраченной энергии, рабочей силы и продолжения человеческого рода.

**ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ** — показатель среднего объема продукта или реальной продукции на единицу затраченных ресурсов. Например, производительность труда может быть изме-



рена количеством продукции, произведенной за единицу рабочего времени.

**ПРОНИЦАЕМОСТЬ ГРАНИЦЫ СИСТЕМЫ** — качество, определяющее характер взаимодействия системы с внешней средой, способность обмена энергетическими потоками, обеспечивающими возможность воспроизводства и развития системы. Анализ П. г. с. предполагает знание входов и выходов системы. Степень П. г. с. является критическим параметром ее существования. Большая П. г. с. может вести к подавлению ее внешней средой. Слабая П. г. с. уменьшает обмен энергией до недопустимо низкого уровня. Регулирование П. г. с. является одним из важных условий существования системы. В соответствии с состоянием П. г. с. выделяются два типа систем, имеющих качественно различные законы развития: закрытые и открытые системы. Закрытость системы относительно одних элементов внешней среды не будет таковой относительно ее других элементов. Реально любая система является частично открытой или частично закрытой. Однако данное положение не устраняет различий процессов существования и развития открытых и закрытых систем.

**ПРОНИЦАЕМОСТЬ ГРАНИЦЫ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ** — состояние социальной границы системы, характеризующее способность обеспечивать ее обмен веществом, энергией, информацией с внешней социальной средой. Специфика обмена связана с затратами энергии для удовлетворения потребностей людей, их физического существования и развития. Деятельностный обмен обусловлен воспроизводством социально-деятельных, социально-образовательных, профессиональных и других качеств человека. Социальное взаимодействие между людьми строится на основе социокультурного обмена (ценностей, норм, традиций и др.). П. г. с. с. обладает способностью обеспечивать информационный обмен. Информация выступает специфическим видом энергии социальных систем, есть источник формирования активности людей в процессе их взаимодействия.

**ПРОФЕССИОГРАФИЯ** — раздел производственной педагогики, изучающий требования того или иного вида профессиональной деятельности к работнику, его деловым (профессионально-квалификационным и т. п.) и личностным качествам, тенденции и перспективы развития профессии и специальности. Одной из задач П. является разработка профессиограмм.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ** — единый реальный процесс социального, профессионального, психофизиологического вращивания работника в трудовую деятельность, приспособления (освоения) к новым типам внутриколлективных отношений, новым условиям труда, быта, досуговой деятельности и отдыха.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ** — один из важнейших элементов профориентационной работы. В процессе П. к. выбор профессионального пути осуществляется путем непосредственной помощи молодым людям с непременным учетом их половозрастных и психофизиологических особенностей, индивидуальных склонностей и интересов.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ** — форма социальной мобильности; изменение трудовой позиции или роли работника, обусловленное переменой места работы или профессии. В понятии П. м. различают объективную, субъективную и характерологическую стороны. Объективная сторона включает научно-технические и социально-экономические предпосылки, а также сам процесс изменения профессии. Субъективная сторона означает процесс изменения интересов работника и акт принятия решения о перемене места работы или профессии. С характерологической точки зрения П. м. рассматривается как более или менее устойчивое свойство личности, как подготовленность или предрасположенность к перемене вида профессиональной деятельности. Движение работника по ступеням служебной лестницы, передвижение от низших уровней к высшим и наоборот определяется понятием вертикальной мобильности. Перемена индивидом вида работы в пределах одного и того же круга профессий или должностей определяется как горизонтальная мобильность. В содержании понятия П. м. можно выделить такие моменты, как выбор профессии, повышение квалификации, определение условий перемены места работы или профессии, текучесть кадров и др.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР** — определение профессиональной пригодности, т. е. существующих возможностей (физических, интеллектуальных, моральных, психологических) индивида трудиться в реальных производственных (и внепроизводственных) условиях, выполняя ту или иную конкретную работу. По своему содержанию П. о. представляет собой комплекс мероприятий, направленный на установление максимального соответствия кандидата предполагаемому типу профессиональной деятельности. Через П. о. решаются задачи обеспечения рабочих мест наиболее компетентными работниками (экономический аспект) и предоставления работнику возможности максимальной самореализации в трудовой деятельности (гуманистический аспект).

Рассматриваемый как одно из традиционно выделяемых в промышленной психологии направлений, П. о. тесно переплетается с рядом ее проблемных областей: профессиографией, внутри которой решается задача выделения значимых параметров трудовой деятельности и выявления таких характеристик работника (физических, физиологических, психофизиологических



ких, психических свойств личности), которые требуются для соблюдения этих параметров и которые могут обеспечить перспективное развитие самой личности в данной трудовой деятельности; профдиагностикой, обеспечивающей определение наличия у кандидата соответствующих свойств и качеств; профконсультированием, формирующим базу для дальнейшего проведения профессионального отбора, ориентирующим человека в мире профессий и, таким образом, через профинформирование мобилизующим самоанализ личности, включающим механизмы рефлексии.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ** — выявление и научно обоснованное управление процессом формирования интересов, намерений и склонностей молодых людей в выборе профессии. В процессе П. с. положительную роль играют семейные и национальные традиции. В непосредственной трудовой деятельности органическое соединение знаний, умений, возможностей работника с освоением интенсивных, новейших технологий является важнейшей предпосылкой овладения профессиональным мастерством.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА** — состав участников общественного производства по основным его отраслям, видам трудовой деятельности и выполняемым функциям, а также по характеру и определяемому им уровню подготовки (квалификации) работников.

П.-к. с. определяется сложившейся системой общественного разделения труда. На ее формирование существенное влияние оказывают также традиции и государственно-правовые институты профессионального оформления и социального закрепления конкретных видов трудовой деятельности, общественное положение их представителей, функционирование системы образования и подготовки кадров. Социальное управление П.-к. с. требует полноценного использования экономических рычагов и стимулов, возможностей опережающего воспроизводства прогрессивной структуры трудовых ресурсов в сфере образования и профессиональной подготовки.

**ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА** — мероприятия по оказанию помощи молодым людям (учащимся, рабочим и др.) в осуществлении их конституционного права на труд, на свободный выбор профессии с обязательным учетом стремлений, интересов, навыков и способностей, знаний каждого конкретного человека, потребностей общества. К элементам П. р. следует отнести: профпросвещение, профессиональное самоопределение, профконсультации, выбор профессии, трудоустройство, профотбор (профподбор), профадаптацию, совершенствование профессионального мастерства. Элементы П. р. используются в кадровой работе с различными категориями трудящихся независи-

то от их половозрастных, профессиональных и других характеристик.

**ПРОФПросвещение** — информирование о массовых и редких профессиях, пропаганда профессий различными формами и средствами (кино, радио, телевидение, книги, лекции, диспуты). Успеху П. во многом способствуют профессиограммы, аскрывающие различные аспекты той или иной профессии.

**ПРОЦЕСС** — последовательная смена явлений, состояний развития чего-либо; совокупность мероприятий, акций, действий для достижения какого-либо результата, состояния (П. демократизации); порядок рассмотрения, ведения дел (судопроизводство и пр.).

**ПРОЦЕСС СОЦИАЛЬНЫЙ** — ход изменений, смена состояний определенных социальных явлений или отношений.

В соответствии со структурой социальной сферы можно выделить следующие группы П. с.:

— формирование и развитие социальных общностей, усиление или, напротив, ослабление социальных связей в них, т. е. процессы их интеграции или дезинтеграции, исчезновение тех или иных из них;

— изменение в характере социальных отношений между ними общностями;

— изменение различных социальных качеств, характеристик общностей и охватываемых ими индивидов, рост или, напротив, снижение образовательного и культурного уровней, общественной активности и т. д.;

— изменения в условиях жизни людей, тех или иных социальных общностей; улучшение, ухудшение или иные преобразования в них;

— изменения потребностей и интересов людей, социальных общностей, их образа жизни;

— возникновение, развитие, исчезновение, преобразование социальных институтов, усиление степени их организации или дезорганизации, функциональности или дисфункциональности, возникновение, развитие и исчезновение социально-организационных структур;

— изменения в социально-психологических структурах, улучшение или ухудшение социально-психологического климата в тех или иных социально-групповых и социально-организационных образованиях;

— возникновение, изменение, исчезновение социальных форм;

— возникновение, развитие, усиление, ослабление, исчезновение социальных движений;

— изменения в системе отношений между социальными общностями и отдельными личностями: усиление или ослабление



мо от их половозрастных, профессиональных и других характеристик.

**ПРОФПросвещение** — информирование о массовых и редких профессиях, пропаганда профессий различными формами и средствами (кино, радио, телевидение, книги, лекции, диспуты). Успеху П. во многом способствуют профессиограммы, раскрывающие различные аспекты той или иной профессии.

**ПРОЦЕСС** — последовательная смена явлений, состояний в развитии чего-либо; совокупность мероприятий, акций, действий для достижения какого-либо результата, состояния (П. демократизации); порядок рассмотрения, ведения дел (судопроизводство и пр.).

**ПРОЦЕСС СОЦИАЛЬНЫЙ** — ход изменений, смена состояний определенных социальных явлений или отношений.

В соответствии со структурой социальной сферы можно выделить следующие группы П. с.:

— формирование и развитие социальных общностей, усиление или, напротив, ослабление социальных связей в них, т. е. процессы их интеграции или дезинтеграции, исчезновение тех или иных из них;

— изменение в характере социальных отношений между этими общностями;

— изменение различных социальных качеств, характеристик общностей и охватываемых ими индивидов, рост или, напротив, понижение образовательного и культурного уровней, общественной активности и т. д.;

— изменения в условиях жизни людей, тех или иных социальных общностей; улучшение, ухудшение или иные преобразования в них;

— изменения потребностей и интересов людей, социальных общностей, их образа жизни;

— возникновение, развитие, исчезновение, преобразование социальных институтов, усиление степени их организации или дезорганизации, функциональности или дисфункциональности, возникновение, развитие и исчезновение социально-организационных структур;

— изменения в социально-психологических структурах, улучшение или ухудшение социально-психологического климата в них или иных социально-групповых и социально-организационных образованиях;

— возникновение, изменение, исчезновение социальных норм;

— возникновение, развитие, усиление, ослабление, исчезновение социальных движений;

— изменения в системе отношений между социальными общностями и отдельными личностями: усиление или ослабление

социального контроля и социальной помощи и защиты со стороны общества;

— изменения социального статуса людей;

— изменения в общественном мнении, в оценках людьми различных сторон и явлений общественной жизни, в отношении к ним.

Более детальное рассмотрение социальной реальности может выявить и другие типы и виды П. с.

Развитие П. с. в конечном счете детерминировано развитием экономики. Но только в конечном счете. В П. с. проявляются и собственные закономерности социальной сферы, на них воздействуют процессы, протекающие в политической и духовной сферах, проводимая в обществе политика, идеологические и другие факторы. В свою очередь, П. с. сами воздействуют на явления других сфер общественной жизни.

П. с. различаются по своим масштабам: одни протекают в масштабах всего общества, другие — в рамках тех или иных его структурных образований; по своей направленности: одни способствуют социальному прогрессу, другие тормозят его. Для социального управления П. с. выступают непосредственным объектом воздействия.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ** — ситуация, в которой совместимость эмоций, чувств, настроений, мыслей способствует быстрейшему выполнению задач, стоящих перед социальной группой, и является условием успешного сотрудничества людей друг с другом. П. с. можно рассматривать как психофизиологическую, заключающуюся в соотношении темпераментов, так и социально-психологическую, имея в виду сочетание профессиональных и морально-психологических характеристик. Совместимость психологическая важна как источник мотивации личности и для благополучной жизнедеятельности коллектива. Она достигается правильными действиями руководителя: учетом индивидуальных психологических характеристик и профессиональных качеств каждого работника; распределением и соединением в единое целое рабочих функций в соответствии со способностями и желанием каждого проявлять доверие (вера в то, что товарищ не нарушит суверенитет и интересы окружающих), взаимопомощь и придерживаться единых мотивов совместной деятельности.

Необходимо стремиться к достижению психологической совместимости, но избегать таких ее типов, как групповщина, круговая порука.

**ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ** — отрасль науки, изучающая личность и группы в социальной системе управления. Объектом П. у. являются совместная деятельность по созданию материальных и духовных ценностей, нуждающаяся в организа-



ции и управлении, коллективы и группы людей. Субъектами являются руководители и другие носители тех или иных социальных функций.

Особую группу проблем П. у. представляют психологические аспекты деятельности руководителя, его функциональные и личностные характеристики, социально-психологические вопросы отношений руководителя и подчиненных, взаимосвязи социально-психологических факторов и стиля деятельности руководителя. Другая группа проблем связана с социально-психологическими факторами стимулирования труда, развития трудовой и общественной активности; третья — с психологией организации совместной деятельности, выработкой оптимальных форм общения в процессе коллективной работы.

Как прикладная отрасль науки, П. у. разрабатывает рекомендации, направленные на практическое использование достижений социальной психологии для оптимизации управленческих функций, деятельности институтов управления, учета социально-психологического фактора управления, предвидения социально-психологических последствий управленческих решений и действий.

## Р

**РАБОЧЕЕ МЕСТО** — первичное звено общественного производства, зона приложения труда, ограниченная в пространстве и во времени, в пределах которой происходит соединение индивидуальной рабочей силы со средствами производства, количественная и качественная характеристики которых определяются в соответствии с действующими производственно-техническими и социально-экономическими нормами и нормативами. Р. м. является основным элементом организационно-технической и воспроизводственной структур производства, конкретным объектом приложения живого труда. Функционирование Р. м. определяется техническими, технологическими, организационными, экономическими, социальными, эргономическими, психофизиологическими и другими факторами. Р. м. предъявляет соответствующие требования к уровню общеобразовательной и профессионально-квалификационной подготовки работника, его дисциплине и ответственности. В процессе производства Р. м. функционируют в тесном взаимодействии на основе достигнутого уровня разделения и кооперации труда, в соответствии с применяемой технологией и образуют при этом органично связанную совокупность — систему Р. м.

Для оценки Р. м. используется система показателей, характеризующая их технико-технологический, организационный и социально-экономический уровень в сравнении с лучшими народнохозяйственными и мировыми достижениями. С целью уче-

та и анализа состояния Р. м. классифицируются по следующим основным признакам: категориям работников, профессииам, количеству работников, числу смен работы, характеру использования, степени механизации труда, условиям труда, количеству оборудования, степени прогрессивности используемого оборудования, результатам аттестации Р. м. и др.

Для обеспечения качественной и количественной сбалансированности Р. м. и наличных ресурсов труда, повышения эффективности использования материальных ресурсов и трудового потенциала применяются учет, аттестация, рационализация и планирование Р. м., разрабатываются балансы рабочих мест и трудовых ресурсов.

**РАЗВИТИЕ** — необратимое, направленное, закономерное изменение, характеризующееся трансформацией качества, переходом к новым уровням организации. Р. понимается как фундаментальное свойство материи и как принцип объяснения (в форме историзма) существования и функционирования неравновесных, нестационарных изменяющихся систем. Процесс Р. внутренне неоднороден. На значительных интервалах развития прослеживаются линии восходящего (прогресс) и нисходящего (регресс) развития.

**РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТА** — изменение компонентов конфликта. Выделяются следующие направления Р. к.: постепенное увеличение участников конфликта за счет введения в конфликт все более активных сил, а также усиление его за счет накопления опыта борьбы; рост количества проблем и обострение конфликтной ситуации; углубление основной первичной проблемной ситуации; переход конфликта в квазиконфликт; повышение конфликтной активности участников; изменение характера действий конфликтных сторон, в процессе которого создаются новые проблемные ситуации, идет поиск и вовлечение в конфликт новых лиц; нарастание эмоциональной напряженности у участников; изменение отношения к проблемной ситуации.

**РАЗГОСУДАРСТВЛЕНИЕ** — уменьшение объема государственной собственности через различные варианты приватизации, создание равных условий для развития всех форм собственности — кооперативной, колхозной, частной и др. Р. предполагает демократизацию экономической системы, персонафикацию и субъективизацию всех форм собственности, уход от бюрократической командной системы владения, пользования, распоряжения средствами производства и созданным продуктом, ответственность и заинтересованность конкретных субъектов хозяйствования.

**РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА** — обусловленная историческим развитием средств производства качественная дифференциация видов трудовой деятельности, сопровождающаяся обособлением



отдельных видов конкретного труда и отдельных трудовых операций в самостоятельные сферы деятельности людей. Формы Р. т. обусловлены уровнем развития производительных сил общества и характером производственных отношений, проявляющихся в виде обмена результатами трудовой деятельности. Р. т. существует как внутри общества (общественное Р. т.), так и внутри предприятия. Р. т. внутри общества на его крупные роды (промышленность, сельское хозяйство и т. д.) — это общее Р. т. Общее Р. т. распадается на определенные виды (например, машиностроение, черная металлургия, животноводство и т. д.), соответствующие отраслям народнохозяйственного комплекса, и подвиды, специализацию производства внутри отрасли (например, машиностроение, в свою очередь, делится на приборостроение, станкостроение и др.), что составляет частное Р. т. Р. т. внутри предприятия образует единичное Р. т. Первые два вида относятся к общественному Р. т., третий составляет одну из форм организации труда внутри предприятия.

Общее, частное, единичное Р. т. тесно взаимосвязаны со специализацией работника, т. е. профессиональным Р. т. Существует также специализация отдельных регионов страны или отдельных стран на выпуске определенного вида продукции, что составляет территориальное или международное Р. т. Основным элементом (ячейкой) Р. т. на предприятии выступает рабочее место, представляющее собой функционально ограниченный и формально фиксированный набор операций, выполняемых отдельным работником или группой работников. Р. т. по отношению к производственному процессу выступает в качестве функционального Р. т., обусловленного характером выполняемых функций и степенью участия в производственном процессе различных категорий работников. Все виды работ на предприятиях подразделяются на определенные группы в зависимости от технологии их выполнения (например, кузнечные, литейные и др.), что составляет технологическое Р. т. Технологическое Р. т. выражается в двух основных формах: подетальное Р. т. и пооперационное Р. т. Разделение работ по сложности и точности их выполнения составляет квалификационное Р. т.

Техническая граница Р. т. обусловлена технологией современного производства и имеет два значения: верхняя — предмет труда, нижняя — технический прием. Экономическая граница Р. т. определяется длительностью производственного цикла и себестоимостью изготавливаемой продукции. Социальная граница Р. т. зависит от степени содержательности труда (определенная свобода в выборе приемов и методов труда, разнообразие операций, возможности для технического творчества и т. п.). Физиологическая граница Р. т. связана с физическими возможностями организма работника и степенью его утомляемости.

## **РАЗРЕШЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТА** —

конечный этап развития конфликтной ситуации в организации. Выделяется два типа Р. о. к.: мнимое и реальное. При мнимом разрешении утверждается односторонность, ограниченность одного из индивидов, участвующих в борьбе, и отсутствует разрешение организационных проблемных ситуаций, на основе которых возник конфликт. К этому виду разрешения относятся: устранение одного из участников конфликта, компромисс, подавление конфликта силой власти или авторитета. При мнимом Р. о. к. не устраняются причины, ведущие к обострению. Реальное Р. о. к. может осуществляться по двум направлениям. Первое — устранение и разрешение организационной проблемной ситуации, второе — нахождение форм движения и содействие всемерному ускорению объективного процесса развития конфликта, благодаря которому противоположные стороны сохраняются и реализуются. Сохранение, развитие рационального и содержательного в позициях участников конфликта и отрицание, преодоление негативного, а также нахождение решения, удовлетворяющего в полной мере обоих участников, и есть реальное разрешение конфликта.

## **РЕГИОН СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ** —

относительно самостоятельная часть, подсистема единого народнохозяйственного комплекса страны, выделившаяся в процессе территориального разделения труда. Системообразующими факторами, обуславливающими обособление Р. с.-э. как особой подсистемы, являются: общность территории, природных, климатических, исторических, национальных, социальных, демографических, экономических, культурных и др. особенностей развития и вытекающая отсюда общность целей, задач и места в страновом территориальном разделении труда; общность производственных связей; производственной и социальной инфраструктур, система расселения, демографических связей, природопользования. С управленческой точки зрения важными системообразующими факторами являются наличие административно-территориальных границ и собственной обособленной системы органов управления. Р. с.-э. могут обособляться на основе различных базовых признаков: природных, экономических, исторических и др. Важным типом Р. с.-э. являются административно-территориальные единицы (края, области, районы, города, районы в городах и т. п.), а также национально-государственные образования.

**РЕГУЛИРОВАНИЕ (В СИСТЕМЕ)** — выработка управляющего воздействия в соответствии с отклонением регулируемого параметра от заданной величины для приведения системы в нормальное рабочее состояние. Регулирование может быть внешним и внутренним. Внешнее регулирование предполагает,



то механизм, вырабатывающий управляющие воздействия, находится вне системы. При внутреннем регулировании механизм выработки управляющего воздействия является органической частью системы.

**РЕКЛАМА** — вид информации, призванной помочь предпринимателю — производителю товара и услуг выгодно реализовать свою продукцию, а покупателю — с пользой для себя ее приобрести. Р. имеет целью различными способами, прежде всего через средства массовой информации, побудить потенциального потребителя к определенным действиям, изменить отношение к рекламируемому товару. Р. предполагает изучение потребностей товара и рынка, анализ и выбор побудительных мотивов покупателей, планирование, производство и использование средств рекламы и др.

**РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ** — конечный результат хозяйственной деятельности предприятия за определенный период (чаще за год), выражаемый величиной прибыли. Р. характеризуется абсолютной и относительной величинами. Абсолютная величина Р. — это вся масса получаемой прибыли, а относительная Р. определяется отношением прибыли к себестоимости продукции. Уровень Р. представляется в процентах. На практике пользуются понятиями общей и расчетной рентабельности. Общая Р. означает отношение балансовой прибыли (общей) к среднегодовой суммарной стоимости основных производственных фондов и нормируемых средств, а расчетная Р. — отношение расчетной прибыли к среднегодовой стоимости производственных фондов.

**РЕОРГАНИЗАЦИЯ** — организация на новых началах, преобразование существующей системы. Р. в социальной системе является ответом на потребности внутреннего развития или адаптации к изменившимся факторам внешней среды. Успех проведения реорганизации должен обеспечиваться системой социального управления. Она определяет последовательность и темпы перехода от старых методов и форм функционирования к новым, способствует превращению их в известный и привычный элемент повседневной работы. Р. обычно включает следующие этапы: проведение предварительного комплекса работ по анализу готовности предприятия к Р.; оформление мероприятий по Р. в виде целевой программы, создание внутренней структуры руководства программой; разработка методов и форм контроля, позволяющих управлять Р. и контролировать ее ход.

При определении готовности к Р. смысл заключается не только в том, чтобы выявить наличие достаточных финансовых, материальных и трудовых ресурсов, но и определить основные организационные, психологические барьеры и препятствия в проведении Р., а также степень заинтересованности руководст-

ва в Р. В любой программе Р. должны быть сформулированы ее цели, дано краткое описание каждого мероприятия, определены конкретные его результаты, выделяемые ресурсы и сроки выполнения и сформирована внутренняя структура управления программой Р. в целом. Непременное условие Р. — подготовка персонала к работе в новых условиях. Р. требует создания благоприятной психологической атмосферы.

Контроль хода Р. должен давать информацию о степени достижения целей Р., соблюдении графика проведения отдельных мероприятий, произведенных затратах всех видов ресурсов, выполнении персоналом требований работы по-новому, необходимости модификации внедряемых новых форм и методов функционирования. Оценка достижения целей Р. осуществляется по результатам деятельности предприятия до и после проведения преобразований.

**РЕСУРСНЫЙ АНАЛИЗ** — важный раздел анализа хозяйственной деятельности предприятий. Его проводят исходя из группировки ресурсов по трем моментам производственного процесса: трудовым ресурсам, средствам труда (основным фондам), предметам труда (материальным ресурсам). Определяется обеспеченность предприятий каждой из этих трех групп ресурсов и степень их полезного использования. Фактические показатели обеспеченности и использования ресурсов сопоставляют с планом, с прогрессивными нормативами, с данными за предшествующие годы, а также с показателями других предприятий. На основе всех этих сопоставлений дается оценка использования ресурсов и выясняется влияние отдельных факторов на эффективность производства. Выявляются резервы улучшения работы предприятия (отрасли) при условии более рационального использования ресурсов.

Анализ обеспеченности и использования трудовых ресурсов начинается с проверки соответствия фактической численности работающих потребности в них. Изучается состав персонала, выясняется, по каким группам и категориям работающих допущены отклонения. Анализ обеспеченности средствами труда и их использования позволяет установить, своевременно и в достаточном ли объеме пополнялись основные фонды предприятия, каково их техническое состояние и насколько эффективно используется наличный парк оборудования. Анализ обеспеченности материальными ресурсами позволяет выявить уровень материально-технического снабжения по объему, ассортименту и срокам поставок, состояние производственных запасов и их соответствие установленным нормативам.

**РЕШЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ СОЦИАЛЬНОЕ** — средство, акт осуществления управленческого воздействия; способ выражения управленческих отношений. По своей сути Р. у. с.



есть разработанный и принятый, формально зафиксированный проект социальных изменений, регулирования их в конкретно-исторических условиях.

Качественная специфика Р. у. с. заключается в стабилизации социального объекта, непосредственной регуляции связей между людьми, в оказываемом воздействии на положение и роль человека в обществе, коллективе на всех уровнях социальной организации. Р. у. с. распространяет свое действие на потребности и интересы человека, определяет содержание и направленность его деятельности.

Классификация управленческих решений осуществляется по различным основаниям. Главным из них является структура объекта социального управления. Она в первую очередь определяет содержание деятельности субъекта управления, его организации, принимаемых ими социально-управленческих решений.

С точки зрения содержания, направления и специфики жизнедеятельности общностей людей социальные управленческие решения выявляют особенности развития сфер общественной жизни, отраслей народного хозяйства, половозрастных, этнических, других групп населения. По временному охвату развития общности выделяются долгосрочные (перспективные), среднесрочные, оперативные управленческие решения. По социальной значимости для общности людей Р. у. с. носят стратегический, тактический, непосредственный характер. Имеются и другие виды Р. у. с., критерии, позволяющие отделить их друг от друга, — отличие их места и роли в системе общественных отношений, специфика интересов, которые регулируются этими решениями.

Основанием для классификации социальных управленческих решений является также структура их субъекта. Особенности организации разработки Р. у. с. позволяют выделить среди них единоначальные, коллегиальные, коллективные и общественные. В отличие от единоначальных решений субъектами коллегиальных решений являются группы специалистов и руководителей, представляющие как один, так и несколько органов управления. Коллективные решения есть продукт деятельности коллектива, всей или части организации, учреждения, ведомства, их представительных органов. Общественные решения — это решения граждан, принимаемые на собраниях, сходах, референдумах. По субъекту управления социальные управленческие решения подразделяются на общегосударственные, местные, решения общественных, политических организаций, трудового коллектива.

Специфика самого социального управленческого решения, характер осуществляемого им воздействия также являются ос-

нованием классификации решения. Существуют решения административного, экономического, морального характера. Р. у. с. могут носить директивный и рекомендательный характер. Первые — строго обязательные для исполнения. Рекомендательные решения не имеют обязательной силы.

**РИСК** — ситуативная характеристика деятельности, означающая неопределенность ее исхода, возможные неблагоприятные последствия, альтернативные варианты ошибки или успеха. Р. — это единство обстоятельств, индивидуально-групповых действий, критериев оценки ситуации, на основе которых принимается и осуществляется решение.

**РИСК УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ** — сознательное принятие решения, последствия реализации которого не вполне предсказуемы: могут быть как положительными, так и отрицательными. Различают риск разумный и неразумный. Риск неразумен, если решение принимается «вслепую»: развитие ситуации после принятия избранного варианта решения практически непредсказуемо. Р. у. означает, что, принимая данное решение, руководитель и коллектив могут со значительной долей уверенности предсказать поведение большинства элементов системы, хотя поведение некоторых из них предсказать нельзя, и в этом заключается риск. Сложные перспективные решения зачастую связаны с риском, однако без него управляемая система обречена на застой. Уверенность руководителя в себе, его умение убеждать, завоевывать достаточное количество единомышленников играют важнейшую роль в принятии и реализации смелых решений с разумным риском.

**РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ** — соответствующий выработанным нормам способ поведения руководителя для обеспечения успешной деятельности организации. Один из видов классификации Р. у. (Г. Минцберг) предполагает выделение трех типов ролей: межличностные роли, информационные роли и роли по принятию решений.

*Межличностные роли.* Главный руководитель — символический глава, который выполняет обычные обязанности правового или социального характера (церемониалы, действия, вызываемые положением выразителя интересов, «ходатая»). Лидер — ответственный за мотивацию и активизацию подчиненных, за набор, подготовку работников и связанные с этим обязанности (фактически все управленческие действия с участием подчиненных). Связующее звено — обеспечивает работу саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации (переписка, участие в совещаниях вне организации, другая работа с внешними организациями и лицами).

*Информационные роли.* Приемник информации — разыскивает и получает разнообразную информацию (в основном теку-



шую) специализированного характера, необходимую для использования в интересах своего дела; выступает как «нервный центр» внешней и внутренней информации, поступающей в организацию (обработка почты, осуществление контактов, связанных с получением информации, и т. п.). Представитель — передает информацию для внешних контактов организации относительно плановой политики, действий, результатов работы организации; действует как эксперт по вопросам данной отрасли (участие в заседаниях, обращение через прессу, устные выступления).

*Роли, связанные с принятием решений.* Предприниматель — изыскивает возможности внутри организации и за ее пределами, разрабатывает и «запускает» проекты по совершенствованию; контролирует разработку основополагающих процессов по изменению организации (участие в заседаниях с обсуждением стратегии, инициирование и разработка проектов усовершенствования деятельности). Распорядитель ресурсов — ответственный за распределение возможных ресурсов организации, принятие или одобрение связанных с ними решений (составление графиков, определение полномочий, всякие действия по составлению и выполнению бюджетов и др.). Ведущий переговоры — ответственный за представительство организации на всех значительных и важных обсуждениях проблем и решений, касающихся интересов организации.

Р. у. взаимозависимы и взаимодействуют для формирования целостного управленческого процесса.

**РУКОВОДИТЕЛЬ** — избираемый коллективом (или назначаемый его представительным общественным или административным органом) наиболее авторитетный работник, обладающий качествами социального и профессионального лидера и наделенный правами осуществлять руководство совместной трудовой деятельностью и социальным развитием предприятия. В системе управления крупной организацией Р. — центральная фигура аппарата управления. В любом трудовом коллективе Р. выполняет функцию руководства — интеграции трудовой деятельности работников различных профессий, разного уровня квалификации по достижению единой конечной цели трудового процесса. Р. — одна из сложных профессий, требующих овладения специальной областью управленческих знаний, навыков и умений. Деятельность Р. — не только наука, но и искусство. Поэтому на руководящие должности, как правило, избираются работники, прошедшие специальную управленческую подготовку и обладающие задатками организатора.

**РЫНКА СЕГМЕНТАЦИЯ** — разбивка рынка на отдельные сегменты, для каждого из которых требуется специфический вид товара. Сегмент рынка — особым образом выделенная

группа потребителей, продуктов или предприятий, обладающих определенным общим признаком. Выбор сегмента требует обоснованности и оценки по ряду критериев:

— количественные параметры сегмента: количество изделий, общая стоимость продаж, число потенциальных потребителей, площадь, на которой они проживают, в соответствии с чем предприятие должно определять, какие производственные мощности следует ориентировать на данный сегмент;

— доступность сегмента для предприятия, т. е. возможности предприятия получить каналы сбыта продукции;

— существенность сегмента, т. е. определение того, насколько реально рассматривать группу потребителей как сегмент рынка, насколько она устойчива по основным объединяющим признакам;

— прибыльность — определение, насколько рентабельной является для предприятия работа на выделенном сегменте рынка;

— эффективность работы на выбранный сегмент рынка — проверка опыта работы в инженерной, производственной и сбытовой сферах;

— защищенность выбранного сегмента от конкуренции.

Р. с. предполагает также выбор способа выделения сегмента потребительского рынка. Основные принципы Р. с. с этой точки зрения: географический — обычно переменными, по которым осуществляется выделение сегмента, выступают область, размер города, плотность населения или административное устройство; демографический — разбивка рынка на группы на основе демографических переменных (возраст, пол, размер семьи, этап жизненного цикла семьи, национальные признаки, раса, религия и т. д.); психографический — к числу переменных относится уровень дохода, род занятий, образ жизни, тип личности, принадлежность к общественной группе; поведенческий — в соответствии с ним покупателей делят на группы в зависимости от их знаний, отношений, характера использования товара и реакции на этот товар.

**РЫНОК** — сфера связей и отношений между относительно обособленными товаропроизводителями: сфера обмена товаров на деньги и денег на товары; место, где совершаются акты купли-продажи товаров. Р. можно классифицировать по различным признакам. По объектам купли-продажи — Р. средств производства, предметов потребления, продуктов, услуг, инвестиций, ценных бумаг, технологий, рабочей силы и т. д. Р. по территориальному признаку — местный, региональный, общегосударственный, всемирный и т. п. Р. по механизму функционирования — свободный, действующий на основе стихийного проявления закона стоимости, свободной конкуренции и т. п. Р. по ха-



актеру регулирования — монополизированный, плано-регулируемый. Р. по насыщенности товарами — равновесный (разность объема спроса и предложений), дефицитный (преобладание спроса над предложением), избыточный (превышение предложения над спросом).

## С

**САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ СИСТЕМА** — система, способная поддерживать постоянство своих внутренних параметров при изменении окружающей среды. Для С. с. характерно наличие в них процессов управления, с которыми связаны возможность саморегуляции системы, целенаправленный характер ее поведения. Исходя из свойств управления выделяются многоуровневые, многоцелевые и другие типы систем. Одним из видов С. с. является социальная система.

**САМОУПРАВЛЕНИЯ МЕХАНИЗМ** — совокупность закономерностей, принципов, форм и методов активного участия граждан в решении государственных и общественных дел, эффективного согласования интересов многообразных социальных групп общества. С. м. приобретает свое конкретное содержание в зависимости от специфических особенностей организации саморегулирующейся социальной системы (общество, общность, социальная группа и др.) и ее свойств (потребности, интересы, ценности и др.).

**САМОУПРАВСТВО** — самовольное, с нарушением установленного законом порядка, осуществление своего действительного или предполагаемого права, причиняющее вред гражданам, государственным или общественным организациям. С., совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения, рассматривается как превышение власти, служебных полномочий.

**САНКЦИЯ** — постановление; мера воздействия, применяемая к нарушителю; утверждение законодательной управленческой инстанцией того или иного акта, придающее ему правовую силу действия.

**СВЯЗЬ** — взаимообусловленность существования явлений, разделенных в пространстве и (или) во времени. Одним из видов С. выступает взаимодействие. Взаимообусловленность и разделенность служат ключевыми параметрами любой системы, в том числе системы социального управления. В зависимости от состояния взаимообусловленности и разделенности элементов системы возникает та или иная ее организация, способность к функционированию и развитию.

**СДЕЛКА** — соглашение между договаривающимися сторонами о каких-либо взаимных обязательствах (коммерческих

и др.). Самым распространенным видом С. является договор — двусторонняя и многосторонняя С. Но С. может быть и односторонней, выражающей волеизъявление одного лица — завещание, доверенность и др. Для действительности С. необходимо соблюдение ряда условий. Она должна быть совершена на основе сознательного волеизъявления сторон, направленного на возникновение конкретных, не запрещенных законом правовых последствий; сами действия должны быть правомерными. Юридические лица совершают С. в соответствии с целями их деятельности на основе уставов (положений).

**СЕПАРАТИЗМ** — стремление к отделению, обособлению; проявляется в рамках многонациональных государств в стремлении региональных, административно-территориальных образований, национальных меньшинств к отделению и созданию самостоятельных экономически, политически и социально обособленных государств и автономий. С. не отвечает интересам общества, народов страны, так как нарушает ее целостность, естественно сложившиеся многосторонние экономические и другие связи, включая механизмы управления государством и его отдельными сферами жизнеобеспечения.

**СИСТЕМА** — совокупность элементов, взаимосвязанность и упорядоченность которых позволяет рассматривать ее как целостность. В качестве элементов могут рассматриваться объекты (материальные — «организм как биологическая система» — и идеальные — «теория как система научных понятий», «С. норм») и явления (например, «С. управленческих воздействий»).

Применение понятия С. имеет целью изучение того, насколько свойства элементов и взаимоотношения между ними влияют на свойства С. в целом и, напротив, как системные качества сказываются на характере взаимоотношений и свойствах включенных в систему элементов. Большую гносеологическую ценность представляет выделение структурного и функционального аспектов с последующим рассмотрением взаимодействия этих планов. Структура системы задается инвариантным аспектом рассмотрения системы и отражает единство отношений, связей и элементов, выделяемое на основании принципов сохранности и инвариантности (неизменности). Функциональный аспект системы составляет ее содержательную характеристику, выражает, в отличие от структурного, менее устойчивые свойства системы.

Уровень взаимосвязанности элементов задается относительно условно, поэтому совокупность элементов в качестве целостности может быть рассмотрена как элемент системы более высокого порядка, в которой упорядоченность приобретает свойство иерархичности. Усложнение организации некоторых систем приводит к возникновению такого качества системы, как самораз-



витие. Подобные системы называются органичными. Многие социальные объекты являются органичными системами.

**СИСТЕМА РАБОТЫ С КАДРАМИ УПРАВЛЕНИЯ** (кадровая работа) — совокупность логически и организационно взаимосвязанных практических действий, процессов и операций, призванных обеспечить реализацию целей и принципов, выдвигаемых кадровой политикой.

В общем виде в С. р. к. у. можно выделить два направления. Первое включает анализ требуемого количества профессий и должностей и необходимой квалификации работников, вопросы подбора, оценки, расстановки и повышения их квалификации. Это собственно С. р. к. у. (в узком смысле). Второе направление включает изучение вопросов организации работы, аттестации, оплаты и стимулирования труда. Решение этих вопросов обычно именуется научной организацией труда в аппарате управления.

Исходным элементом решения вопросов собственно С. р. к. у. является четкое определение целей, принципов, методов механизма управления. Это позволяет установить необходимый объем работы по управлению, виды этой работы, функции управления. На базе функций управления формируются органы управления с учетом требований их системного единства, что, в свою очередь, позволяет определить общее число работников в аппарате управления, структуру и число каждой должностной и профессиональной группы, т. е. штатное расписание; определяются требования, которым должны соответствовать отдельные категории работников. На этой основе осуществляется формирование кадров аппарата управления — их подбор, расстановка, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, воспитание, периодическая оценка и аттестация, стажировка и т. д.

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ АВТОРИТАРНАЯ** — система управления, при которой политическая и экономическая власть в государстве принадлежит группе людей, занимающих относительно обособленное, замкнутое социальное положение (властной корпорации). Обособленность ее социального положения может иметь различную природу. Сословная обособленность означает наследование властных привилегий в силу принадлежности к господствующей элите (сословная корпорация). Партийная обособленность возникает как обладание властными привилегиями в результате принадлежности к аппарату господствующей партии (партийная корпорация). Общим признаком для всех властных корпораций является то, что источник государственной власти находится внутри них самих, наследуется или присваивается. Властная корпорация по своей природе является относительно закрытой. С. у. а. представляет собой

иерархическую структуру трех типов властных корпораций: идеологической, административно-государственной и экономической; характеризуется борьбой за господствующее положение, усилением субъективного характера управленческой деятельности, падением эффективности системы управления, приводящим к ее разрушению и разрушению общества. Политическая и экономическая самодеятельность граждан подавляется. По мере снижения эффективности С. у. а. возникают объединения граждан, деятельность которых приобретает политическую и экономическую самостоятельность, разрушает С. у. а.

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ДЕМОКРАТИЧЕСКАЯ** — система управления, при которой источником власти является народ, выступающий в качестве определяющего субъекта управления, влияния на принятие управленческих решений. Способность народа к управленческим воздействиям обусловлена особой формой его организации. Она воплощается в гражданском обществе, которое формирует органы государственной власти в соответствии с интересами людей. Построение органов государственной власти основано на принципе разделения властей: законодательной, исполнительной, судебной. Полная власть остается «в руках» гражданского общества. Законодательная власть является высшей, и ею наделяются представительные органы. Противоречия интересов, возникающих в гражданском обществе, разрешаются представительными органами через принятие законов. Исполнительная власть определяет способы реализации законов, судебная — соответствие действий законодательной и исполнительной власти Конституции — Основному Закону государства.

Институтом формирования государственных органов, средством управленческого воздействия в С. у. д. являются свободные выборы, а в переходные периоды также митинги, демонстрации, гражданское неповиновение и др. Гражданское общество может осуществлять свою власть непосредственно, принимая решения по важнейшим вопросам через референдумы. Определяющие решения в С. у. д. формируются в результате открытого взаимодействия противоречивых интересов индивидов, социальных групп и общностей в рамках гражданского общества и государственных институтов. С. у. д. выступает как идеал организации открытой социальной системы, как механизм саморегуляции и саморазвития общества.

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТОТАЛИТАРНАЯ** — система управления, при которой вся полнота власти в государстве принадлежит одному лицу. Власть в С. у. т. имеет как бы сверхъестественное начало, которое воплощено в харизматическом лидере. Он является носителем власти в силу особого дара предвидения, способности отличать добро от зла, придавать дейст-



ниям людей истинную направленность. Институциональное качество харизмы может быть воплощено в императоре, монархе, партийном вожде, президенте или других высших посетителях власти в зависимости от особенностей конкретного государственного устройства того или иного общества. Харизма как сверхъестественное качество властвующего лица выступает мощным средством управленческого воздействия, обеспечивающим самоподчинение людей воле харизматического лидера и тем самым устойчивость С. у. т. Формирование харизмы осуществляется идеологическими институтами С. у. т., чем могут быть церковь, специальные государственные или партийные органы.

Власть харизматического лидера опирается на жесткую иерархическую структуру управления, основным элементом которой являются органы принуждения и насилия. Сущностным признаком такой структуры является власть одного на всех ее уровнях. Управленческие отношения С. у. т. характеризуются абсолютной зависимостью положения нижестоящих руководителей от вышестоящих. В свою очередь, вышестоящий руководитель, власть которого реально опирается только на ближайших подчиненных, попадает в зависимость от их поддержки. Такая система управленческих отношений порождает взаимную замкнутость единичных носителей власти, делая С. у. т. закрытой. Она развивается по пути углубления субъективизма индивидуальных интересов единичных носителей власти, в первую очередь харизматического лидера и его ближайшего окружения.

Развитие С. у. т. и общества в целом есть результат противоречивого взаимодействия, борьбы особых интересов единичных носителей власти на высшем уровне управленческой иерархии, в ближайшем окружении харизматического лидера. Как правило, эта борьба приобретает насильственные формы, являясь выражением субъективной природы индивидуальных интересов властвующих лиц. В своем крайнем выражении С. у. т. есть господство произвола, принуждения и страха, разрушающих ее основы.

При С. у. т. гражданское общество как самостоятельный субъект отсутствует. Все социально значимые сферы жизнедеятельности граждан находятся под жестким воздействием аппарата государственного управления. Экономическая, политическая и духовная активность людей низка, что вызывает постепенный упадок общества.

**СИСТЕМНОСТИ ПРИНЦИП В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ** — требование объединения (при соответствующей дифференциации) отдельных взаимообусловленных видов управленческой деятельности на основе общей цели. С. п. с. у. поэтому предполагает тесно связанные, осуществляемые в рамках одной

направленности действия различных органов управления. Это означает не обычную координацию посредством согласования, а соединение действий в целостную целевую программу, в которой отдельные органы управления, их задачи выступают как взаимозависимые элементы, наделенные своим местом и ролью в ходе осуществления управленческого процесса.

**СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ** — подход, при котором выбор эффективной организационной структуры и механизма управления определяются особенностями ситуации, в которой находится организация. Необходимый эффективный стиль управления, например, зависит от задачи, которая встает перед руководителем, и ситуации, в которой он работает.

Для С. п. у. важнейшим параметром служит критерий оценки управленческой ситуации. Одним из таких критериев является оценка ситуации с точки зрения возможности использования власти и влияния (Ф. Федлер). Чем больше власти и влияния у руководителя, возможностей для контроля, чем меньше зависимость в достижении результата от сотрудничества подчиненных, тем благоприятнее и проще задача для руководителя.

Для анализа управленческой ситуации используются три параметра:

— отношение между руководителем и сотрудниками. Хорошие отношения у руководителя с сотрудниками, симпатия и уважение к нему создают большие возможности для влияния и делают управленческую ситуацию более благоприятной;

— структура задачи. Если задачи или задания детально описаны и запрограммированы, то руководитель обладает большей силой влияния на сотрудников, чем если бы задачи имели неопределенный, неструктурированный характер;

— сила должности руководителя, которая означает возможность поощрять и наказывать подчиненных (дисциплинарными методами, величиной зарплаты, наймом или увольнением и т. д.). Чем больше такая возможность, тем большей властью обладает руководитель, тем в более благоприятной позиции он находится.

Оценка управленческой ситуации с помощью данных параметров дает возможность определить наиболее эффективные стиль управления, модель поведения руководителя.

**СОВМЕСТНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ** — совместная хозяйственная организация, созданная отечественными предприятиями, объединениями, производственными кооперативами с партнерами из зарубежных стран в целях эффективного использования научно-производственного потенциала стран-участниц, удовлетворения потребностей в определенных видах продукции, сырьевых и продовольственных товаров, привлечения в народное хозяйство передовой зарубежной техники и технологии, управлен-



ческого опыта, дополнительных материальных и финансовых ресурсов, развития экспортной базы и сокращения нерационального импорта. С. п. основывается на совместном управлении, совместном распределении продукции, прибыли, рисков, убытков. С. п. имеет самостоятельный баланс, действует на хозяйственных принципах, валютной самоокупаемости. Законодательством определяются основные права и обязанности С. п., особенности деятельности, материально-технического снабжения, распределения прибыли и валютной выручки, принципы налогообложения, оплаты труда и социального обеспечения.

**СОКРАЩЕНИЕ ШТАТОВ УПРАВЛЕНИЯ** — уменьшение численности аппарата управления за счет рационализации труда, уменьшения объемов документации, автоматизации управленческого труда (применения персональных ЭВМ и электронной техники коллективного пользования, создания на их основе АСУ, упорядочения системы информации, процессов ее сбора и обработки). Уменьшению численности аппарата способствует также повышение профессиональной компетентности работников управления, овладение смежными профессиями (специальностями), внедрение хозяйственного расчета в аппарате управления, широкое привлечение к нему работников неуправленческого профиля, передача ряда управленческих функций органам общественного самоуправления. В условиях становления рыночной экономики проблема С. ш. у. решается посредством экономических механизмов, действие которых предполагает оптимальные штаты, эффективную деятельность каждого работника аппарата управления.

**СОСТЯЗАТЕЛЬНОСТИ ОТНОШЕНИЯ** — вид управленческих отношений, отношения между самостоятельными субъектами управленческой деятельности по поводу нахождения наилучших способов достижения одних и тех же общественно необходимых целей. При отношениях состязательности устанавливается такой характер взаимосвязи между двумя и более индивидами, трудовыми коллективами в процессе общественного разделения труда, при которых получение результатов одними позволяет им более полно реализовать собственный интерес и ограничивает (материально или морально) реализацию собственного интереса других. Такое ограничение может выражаться в снижении спроса на производимый товар, в неизбрании на руководящую или другую должность и т. п. Воздействуя на интересы людей, С. о. побуждают к росту инициативы, творчества, создают стимулы для полного раскрытия способностей. Эти отношения являются важным средством ускорения экономического и социального развития общества.

**СОТРУДНИЧЕСТВО** — согласованное взаимодействие людей, управленческих субъектов, включающее в себя взаимную

поддержку, взаимопомощь, взаимную ответственность и обмен услугами, сопровождаемые положительными эмоциями и направленными на достижение согласия и желаемого результата.

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ** — процесс приобретения людьми опыта и ценностных ориентаций, норм и правил поведения в обществе, необходимых для осуществления социально значимой роли во всех сферах жизни и деятельности личности. С. включает механизм управления развитием человека, обретения им своего статуса в обществе на базе освоения культурного наследия, обучения, образования, воспитания.

**СОЦИАЛЬНАЯ ИНЖЕНЕРИЯ** — направление, стремящееся расширить диапазон функций социологии: помимо методического обеспечения исследовательской деятельности создать средства непосредственного содействия преобразовательной и управленческой практики. Это содействие осуществляется путем внедрения социальных технологий, специальных методов, методик, отдельных техник и приемов, повышающих эффективность труда руководителя, успешность регулирования социальных процессов. Результатами труда социального инженера помимо новой информации становятся:

— управленческие решения, проекты, программы, содержательные итоги, получаемые с помощью т. н. «мыслетехнических» средств (алгоритм решения организационных проблем и др.);

— сплоченные социальные группы, управленческие команды руководителей и специалистов, социотехнические средства, например, метод групповой работы;

— изменение мотивации: появление у людей желания работать более активно (за счет прояснения перспектив, стратегии организации и личных интересов);

— психотехнические и комплексные средства — специальные тренинги и игровые методы.

С. и. — деятельность, связанная с использованием знаний, полученных в фундаментальной науке, прикладных исследованиях, в практике, для решения повседневных и перспективных задач управления.

**СОЦИАЛЬНАЯ НАПРЯЖЕННОСТЬ** — общественное явление, возникающее вследствие рассогласования потребностей и интересов, ценностных ориентаций и установок, норм и традиций субъектов социального взаимодействия (индивидов, общностей, институтов, организаций), которое проявляется в различных формах.

С. н. — предпосылка социального конфликта, хотя не всегда переходит в него. Состояние остроты общественного противоречия — социальный конфликт — связано с конкретным разви-



тием социальных условий, стимулирующих либо сдерживающих проявление конфликта.

С. н. рассматривается как процесс, в котором выделяются этапы возникновения оснований (факторов) ее проявления, развития и разрешения напряженности. В научном раскрытии и понимании механизма С. н., способов ее ослабления и снятия большое значение приобретает социальная диагностика и социальная терапия. Такой подход рационален потому, что каждый этап С. н. требует адекватных социальных действий субъектов управления.

**СОЦИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ** — относительно устойчивая совокупность людей, отличающаяся более или менее одинаковыми (во всех или некоторых аспектах жизнедеятельности) условиями и образом жизни, общностью массового сознания, в той или иной мере общностью социальных норм, ценностных систем и интересов. Общности разных видов и типов — это формы совместной жизнедеятельности людей, формы человеческого общежития. В отличие от социальных институтов и организаций общности не создаются сознательно людьми, а складываются исключительно под воздействием объективного хода общественного развития, совместного характера человеческой жизнедеятельности. Разного вида общности образуются на различной объективной основе. Одни виды общностей непосредственно и исключительно порождаются общественным производством (производственный коллектив, общественный класс, социально-профессиональная группа); другие вырастают на этнической основе (народности, нации), наряду с экономикой их природа и характер определяются еще и другими факторами; объективной основой третьих — социально-демографических общностей — выступают естественные демографические факторы (пол, возраст). Имеются другие виды общностей, возникающие на присущих им объективных основаниях.

**СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** — разновидность социальной системы; целевая управляемая общность, имеющая иерархическую структуру. С. о. обладает определенной самостоятельностью и независимостью, а следовательно, и своими особыми интересами. Последние могут вступать в противоречие с интересами общества, других его организаций. С. о. опосредует взаимодействие между обществом и его отдельными членами, входящими в данную организацию, т. е. служит опосредующим звеном в отношении общество — индивид. С. о. потенциально содержит в себе две тенденции: одна — к стабильности, сохранению существующего организационного порядка; другая — к его изменению, модификации. Гибкость, подвижность структуры С. о. характеризует такие ее свойства, как открытость и замкнутость. По данным признакам С. о. подразделяются на открытые

и закрытые. Для первых возможно и приемлемо влияние других систем и тесное с ними взаимодействие. Второй тип предполагает изолированность от внешнего воздействия, узор, корпоративность интересов.

**СОЦИАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ЭКОНОМИКИ** — целенность экономики на удовлетворение материальных, социальных, духовных потребностей, нужд человека. Основными критериями социально ориентированной экономики являются стабильность ее роста, развитие в направлении повышения жизненного уровня всех слоев населения, гарантированной защищенности не занятых активно в сфере производства и услуг людей (детей, инвалидов, стариков, пенсионеров и др.).

**СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА** — область жизнедеятельности человеческого общества, в которой реализуется социальная политика государства путем распределения материальных и духовных благ, обеспечения прогресса всех сторон общественной жизни, улучшения положения человека труда. С. с. охватывает систему социальных, социально-экономических, национальных отношений, связи общества и личности. В нее включена также совокупность социальных факторов жизнедеятельности общественных групп и личности, условий их развития. С. с. охватывает все пространство жизни человека — от условий его труда и быта, здоровья и досуга до социально-классовых и национальных отношений. Содержанием С. с. являются социальные отношения между социальными группами, индивидами по поводу их положения, места и роли в обществе, образа и уклада жизни.

**СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ** — алгоритм, процедура осуществления действий в различных областях социальной практики: управлении, образовании, исследовательской работе, художественном творчестве. С. т. — элемент человеческой культуры, возникает эволюционно либо создается искусственно. Появление С. т. связано с потребностью быстрого и крупномасштабного «тиражирования» новых видов деятельности. Построение С. т. осуществляется за счет разделения деятельности на отдельные операции, процедуры при условии глубокого понимания природы и специфики той области, в которой разворачивается практика. В социальном управлении наибольшее признание получили С. т., предназначенные для выработки управленческих решений, повышения эффективности деловых совещаний, осуществления организационного проектирования, подбора, расстановки и обучения кадров, снятия социального напряжения. Разработка С. т. — особое научно-прикладное направление управленческой деятельности, выражающееся в трансформации знаний в целях диагностики состояния социальных явлений и процессов, подготовки и реализации решений по их изменению и развитию.



**СОЦИАЛЬНАЯ ФЕНОМЕНОЛОГИЯ** — понятие, служащее для обозначения социальных явлений, которые не могут быть объяснены и прогнозируемы в контексте традиционных научных представлений о закономерностях социального развития общества, эволюции социальных технологий как устойчивых методов (приемов) реконструкции и функционирования социальных подсистем, осуществления их жизнедеятельности. С. ф. может трактоваться и как совокупность представлений о некотором ряде самоценных социальных феноменов, каждый из которых не будучи непосредственно связанным с другими, обладает существенным значением, характеризуя тот или иной аспект, явление социальной жизни, представляющие ценность, известный смысл как для общества в целом, так и для отдельных групп населения, индивида.

Дифференциация в подходах к пониманию С. ф. наиболее явно выражена в различных течениях феноменологической социологии, которая рассматривает общество, его регуляцию как явления, создаваемые и постоянно воспроизводимые духовным взаимодействием индивидов (в противовес натуралистическим, вульгарно-материалистическим взглядам на социальное развитие). Традиционные течения С. ф., обвиняя социологический натурализм в отчуждении от человека, вульгарном объективировании, овеществлении социальных явлений, «технологизации социальных процессов», стремятся теоретически представить социальный мир в его человеческом, духовном бытии.

Идеи С. ф. приобретают важную роль в формировании управленческих концепций, понимании общества как многозначной, сложной открытой системы.

**СОЦИАЛЬНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ** — направление в управленческой науке и практике, где центральной является проблема эффективности и надежности организации, которая рассматривается как условие, форма существования и системообразующий элемент целевой общности, обеспечивающие ее целостность, выживание, целодостижение, нормальное функционирование и развитие. В рамках данного подхода решаются проблемы целеполагания, управляемости и гибкости организации; ее стратегии и тактики, надежности и качества управленческих решений; специализации и кооперации, согласованности действий, программирующего и исполнительского труда; личного и безличного, творческого и рутинного, формализованного и спонтанного в отношениях людей в организации.

В С. о. п. у. организация трактуется, во-первых, как социальное образование (учреждение, надстройка, социальная система); во-вторых, как деятельность и процесс ее упорядочения; в-третьих, как функция любых социальных систем, направлен-

ная на объединение людей и регламентацию их поведения в общности. Особенностью С. о. п. у. является признание двух начал в развитии организации: целевой и природы, предполагающей свободное изменение ее форм в соответствии с преобразованиями в ходе реализуемых целей; взгляд на организацию как на естественно развивающийся социальный организм, поэтапное становление которого детерминировано наличием средств и форм социальной регуляции, созданных в данной культуре.

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ** — определение конкретной совокупности социально-психологических факторов, обеспечивающих решение задачи — установление того, что не может или может быть достигнуто. Такой подход особо подчеркивает зависимость стабильности, устойчивости и динамики общественного организма от взаимоотношения традиций и инноваций. Недопустим простой перенос на почву другой культуры социальных технологий иной ментальности, что вызывает самые неожиданные социальные, политические, экономические и психологические реакции.

Инновационные социальные технологии выявляют свои регулирующие возможности в самоорганизации общества, предполагают нахождение и применение путей и методов эффективного социально-психологического обеспечения процесса внедрения новых, необычных, с точки зрения традиционной психологии в данной культуре методов социального проектирования, изменений в жизнедеятельности социальных систем.

Этот подход выдвигает следующие требования:

— обеспечение аппарата управления обществом (на всех его уровнях) научно обоснованной информацией о состоянии его социально-психологических характеристик, надежности и эффективности реакции на предлагаемые новые социальные технологии, способы и средства общения с населением в процессе реализации;

— оценка уровня психологической готовности или неготовности социальной системы к эффективной деятельности в условиях внедрения новых социальных технологий;

— обоснование прогнозных характеристик социально-психологических тенденций изменения и развития в обществе в ходе и после внедрения социальной технологии;

— формирование системы социально-психологической защиты участников внедрения конкретной социальной технологии.

В отмеченных положениях заключается теоретико-практическая значимость социально-психологических основ в использовании обществом социальных технологий как традиционного, так и инновационного характера.



**СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ** — один из видов целеполагающей деятельности по формированию объемно-информационного аналога (проекта) создаваемого социального объекта. Социальный проект есть описание наиболее существенных свойств создаваемого объекта с позиции фиксированной задачи, в совокупности нормативно-организационной документации и стандартов деятельности, регламентирующих организацию производства и управления, порядок внесения в них изменения. С. п., как и планирование, выполняет свои специфические функции в развитии социального объекта. План определяет последовательность деятельности для достижения результата, тогда как проект содержит необходимые конструктивные характеристики этой деятельности.

С. п. включает, во-первых, формирование целей и решаемых новым коллективом задач; во-вторых, моделирование строения, функционирования и развития объекта, в т. ч. прогноз; в-третьих, проведение социально-изыскательных работ, привязку нового коллектива к конкретной территории с конкретным населением; в-четвертых, реализацию проекта, сопровождение и авторский надзор.

**СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ** — процесс, в ходе которого происходят существенные количественные и качественные изменения в социальной сфере общественной жизни или отдельных ее компонентах — социальных отношениях, социальных институтах, социально-групповых и социально-организационных структурах и т. д. Не всякие изменения в социальных явлениях представляют собой их развитие, а лишь такие, при которых одни социальные явления заменяются явлениями более высокого уровня или переходят на более высокие (по объективным критериям социального прогресса) ступени своего состояния (прогрессивное развитие) либо, напротив, заменяются явлениями, переходят на ступени более низкого уровня (регрессивное развитие).

С. р. осуществляется путем эволюции, когда происходит постепенное отмирание старых элементов определенной социальной системы и их вытеснение постепенно накапливающимися новыми элементами. Другая форма С. р. — через революционные преобразования, социальные революции, когда происходят относительно быстрое и единовременное разрушение всех устаревших элементов системы и замена их возникающими в системном единстве новыми элементами. Социальная революция в одних случаях принимает характер политической революции — если происходит смена власти, изменение политического строя. Революционные изменения в социальной сфере происходят в определенных ситуациях и без политической революции, в рамках существующего политического строя.

**СОЦИАЛЬНЫЙ ПАСПОРТ КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯ-**

**ТИЯ** — документ, отражающий состояние социальной структуры коллектива (соотношение квалифицированных, социально-демографических и других групп работников), производственно-технических и экономических средств предприятия, определяющих это состояние. Является информационной базой планирования социального развития коллектива, определения приоритетных направлений, необходимых производственно-технических, экономических и других мероприятий.

**СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ** — система социальных явлений и процессов, находящихся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости, обеспечивающих функционирование социальных систем. Как явление социальной жизни, С. м. представляет собой совокупность приемов, технологий реализации социальной цели, достижения определенного результата, удовлетворения общественного и индивидуального интереса. Выбором того или иного С. м., характером взаимодействия его составных элементов определяется эффективность функционирования социальных систем, устойчивость и жизнеспособность социальной организации.

С. м., в свою очередь, определяется типом общественного развития, соотношением эволюционных и революционных процессов, уровнем социальной субъектности населения; формируется под влиянием исторических, национальных традиций, региональных особенностей и образа жизни в целом. С. м. как совокупность приемов и методов, с помощью которых осуществляется функционирование социальных систем, обычно противопоставляется социальному организму как внутреннему единству социальных объектов, процессов, явлений, действующих на основе саморегуляции и самовоспроизводства.

**СОЦИОГРАММА** — наглядное графическое или схематическое изображение эмоциональной стороны личностных отношений в группе, измеряемой с помощью социометрической техники. В зависимости от целей анализа данных существует несколько вариантов социограмм. Социограммы «лишения» представлены несколькими концентрическими окружностями, количества которых соответствуют максимальному числу выборов, осуществленных в группе. Внутри окружностей в зависимости от количества полученных выборов, обозначенный условным значком, «располагается» каждый участник группы. Стрелки, соединяющие участников группы, показывают направленность и характер сделанных выборов.

Социограммы «группировки» схематически изображают группировки участников группы. В таком варианте социограммы близость самих группировок друг к другу изображается величиной расстояния между условными обозначениями участников группы. Индивидуальные социограммы — изображение социо-



метрических данных относительно какого-либо конкретного участника группы. Как правило, такой член группы изображается в центре окружности. По окружности располагаются члены группы, с которыми он по результатам социометрической методики так или иначе связан.

**СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА** — направление социологической деятельности, связанное с оперативной оценкой состояния или режима работы социального объекта, выявлением отклонения от заданного или нормального состояния, режима функционирования и развития. С. д. используется в практической управленческой деятельности социолога-управленца (управленческое консультирование, социально-инженерная деятельность). В конечном счете С. д. связана с подготовкой управленческих решений в организации.

К настоящему времени сложились два направления в С. д. Первое характерно в основном для внешнего управленческого консультирования, где С. д. рассматривается как элемент комплексного обследования в организации. Суть С. д. здесь сводится к выявлению противоречий, возникающих между различными элементами внутри организации с ее внешним окружением. Данный вариант С. д. во многом сводится к выявлению и определению приоритетности проблем, возникающих у различных групп управленцев в процессе реализации управленческой программы в конкретной ситуации. Желательным с позиций диагностики считается такое состояние объекта, когда указанные проблемы сняты или разрешены.

Источниками информации в С. д. такого типа выступают формализованные и полужформализованные интервью, наблюдения, игровые формы получения социальной информации. Результаты диагностики не жестки и предоставляют простор для авторской интерпретации.

Второе направление в С. д. реализуется в рамках социоинженерной деятельности. Здесь процесс диагностики осуществляется на основе специализированных, достаточно жестких алгоритмов деятельности. Процесс С. д. в рамках этого направления обеспечивается специфическим типом средств, сложившихся в рамках социальных технологий.

Структура С. д. сводится к трем элементам:

1) оценка состояния реального социального объекта или режима его работы. Она осуществляется на основе заранее определенного набора показателей, создающих «поле» для дальнейшего анализа;

2) определение тем или иным образом эталонного (нормативного) состояния объекта или режима его работы;

3) определение меры рассмотрения эталонного и реального состояния (режима) данного объекта, на основе чего готовится

управленческое решение. Такая С. д. реализуется сегодня при подготовке организационных проектов, решений основных задач в организации, формировании и изменении состава первичных трудовых коллективов. Элементы такой С. д. присутствуют при разработке программ и планов социального развития. Оценка состояния социального развития осуществляется с использованием статистических данных, балльных экспертных оценок, средств косвенного замера и др. Для выявления эталонного состояния объекта используют три подхода:

— нормативный — в качестве эталонного состояния задается его негативное состояние, рассмотренное с позиций целей управления;

— ситуационный — в качестве эталонного состояния выступает то состояние объекта, которое адекватно ситуации, в которой действует объект, реализуя управленческие программы;

— ситуационно-нормативный — в качестве эталонного состояния задается то состояние объекта, которое отвечает целям деятельности системы и соответствует реальной ситуации.

**СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ СЛУЖБА ПРЕДПРИЯТИЯ** — специализированное подразделение в аппарате управления предприятием, осуществляющее практическую управленческую деятельность, а также информационную социологическую и научно-исследовательскую работу. В условиях рыночных отношений С. с. п. сохраняет свою значимость. Комплексный характер управления социально-экономическим развитием предприятия определяет статус С. с. п. Ее функции: социально-диагностическая и прогностическая, связанные с заключением о социальном состоянии предприятия и тенденциях его развития; информационно-исследовательская и социоинженерная, непосредственно направленные на прикладную управленческую деятельность, на выработку и успешную реализацию управленческих решений. С. с. п. способствует дальнейшему развитию социальных технологий и средств социальной диагностики, обогащению предмета социологии организаций.

**СОЦИОЛОГИЯ** — наука об обществе как целостном социальном организме, о многообразных социальных общностях и взаимоотношениях между ними, о социальных процессах, социальной организации, о взаимодействии личности и общества, о закономерностях социального поведения людей. Важнейшими функциями С. являются содействие научному обоснованию социальной политики государства и общества, осуществление разработки проектов для решения конкретных социальных задач в сферах экономической, политической, духовной жизни применительно к производственным коллективам, территориально-поселенческим и другим общностям, органам управления ими.

**СОЦИОМЕТРИЯ** — научное направление в социологии и со-



циальной психологии, ориентированное на измерение социальных и социально-психологических отношений; совокупность методов измерения отношений в группе. Основной метод С. — социометрический тест — преимущественно ориентирован на измерение эмоциональной стороны межличностных отношений в группе, выражающихся в количестве предпочтений, неприятий или безразличий, которые получают участники группы. Социометрическая техника исследования основана на том, что исследуемые лица выбирают или отвергают партнеров по определенному критерию (совместная работа, учеба, отдых и т. д.). По числу полученных от других членов группы выборов и их интенсивности можно судить о структуре эмоциональных отношений в группе и том месте в этой структуре, которое занимает каждый участник группы.

Социометрические методы дают возможность применения системно-структурного анализа и моделирования эмоциональных отношений в группе, сбора за короткое время значительного по объему материала, который может быть представлен в ряде количественных показателей (социометрический статус индивида, группы, сплоченности и т. д.), а также может быть выражен графически (социограмма). Необходимо учитывать и ограниченные возможности применения социометрических методов. С их помощью вскрывается лишь структура эмоциональных отношений в группе, но остаются в тени причины, мотивация этих отношений. Названные методы пригодны для исследования групп, число членов которых не превышает 40 человек.

**СОЦИОТЕХНИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КОЛЛЕКТИВА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ** — структура производительных сил конкретного производственного предприятия, включающая орудия труда, технологии трудового процесса, предметы труда, специально подготовленных работников, образующих социотехническую структуру производства. Особенности этой структуры в том, что здесь соотносятся функциональные требования, основанные на конкретном устройстве и специфике используемой техники и технологии, с социальными и психофизиологическими характеристиками членов коллектива, функционально ограниченным уровнем их подготовки, пределами человеческого организма и психики, уровнем развития трудового коллектива, его социальным потенциалом.

**СПОСОБНОСТИ** — индивидуально-психологические свойства человека, обеспечивающие возможность овладения определенными видами деятельности. С. формируются на основе задатков — индивидуальных особенностей физической и нервной организации, обуславливающих эффективное соответствие сенсомоторной регуляции определенным видам действий. В то же время С. не сводятся к задаткам. В отличие от последних С.

динамичны, поддаются целенаправленному формированию. С. делятся на общие и специальные. Общие С. обуславливают возможность быстрого и эффективного овладения широким кругом форм целесообразной активности во многих видах деятельности. К таким свойствам могут относиться, например, гибкость, обучаемость и т. п. Специальные С. связаны с каким-либо одним определенным типом деятельности (музыкальные, математические, литературные С. и т. д.). Взятые в совокупности, С. к определенной деятельности обеспечивают потенциальную эффективность этой деятельности.

**СТАБИЛИЗАЦИЯ КАДРОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА** — его способность в меняющихся условиях выполнять свои функции и реализовывать цели, умение поддерживать при динамичности развития оптимальное равновесие своих частей, структур, процессов, целей, связей. Отсюда под стабильностью кадров трудового коллектива следует понимать динамичную устойчивость его трудовых ресурсов в ходе выполнения присущих ему функций и задач. Именно поэтому стабилизация кадров совсем не равна борьбе с текучестью, хотя и влияет на нее.

Стабилизация кадров предприятия обеспечивается всей совокупностью методов социального управления, обязательным решением вопросов развития социальной инфраструктуры, требует непрерывности регулирующего воздействия, применения персонализированных методов к работникам по всей цепочке от момента профессионального самоопределения до возможного увольнения с предприятия.

Основа стабилизации кадров — системность, непрерывность, динамичность и технологичность, позволяющие осуществлять управление мобильностью кадров с учетом индивидуальных особенностей работников. Принцип системности требует учета всей совокупности обстоятельств, влияющих на устойчивость работника в коллективе. Принцип непрерывности вытекает из перманентного характера кадровой работы, требующего непрерывных усилий всего коллектива. Принцип динамичности заключается в необходимости обеспечения стабильности кадров при непрерывном качественном совершенствовании трудовых ресурсов на основе требований закона перемены труда.

Принцип технологичности призван обеспечивать реализацию ключевого фактора организации стабильности коллектива — индивидуализацию кадровой работы, ориентацию на потребности и проблемы отдельного работника. Наряду с социальными процессами в реальной действительности функционирует и развивается конкретный человек, который в практической деятельности руководствуется своими интересами и устремлениями, присущим ему опытом и социальными установками, конкрет-



ными обстоятельствами. Стабилизация кадров — одна из основных задач, решаемых средствами социального управления.

**СТАБИЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНАЯ** — устойчивое состояние социальной системы, обеспечивающее ее оптимальное функционирование и развитие, сохранение ее внутренней структуры в условиях воздействия внутренних и внешних изменений. С.с. обеспечивается социальными институтами — исторически сложившимися формами организации совместной деятельности людей. Социальные институты регулируют отношения (экономические, правовые, политические, нравственные и т. п.) между большими и малыми социальными группами, формируют соотношения различных социальных интересов в рамках данного общества. С помощью социального контроля обеспечивают устойчивость социальной системы и возможность управления на основе прогнозирования, обуславливают структуру социального поведения.

Существуют количественные и качественные нарушения С.с. Количественные нарушения преодолеваются в рамках данной системы при сохранении ее качества, сущности. Качественное нарушение приводит к социальному кризису, предопределяющему необходимость нового качественного состояния системы. Внешними показателями (проявлениями) нестабильности социальной системы являются снижение темпов и динамизма ее развития, появление застойных процессов и явлений, возникновение социальной напряженности, характеризующейся спадом социальной удовлетворенности в различных сферах деятельности, ростом конфликтных ситуаций в различных формах, антиобщественного поведения среди различных социальных групп.

С.с. базируется на гармоничном взаимодействии основных интересов социальных классов и групп, что предопределяет необходимость разработки и реализации научно обоснованной социальной политики, системы взаимосвязанных комплексных социальных программ и проектов, развития и совершенствования трудового законодательства, социального планирования и прогнозирования, расширения реальных прав и свобод трудовых коллективов, общественных организаций и движений, каждого члена общества.

**СТАГНАЦИЯ** — состояние экономики, социального развития общества, когда застойные явления, падение производства сочетаются с растущей безработицей, ростом цен (инфляцией), снижением жизненного уровня народа, социальной напряженностью в стране.

**СТАГФЛЯЦИЯ** — инфляция, сопровождаемая стагнацией (застоем) производства и высоким уровнем безработицы в стране; одновременное повышение уровня цен и уровня безработицы.

**СТАНДАРТ** — образец, эталон, модель, принимаемые за ис-

ходные для сопоставления с ними других предметов. Установление С. (эталона, образца) обозначается понятием «стандартизация», которая является важным инструментом управления воспроизводственными процессами в обществе. С. отражают отечественные и мировые достижения в области науки, техники, производства, практического опыта и одновременно являются жесткой директивой их внедрения в соответствующих сферах деятельности.

**СТАТИСТИЧЕСКОЕ НАБЛЮДЕНИЕ** — сбор сведений по заранее разработанному плану. Собранный в процессе наблюдения материал требует определенной обработки: проверки данных, их систематизации и классификации, что достигается путем сводки и статистической группировки. С.н. может быть осуществлено посредством отчетности по установленным формам и в установленные сроки и посредством специально организованных обследований, например в форме переписей.

В статистике в зависимости от времени регистрации фактов различают текущее (непрерывное) наблюдение и прерывное, которое, в свою очередь, подразделяют на единовременное (если наблюдение происходит от случая к случаю, по мере необходимости) и периодическое, если оно повторяется через определенные интервалы времени. В зависимости от количества единиц наблюдаемого объекта различают сплошное (ставится задача получить сведения о всех единицах изучаемой совокупности) и несплошное (частичное) наблюдение. Различают виды несплошного наблюдения: наблюдение основного массива (предполагает исключение из состава совокупности малозначащих единиц и исследование основной ее части), анкетное (предполагает раздачу определенному кругу лиц особых анкет с перечнем вопросов, предусматривает неполный возврат анкет), выборочное (из всей изучаемой совокупности отбирается определенное число единиц — выборочная совокупность, — для которых регистрируются все интересующие статистику признаки и на основании которых исчисляют нужные показатели, распространяемые затем на исходную совокупность), монографическое (детальное описание одной какой-то единицы, рассматриваемой как типичной).

**СТАТУС СОЦИАЛЬНЫЙ** — положение индивида или группы, общности людей по отношению к другим индивидам и группам в обществе. Характеризуется С.с. экономическими, демографическими, профессиональными, образовательно-культурными и другими признаками.

**СТЕРЕОТИП СОЦИАЛЬНЫЙ** — упрощенное, стандартизированное представление (или образ) о социальном объекте (индивиде, группе, явлении или процессе), обладающее высокой устойчивостью, зачастую эмоционально окрашенное. Как



термин С. с. в социологию и социальную психологию вошел благодаря американскому журналисту У. Липману в 1922 г. С. с. употреблялся для обозначения предвзятых образов, эталонов общественного мнения относительно этнических, сословных, классово-групповых, профессиональных, политических и т. п. групп, представителей партий и социальных институтов.

С. с. играет важную роль в формировании оценки человеком окружающего мира, хотя использование его может повлечь двоякое последствие, ибо приводит, с одной стороны, к сужению познавательного процесса, что может иметь в определенных ситуациях положительное значение, а с другой — к выработке разного рода предубеждений. Предубеждения особенно негативны и даже опасны в оценке межнациональных, политических, межгрупповых и экономических отношений, так как рождают социальную напряженность, глубокие социальные конфликты. Историческая практика показывает, что С. с., приводящие к формированию негативных предубеждений, обусловлены недостатком жизненного опыта, отсутствием информации или наличием ложной, случайной, непроверенной информации, излишне эмоциональным восприятием, манипулированием обыденным сознанием.

**СТИМУЛ** — побуждение к действию, активной деятельности; побудительная причина поведения, фактор материальной и моральной заинтересованности в выполнении работы.

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** — процесс формирования и использования стимулов при выработке и реализации цели. Суть стимулирования заключается в том, чтобы при помощи внешних объективных явлений, которые должны найти свое отражение в психике субъекта, побудить его к деятельности.

Процесс стимулирования человеческой деятельности представляет собой сочетание материальных и духовных, объективных и субъективных элементов и сторон, факторов и условий. К ним следует отнести, во-первых, внешние объективные явления, т. е. ту реально существующую среду, которая определяет как источник стимулов, так и способы самого процесса стимулирования; во-вторых, внутреннее освоение субъектом побуждений к деятельности, т. е. осознание им соответствия внешних явлений его индивидуальным или социальным потребностям и интересам; в-третьих, результат производственной деятельности: качество и себестоимость продукции, производительность труда, удовлетворенность деятельностью, вознаграждение и поощрение за труд и т. д.

**СТРОЙ СОЦИАЛЬНЫЙ** — система общественного, государственного устройства, характеризующаяся особенностями общественных отношений, политической системы общества.

**СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНАЯ** — устойчивые, упорядоченные

связи между элементами, составными частями общества в целом или входящими в него отдельными сферами общественной жизни (культура, наука, образование и др.). С.с. включает также профессиональный, половозрастной, национальный состав населения. С.с. определяется разделением труда, характером взаимодействия общностей, социальных институтов и т. п.

**СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — управляющая система; организационно оформленные общности людей, наделенные функциями по осуществлению управленческого воздействия. Специфика С.с.у. определяется характером его воздействия, которое направлено на людей и выполняется людьми. Задача С.с.у. состоит в согласовании, гармонизации интересов отдельных общностей, социальных групп, индивидов в процессе жизнедеятельности общества, реализации их целей.

**СУВЕРЕНИТЕТ** — верховенство и независимость власти, политическая самостоятельность и независимость государства в своей политической и хозяйственной деятельности, не допускающая иностранного вмешательства. Различают С. государства, С. национальный, С. народный. С. государства означает верховенство государственной власти внутри страны и ее независимость во внешней сфере отношений; реализуется в функционировании представительных, исполнительных, распорядительных и других органов государства, в его правовой системе. С. национальный — это полновластие нации, ее политическая свобода, обладание реальными возможностями определять характер своей национальной жизни, включая способность политически самоопределяться вплоть до отделения и образования самостоятельного государства. Нет абсолютного государственного С. На современном уровне цивилизации, в условиях единого мирового хозяйства, неустранимой взаимозависимости государств по экономической, экологической, гуманитарной, управленческой и многим другим линиям государственный С. может быть в чем-то ограниченным, поскольку сочетается с С. других государств, с возрастающим влиянием мировых и региональных сообществ государств.

## Т

**ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ** — способность к выработке и применению оригинальных решений и новаторских приемов, позволяющих повысить эффективность деятельности. Т. п. у. направлен на оптимизацию отношений между людьми, методов обучения и воспитания, организации и контроля. Т. п. у. предполагает высокие требования к личным качествам руководителя (профессиональная компетентность, критический характер мышления, чувство нового, готовность к риску



т. п.). Сопутствующие поиску заблуждения могут быть выявлены мысленным путем и экспериментом. Искусство Т. п. у. в том, чтобы не допустить заблуждения в область практики. Заблуждение — не объективный, а субъективный момент в управлении. Это свидетельство недостатка знаний и опыта, способностей к творчеству, а порою и низкой ответственности человека.

**ТВОРЧЕСТВО** — деятельность, связанная с созиданием, преобразованием, порождением нового, качественно оригинального результата и иного решения той же задачи. Т. специфично для человека, так как предполагает всегда творца, субъекта творческой активности. Творческая деятельность человека может выступать таковой в любой сфере труда — производственного, управленческого, научного, бытового и т. п. Механизм Т. включает: отражение и познание проблемы, осознание противоречия и проблемной ситуации; определение посредством интуиции — свойства сознания и орудия Т. — путей решения проблемы; систематизацию прошлого знания и накопленного опыта, построение «стартового алгоритма»; выдвижение гипотез с помощью знания и выявление заблуждений; отбор состоятельных гипотез и утверждений как программы практического действия; разрешение проблемы путем творческой деятельности, выступающей критерием творческого процесса.

**ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА** — особый вид связей в сфере экономики, который включает в себя как противоправные, так и не запрещенные законом отношения между субъектами хозяйствования и управления по поводу производства, распределения, присвоения продукта в личных, корыстных целях. В Т. э. богатства определенного слоя людей достигаются незаконными, несправедливыми путями, которые приносят прибыли одним в ущерб и за счет интересов других. Социально-экономической базой воспроизводства Т. э. является монополизация производства министерствами и ведомствами, строго централизованное фондирование сырья и материалов, дефицит товаров на потребительском рынке, коррупция в различных звеньях власти и управления. Формирование рыночных отношений, утверждение самоуправленческих начал в жизни общества, реализация и защита интересов человека труда выступают важнейшими факторами ограничения, сужения деятельности, разрушения теневой экономики.

**ТЕОРИЯ АДАПТИВНЫХ ОЖИДАНИЙ** — концепция, требующая учета в управлении положения, согласно которому люди в своих ожиданиях предстоящих экономических и социальных явлений (например, инфляции, безработицы и др.) руководствуются событиями прошлого и настоящего (например, уровнем инфляции, занятости) и изменяют свои ожидания и

поведение лишь по мере того, как фактические события уже разворачиваются. Наряду с Т. а. о. существует теория рациональных ожиданий — гипотеза, в соответствии с которой предполагается, что фирмы (предприятия) ожидают от изменений кредитно-денежной и бюджетной политики определенных перемен в экономике и, руководствуясь собственными выгодами, делают эту политику малоэффективной.

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ** — целостное воздействие на социальное и экономическое развитие территорий, включающее в себя совокупность мер по регулированию специфических условий жизнедеятельности людей. Т. у. призвано обеспечить рациональное использование природных ресурсов, климатических условий, трудового, производственного и научного потенциала региона на основе принципов самоуправления в интересах проживающих здесь людей. Социальная функция Т. у. — регулирование системы социальных отношений с целью воспроизводства социально-территориальной общности, ее развития.

Система Т. у. включает местные представительные и административные (исполнительные) органы управления, политические, общественные самостоятельные образования, выражающие интересы всего населения и отдельных социальных групп, взаимодействующие в процессе выработки, принятия и реализации управленческих решений.

**ТЕСТ** — метод диагностики, который представляет собой стандартизированные задачи для измерения различных характеристик человека (психофизиологических, личностных, а также его знаний, умения и навыков). Теоретические основы тестирования были впервые разработаны английским психологом Ф. Гальтоном (1883). Термин «Т.» впервые ввел американский психолог Дж. Кеттел (1890). Распространение Т. относится к началу XX в. Т. используются для целей профотбора, психологической и патопсихологической диагностики, установления профессиональной пригодности и т. д. Психологические Т. классифицируются по многим различным критериям, например по используемому материалу (на вербальные и невербальные; Т. «карандаш—бумага», аппаратные), по формам и процедуре тестирования (индивидуальные, групповые) и т. д.

К основным типам психологических Т. относятся: Т. интеллекта (Т. общего интеллектуального уровня), Т. способностей, Т. достижений, личностные Т. (личностные опросники, проективные Т. и др.). *Измерение каких-либо характеристик в Т. опирается на оценку выполнения испытуемым тестовых заданий. Она определяется на основе сравнения индивидуальных показателей с системой норм, указывающих на уровень выполнения этих заданий испытуемыми, для которых предназначен Т.* Это



опоставление позволяет установить, на каком уровне выполнены тестовые задания, и определить положение испытуемого по степени выраженности измеряемой характеристики относительно нормативной группы. Особую группу Т. составляют так называемые критериально ориентированные Т. Результат такого тестирования описывается указанием действий и операций, которые может выполнить испытуемый, того, что он знает и имеет в рамках определенного вида деятельности.

При построении Т. соблюдается целый ряд требований, которые отличают этот метод от других и определяют его качество: стандартизация процедуры проведения и оценки результатов выполнения заданий, обеспечивающая сравнимость результатов Т., полученных исследователями на различных выборках испытуемых (надежность, постоянство, устойчивость результатов, полученных у тех же самых испытуемых при повторном тестировании), валидность (точность измерения и оценка характеристик, для выявления которых Т. создан). Задания Т. составляются на определенном материале: терминах, словах, картинках, рисунках и т. д. Этот материал так или иначе отражает культуру той социальной группы, для которой он создан, что порождает трудности в перенесении Т. и его использовании для обследования других социальных групп.

**ТЕСТИРОВАНИЕ** — процесс диагностического исследования с помощью тестов. В настоящее время Т. применяется при решении широкого круга проблем в таких областях, как обучение (оценка эффективности разных форм обучения, уровня подготовленности учащихся, оценка их способностей и пр.); подбор и расстановка кадров на промышленных предприятиях и в других организациях (перевод на новое место работы, аттестация кадров, прием на работу и пр.); психологическое консультирование (оказывание индивидуальной помощи в кризисных ситуациях, ситуациях делового общения, диагностика профессиональных способностей и др.).

Процедура Т. может быть разделена на три этапа: 1) составление программы Т. Выбор тестов делается на основе сопоставления целей и условий Т., характеристик испытуемых, для которых оно предназначается, и показателя валидности и надежности теста; 2) проведение Т. Этот этап определяется инструкцией к тесту. Наиболее важными условиями правильного проведения Т. являются: а) предварительная подготовка, цель которой состоит в подготовке тестовых материалов, подробном знакомстве с процедурой Т., инструктаж и т. п.; б) установление контакта с испытуемым, доброжелательной атмосферы, взаимопонимания во время Т., чтобы испытуемый выполнял инструкции по работе с тестом. От соблюдения этих двух условий зависит полнота и достоверность результатов Т.; 3) обра-

ботка результатов Т. и их интерпретация. Этот этап определяется системой теоретических представлений, положенных в основу теста. Правильная интерпретация результатов требует знания возможностей теста, всестороннего анализа полученных результатов, характера поведения испытуемых и условий тестирования. На всех трех этапах Т. необходимо участие квалифицированного специалиста (психолога, социолога). Его профессиональные знания, умение и опыт работы с тестами в значительной мере определяют качество Т.

**ТЕХНОКРАТИЯ** — название слоя специалистов — высших функционеров государственного аппарата и производственных корпораций. В технократических концепциях общественной мысли утверждается, что общество может якобы целиком регулироваться рациональными, техническими принципами, выработанными учеными, инженерами, техниками (технократами), и власть, управление от политиков должны перейти к технократам и управляющим, способным будто бы избавить общество от социальных противоречий.

**ТЕХНОКРАТИИ ТЕОРИЯ** — концепция, возникшая в США на основе идей Т. Веблена, провозгласившего, что система частной собственности не соответствует более уровню технического прогресса XX в. и должна смениться системой рационального планирования, которая будет осуществляться в интересах всего общества инженерами и специалистами. Согласно воззрениям современных технократов, провозглашенное Вебленом противоречие между бизнесом и наукой преодолевается в ходе научно-технической революции, благодаря все большему выдвижению на руководящие должности в корпорациях дипломированных инженеров и специалистов в области точных наук, совершенствованию научных методов руководства и математических методов планирования. В последние годы в связи с расширением границ производительного труда заметно стремление многих западных социологов разомкнуть слой технократов за счет включения в него ученых, педагогов и др. (техноструктура, меритократия).

**ТЕХНОЛОГИЯ ГРУППОВОГО РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ** — системный (логико-технический) метод социальной инженерии, социальная технология, содержащая описание процедур, необходимых для решения сложных, слабоструктурированных социальных проблем. Используется как самостоятельное средство социальной диагностики и проектирования, а также как одна из подпрограмм на инновационных играх. Включает детальное описание 7 процедур: диагностики задачи, анализа ситуации, постановки проблем, определения целей, выработки решений, разработки проекта и программы реализации проекта. В своей



основе реализует принципы системного, ситуационного, проектного, деятельностного и инновационного подходов.

**ТРАДИЦИЯ** — социально-психологический механизм передачи программ социального наследования от поколения к поколению в обществе, классе, нации, группе, коллективе, общественно-политической организации и т. д. Социальное наследие может быть выражено в виде идей, нравственных норм, ценностей, обрядов, обычаев и других общественных установлений. Различают прогрессивные и реакционные традиции. Т. представляют из себя модели либо образа мыслей, либо отношения (установки), либо стиля жизни. Т. удовлетворяет объективную потребность в стабилизации общественной жизни в различных ее аспектах, вводит молодое поколение в русло жизни, проложенное предшествующими и старшим поколениями. Т., превращаясь в повседневные привычки и действия людей, требуют систематической оценки их конкретной роли во взаимодействии людей, в устойчивости и обновлении жизни общества.

**ТРЕСТ** — одна из форм организации производства, существования монополий, когда, в отличие от картелей и синдикатов, осуществляется такое объединение предприятий, которые при вхождении в Т. теряют свою коммерческую и производственную самостоятельность, подчинены единому управлению. Бывшие владельцы предприятий, составляющих Т., превращаются в пайщиков (акционеров), получают прибыль пропорционально сумме вложенного капитала. Располагая крупными средствами, капиталами, Т. получают большие возможности для создания современных промышленных предприятий, применения новейших технологий.

**ТРУД** — основная сфера жизнедеятельности человека, характеризующая его социальную природу. Процесс Т., согласно классической теории, характеризуется как целесообразная деятельность людей, направленная на преобразование предметов природы для удовлетворения потребностей человека, как всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой, вечное естественное условие человеческой жизни. Т. всегда совершается в конкретных исторических условиях, принимает конкретную для данного способа производства общественную форму, становится специфически организованным Т. в данном обществе.

**ТРУД УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ** — разновидность профессионального умственного труда, направленного на обеспечение единства, согласованности, координации целесообразной деятельности людей, объединенных в трудовые ассоциации. Т. у. в современных условиях включает многогранный опыт менеджмента, знание человека и человеческих отношений, факторов гуманизации труда.

**УПОРЯДОЧЕННОСТЬ СИСТЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ** — непротиворечивость деятельности ее подсистем и элементов, т. е. то, насколько их частные функции не мешают, не противодействуют друг другу. В социальной системе степень упорядоченности в конечном счете зависит от характера направленности, взаимной непротиворечивости особых интересов индивидов, социальных групп, коллективов, других общностей с общими интересами. Повышение степени упорядоченности увеличивает устойчивость системы, но понижает способность к эволюции.

**УПРАВЛЕНИЕ** — функция организованных систем различной природы (технических, биологических, социальных), обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание определенного состояния или перевод в другие состояния в соответствии с объективными закономерностями существования данной системы, реализацией программы или сознательно поставленной целью. У. осуществляется путем воздействия одной подсистемы — управляющей — на другую — управляемую, на протекающие в ней процессы посредством информационных сигналов или управленческих действий.

**УПРАВЛЕНИЕ ПАТИСИПАТИВНОЕ** — управление, основанное на включении, участии рабочих и их представителей в процессах выработки, принятия и реализации управленческих решений (от обмена информацией, консультаций, дискуссий и переговоров до таких институализированных форм, как ввод рабочих представителей в исполнительные и наблюдательные советы, создание подразделений, управляемых самими рабочими).

У. п. рассматривается как постоянный, с различными видами управленческого воздействия, уровень рабочего участия в соответствии с требованиями производственных задач, ситуаций, условий и т. п. Различные уровни участия составляют своеобразную иерархию. Первый уровень участия достигается в том случае, когда прилагаются усилия для улучшения общения и межличностных отношений сотрудников в условиях производства. При этом рабочие выступают как относительно пассивные субъекты соучастия. Второй уровень осуществляется тогда, когда сформировано активное участие рабочих в повышении производительности труда. На третьем уровне рабочие рассматриваются как партнеры в предпринимательстве и вознаграждаются за свои усилия через механизм перераспределения прибыли.

На третьем уровне участия рабочих в управлении возникает проблема риска соучастия. Он связан с одной стороны, с возростанием требований рабочих к разделению власти в организации, повышению их вклада в различных сферах управления



(планирование, маркетинг и т. п.), с другой стороны, с отсутствием соответствующих профессиональных знаний, неадекватной положению рабочих ответственности за результаты деятельности организации.

Существуют различные формы У.п.: программы участия рабочих в распределении прибылей предприятий; программы совершенствования производства посредством экономически выгодных проектов, а затем участия в распределении прибылей, получаемых от осуществления этих проектов; совместные комиссии по вопросам труда и управления производством, формируемые из представителей профсоюзов и правления предприятия; программы улучшения качества жизни рабочих; совладение рабочими частью акций предприятия, которое при этом не сопровождается участием рабочих в управленческих решениях; кружки качества и группы поддержки реализации решений.

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ** — в широком смысле — организационно-экономическое явление, обеспечивающее сохранение ее целостности, качественной специфики, воспроизводство и развитие. У.с. в узком смысле представляет собой осознанное, систематическое, специально организованное воздействие на общество по упорядочению и совершенствованию его социально-деятельной структуры в процессе выработки достижения цели.

У.с. выступает как совокупность организационно оформленных образований и управленческих связей между ними, осуществление которых позволяет реализовать управленческое воздействие между индивидами, социальными группами и общностями, политическими, экономическими и другими институтами общества. У.с. охватывает все те объекты и процессы в обществе, состояние которых имеет значимость для его существования и развития как социальной системы, для жизнедеятельности людей.

По своей сущности У.с. упорядочивает противоречивое взаимодействие между индивидуальными, групповыми и общими интересами для их совместной реализации. У.с. есть регуляция социальных отношений, определяющих положение и роль людей в обществе, направленность их интересов, деятельности, ее содержание и интенсивность. У.с. воздействует на общественные отношения, и прежде всего на отношения, складывающиеся по поводу вещей, средств производства, обеспечивая согласование многообразных интересов (территориальных, национальных, коллективных, индивидуальных и т. п.), организует социальные действия, достижение намеченных целей, общих результатов.

**УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ТЕОРИЯ** — наука о закономерностях функционирования и развития деятельности людей по организации жизни общественной системы, ее отдельных со-

ставляющих. В У.с.т. человек предстает как субъект управленческой деятельности вообще, а ее конкретное содержание рассматривается как предметное выражение самореализации человека в данной сфере. У.с.т. представляет собой теорию деятельности субъекта в управленческой сфере. Предмет У.с.т. — управленческие отношения и способы управленческой деятельности, их закономерности как особого вида взаимодействий и связей между людьми — субъектами этой деятельности, осуществляющими процесс социальной организации. Такой подход к управлению позволяет рассматривать его в наиболее общих и в то же время конкретных существенных моментах. Данный социальный аспект управленческих отношений присутствует везде, где осуществляется управленческая деятельность, возникает взаимодействие индивидов, социальных групп, общностей. С этой точки зрения У.с.т. является общей наукой, выводы и положения которой используются другими науками управления применительно к специфике своей области исследования, для организации социального субъекта и объекта управления в соответствующей сфере общественной жизни.

У.с.т. рассматривает общество, составляющие его общности в целом как сложные самоуправляющиеся системы, в основе существования которых лежит многообразие взаимодействующих интересов. Сама система социального управления анализируется как определенные способы совместной деятельности людей, реализующих управленческие функции в целях самоорганизации, обеспечения саморазвития общественного организма и самих себя. У.с.т. выявляет объективные закономерности функционирования и развития системы социального управления, т.е. ее существенные, необходимые, устойчивые связи, обуславливающие характер, качество, результативность воздействия на развитие общества. Это — закономерности, принципы и методы построения управленческих отношений, осуществления управленческой деятельности, пути реализации функций управления, кадрового обеспечения, информационного обслуживания и т.п. Данные связи выражаются в отношениях интересов субъектов управления, которые формируются в зависимости от положения, роли людей в процессе осуществления управленческих решений и определяют характер, направленность этих решений.

У.с.т. относится к общественным наукам, являясь в то же время интегральной наукой, используя достижения социологии, психологии, экономики, теории систем, кибернетики, теории информации, математических наук и т.п.

**УПРАВЛЕНИЯ СТИЛЬ** — совокупность типичных для руководителя способов взаимодействия с подчиненными и коллегами. У.с. выступает как своего рода субъективное управлен-



ческое отношение между руководителем и коллективом по поводу приемов взаимодействия. В деятельности конкретного административного руководителя прослеживается преобладание качественно определенных, логически взаимосвязанных способов взаимодействия, что позволяет выделить типичные У.с. Принято различать три основных У.с.: авторитарный, либеральный и демократический.

Для авторитарного руководителя характерно единоличное принятие практически всех решений без совета с коллективом; проведение их в жизнь посредством жесткого контроля подчиненных; применение преимущественно властных методов побуждения работников к действию (приказов, распоряжений, требований); сосредоточение своей активности в основном на решении производственных вопросов (выполнение плана, задания и т. п.); вступление с подчиненными только в деловые контакты; непринятие критики со стороны подчиненных.

Либеральный руководитель занимает, как правило, пассивную позицию в управлении коллективом, предпочитает выполнять чужие решения, а не предлагать свои. Избегает контроля подчиненных, твердых решений, использует преимущественно метод уговаривания, критику воспринимает пассивно, бездейственно.

Способы взаимодействия демократического руководителя с коллективом основаны на качественно иных подходах. Руководитель постоянно включает коллектив в принятие важных для него решений, выносит их на обсуждение. Для успешной реализации решений развивает в коллективе социальный контроль и взаимную требовательность, самоорганизацию. Предоставляет подчиненным большую свободу действий; отдает предпочтение косвенным методам побуждения работников, таким, как совет, рекомендация, предложение, пожелание. Взаимосвязано решает производственные и социальные задачи, поддерживает благоприятный социально-психологический климат в коллективе, хорошие взаимоотношения между работниками. Вступает с подчиненными не только в деловые, но и неформальные личные отношения. Критику со стороны подчиненных считает полезной и использует для успеха дела.

Отдельные У.с. на практике в «чистом» виде, как правило, не встречаются. Однако их содержание имеет преимущественно ту или иную «окраску».

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ** — вид общественных отношений, отношения между людьми по поводу организации совместной жизнедеятельности. У.о. возникают при взаимодействии людей, участвующих в социальном управлении, т. е. в процессе выполнения ими функций по упорядочению и развитию жизнедеятельности общества и его подсистем.

В широком смысле субъектами У.о. являются все социальные общности и индивиды, а область существования этих отношений совпадает с масштабами осуществления социальных управленческих воздействий в обществе. В узком, собственном смысле слова У.о. существуют, когда имеет место непосредственный обмен управленческой деятельностью между людьми т. е. выполнение управленческих функций. У.о. охватывают все сферы жизнедеятельности общества.

У.о. выступают как диалектическое единство субъективного и объективного. С одной стороны, они выражают многообразные связи между людьми в сфере управления, в основе деятельности которых лежит волевое сознательное начало. С другой стороны, управленческая деятельность соотносится с законами объективной действительности и вытекающими из них собственными законами социального управления. Эти законы, реализуясь через сознательную деятельность людей, придают У.о. необходимую направленность, соответствующее содержание, ограничивают управленческую деятельность определенными рамками, диалектически соединяя здесь субъективное и объективное. Обусловленные развитием производительных сил и производственных отношений, У.о. выступают как следствие объективного развития специализации и кооперации труда, потребностей организации производства, существующих конкретно-исторических форм совместной жизнедеятельности людей.

У.о. являются сущностным элементом механизма социального управления и имеют свою структуру. Ее содержание вытекает из субъективно-объективной природы социального управления и характеризует возникающие здесь связи между субъектами управленческой деятельности в процессе реализации целей объекта управления.

**УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ ВИДЫ** — устойчивые общие связи, возникающие между субъектами управленческой деятельности в процессе реализации целей функционирования и развития объекта управления. В качестве основания выделения У.о. в. выступает многообразный состав социальных элементов и институтов общества, обладающих особыми и общими интересами, особенностями развития, целями. Основными У.о. в. являются отношения централизма и самостоятельности, субординации и координации, ответственности, состязательности.

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЭТИКА (МОРАЛЬ)** — моральные принципы деятельности работников управленческого труда. В отличие от обыденного морального сознания, стихийно формирующегося в процессе социальной практики руководителей, У.э. является теорией морали в области управленческого труда. В основе ее также лежит социальная практика управляющих кадров, в ней отражается в теоретической форме жизненный



пыт многих руководителей. У.э. обобщает и систематизирует нравственные принципы в области управления, осмысливает их содержание, доказывает разумность одних и подвергает рациональной критике другие. Она помогает кадрам управления сознательно и целенаправленно вырабатывать моральные представления. В этом смысле У.э. можно отнести к профессиональной этике. Несмотря на всеобщий характер моральных требований, применительно к различным сферам общественно полезного труда они проявляются в особой форме. Хотя в основе конкретных обязанностей представителей той или иной профессии лежат в принципе одни и те же общие требования трудовой морали, существуют еще специфические требования определенной профессиональной группы.

В основе У.э. лежат ответственность и долг руководителя по отношению к людям и делу, ясное представление о добре и зле, справедливости, забота об увеличении общественного блага, разумная предприимчивость. Предметом исследования У.э. являются моральные качества руководителя, его нравственная культура и стиль управления. Использование моральных знаний, овладение этикой управления способствуют повышению эффективности труда руководителей.

**УПРАВЛЕНЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ СТИЛЬ** — совокупность типичных взглядов, ценностей, норм руководителя по отношению к характеру, принципам, задачам взаимодействия с работниками.

При анализе деятельности руководителя выделяют следующие виды У.м.с.: технократический, финансовый, юридический и социологический. Определяющими свойствами технократического стиля мышления являются ориентация на модель единственного наилучшего пути, однажды зафиксированной цели, для которой необходимо найти наилучшие средства; неприемлемость участия в выработке решений тех, кто не является профессиональными специалистами в данной сфере деятельности. Допускается обсуждение неспециалистами в крайнем случае целей, но не средств. Поступающие со стороны предложения по решению проблем всерьез не могут приниматься. Утверждается теоретическое превосходство специалистов при решении профессиональной проблемы любого уровня. Интерес исполнителей, их видение проблемы не считается фактором, заслуживающим внимания.

Технократическое мышление, как показывает практика, порождает корпоративность административного управления, изолированность от большинства «непосвященных», сопротивление нововведениям, консерватизм взглядов. Становится невозможным мобилизация социального потенциала организации. Как правило, руководители с технократическим мышлением явля-

ются сторонниками принятой системы со всеми ее достоинствами и недостатками, противниками перемен.

Финансовое мышление основано на экономических категориях, оценке конечного результата деятельности предприятия в стоимостном выражении, соотношении доходов и расходов. Понимание технического решения во взаимосвязи с экономическими параметрами производимого продукта. Однако концепция инвестиции при финансовом мышлении тесно не связана с процессами социальных изменений и динамикой нововведений, вытекающей из этих изменений.

Юридическое мышление концентрирует свое внимание на реальности как формальной системе взаимоотношений, ответственности, выполнении обязательств, правовых процедур. Такое понимание очень важно для утверждения правовой экономики. Является необходимым для ее стабильности, успешного развития рыночных отношений. Тем не менее в юридическом мышлении обнаруживается акцент на правовом выражении отношений между людьми, придании им исключительной роли в регулировании трудовой деятельности, конструировании и применении юридических норм без достаточного учета конкретных условий социально-экономической жизни общности.

Социологический стиль мышления включает в себе понимание человека как решающей силы производственного процесса, как социального деятеля во всем богатстве технических, экономических, юридических, собственно социальных отношений. Такой стиль дает возможность руководителю взглянуть на управление организацией как на выработку стратегии его развития в рамках изменяющихся условий деятельности конкретного предприятия. Само же это развитие становится ведущим фактором принятия эффективных управленческих решений в нестандартных технических и экономических ситуациях.

**УРОВЕНЬ ЖИЗНИ** — степень удовлетворения материальных, духовных потребностей членов общества, обеспеченность их потребительскими, социальными благами. У. ж. выражает системой количественных и качественных показателей: общим объемом потребляемых материальных благ и услуг, качеством продуктов питания и продовольственных товаров, а также услуг, реальными доходами населения, размерами оплаты труда, накопленным имуществом и денежными сбережениями, условиям труда, величиной и структурой рабочего и свободного времени. Показателями развития социальной сферы (жилье, просвещение, здравоохранение, культура и т. д.).

**УРОВЕНЬ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ** — тип структурных и функциональных отношений, определяющих жизнеспособность системы и ее способность к организации внешней среды. К какому типу отношений в социальной системе относятся экономические



ческие отношения, собственность, управленческие отношения и др. Организация системы означает ее структурно-функциональную упорядоченность. Повышение У.о.с. не должно нарушать упорядоченность, что обеспечивается деятельностью по управлению. Чем сложнее система, тем выше уровень ее организации и упорядоченности.

**УТОПИЯ** — рациональное, но ложное представление о будущем, включает социальный идеал, цель и способы социальных преобразований общества. Представители утопического мышления полагают, что разрешение противоречий общества возможно путем однократного применения какой-либо универсальной схемы.

## Ф

**ФЕДЕРАЦИЯ** — объединение, союз; форма государственного устройства, как правило, в многонациональных государствах. Составляющие федеративное государство образования (союзные и автономные республики, штаты, земли, кантоны, провинции и т. д.) являются субъектами федерации, имеют свое собственное административно-территориальное деление, обладают определенной политической самостоятельностью. Ф. в отличие от унитарного государства имеет две системы высших органов власти — федеральные и соответствующие органы власти и управления членов федерации. Характерным признаком является существование общедоинтеграционного законодательства, распространяющегося на отдельные суверенные государственные образования. Федеральные власти и органы управления осуществляют свои полномочия и функции на территории всего федерального государства.

**ФИРМА** — организация, использующая ресурсы для производства или услуг с целью получения прибыли, владеющая или управляющая одним или несколькими предприятиями.

**ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ** — способ организации взаимодействия субъектов управления, отношений между ними в процессе их совместной деятельности. Ф.с.у. выражает структуру связей между людьми при выполнении управленческих функций. Например, существуют индивидуальные и коллективные, групповые формы принятия управленческих решений, специфические формы организации институтов управления, исполнительные и законодательные органы и др. Типология Ф.с.у. по видам связей между субъектами управления позволяет выявить особенности этих форм, оптимальное их сочетание, использование на различных этапах управленческого процесса.

**ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОБСТВЕННОСТИ** — отношения между экономическими субъектами и средствами производства в процессе движения продукта от производства до потребления.

В зависимости от способов соединения экономических субъектов со средствами производства выделяются три формы реализации собственности: владение, распоряжение, пользование.

Владение — это такое отношение между экономическим субъектом и средствами производства, при котором он несет полную юридическую и финансовую ответственность за их создание и реализацию. Это означает, что владелец имеет право использовать средства производства для извлечения выгоды получения дохода от реализации произведенного продукта. Владелец берет на себя расходы, связанные с приобретением и реализацией средств производства, и может терпеть убытки. Распоряжение — это право осуществления экономическим субъектом действий по организации функционирования средств производства. Распорядитель может определять структуру средств производства, режим работы и т. п. Пользование представляет собой непосредственное соединение экономического субъекта со средствами производства, эксплуатацию орудий труда в производственном процессе в соответствии с их назначением для получения продукта.

Каждая из трех Ф. р. с. обеспечивает ту или иную возможность для реализации особых экономических интересов людей. Максимальную возможность имеет владелец, минимальную — пользователь. Теория социального управления анализирует способы распределения Ф. р. с., в первую очередь на макроуровне — между государством и гражданским обществом. Если монопольным владельцем и распорядителем средств производства является государство, то возникает государственная система собственности, в рамках которой максимальную возможность для реализации своих особых экономических интересов имеют «люди государства». При этом подрывается экономическая основа существования гражданского общества. Если владельцем и распорядителем преимущественно являются «люди гражданского общества», то образуется система частной (негосударственной) собственности, рыночная экономика. Здесь в максимальной мере реализуются особые экономические интересы «людей гражданского общества». Возникающие при этом различные формы хозяйствования создают экономическую основу гражданского общества.

**ФРАКЦИЯ** — организованная группа членов политической партии, проводящая политику в органах государственной власти, органах местного самоуправления, других организациях; группировка внутри политической партии с отличающимися от основной линии партии взглядами, имеющая свой организационный центр, свою платформу и борющаяся против политики, принятой большинством членов партии.

**ФРАНЧЕЙЗИНГ** — характер экономических отношений круп-



ных и мелких предприятий, особый способ регулирования их взаимоотношений, когда головная компания заключает договоры с малыми самостоятельными предприятиями о предоставлении им исключительных прав на производство и сбыт под ее торговой маркой на определенные части рынка товаров и услуг. Компания при этом, как правило, не требует высокой платы за делегируемые права. Главное — соблюдение технико-технологических требований, обеспечение высокого уровня качества продукции, сохранение престижа торговой марки крупной и мелкой фирм.

**ФУТУРОЛОГИЯ** — область научных знаний, охватывающая перспективы социальных процессов; синоним прогнозирования; общая концепция Земли и человечества.

## Х

**ХАРИЗМА** — исключительная одаренность; харизматический лидер — человек, наделенный в глазах его окружения и последователей особо высоким авторитетом, основанным на исключительных качествах его личности — мудрости, героизме, «святости».

**ХАРТИЯ** — грамота, политический документ, выражающий основные требования широкого народного движения. Хартиями называются отдельные международные акты и соглашения.

**ХОЗЯЙСТВЕННАЯ АССОЦИАЦИЯ** — добровольное объединение предприятий и организаций, создаваемое в целях координации хозяйственной и социальной деятельности, углубления специализации и производственной кооперации. Х. а. является юридическим лицом. Предприятия, входящие в Х. а., сохраняют хозяйственную самостоятельность, право юридического лица, не меняют форм собственности и осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством. Х. а. — как договорное объединение — не является вышестоящим органом по отношению к входящим в нее самостоятельным предприятиям. Х. а. выполняет те функции и обладает теми полномочиями, которые добровольно делегируются ей предприятиями — участниками Х. а. Создаются Х. а. по территориальному или отраслевому (межотраслевому) признаку. Так, в стране действуют Х. а. районов, городов и областей, научно-производственные, учебно-научно-производственные, торгово-производственные и ряд других ассоциаций. При этом отраслевые (межотраслевые) Х. а. могут создаваться и в рамках конкретных регионов (областей, городов и т. д.).

Х. а. являются открытой системой, где для вступления требуются заявление и перечисление оговоренных в уставе взносов. Органы управления Х. а. лишь проверяют выполнение этих

требований. Участники Х. а. обязаны соблюдать устав, принимать участие в управлении, выполнять решения ассоциации. Они несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение решений Х. а. и принятых на себя обязательств в порядке, определенном уставом. Доходы Х. а., распределяемые между ее участниками, относятся на их чистую прибыль (доход). Участники Х. а. могут входить в другие договорные объединения предприятий (консорциумы, концерны, другие Х. а.) без согласования с другими членами ассоциации.

**ХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРАВО** — совокупность правовых норм, регулирующих порядок управления производственной деятельностью. Нормы Х. п. содержатся в обширном хозяйственном законодательстве, устанавливающем принципы, формы и методы хозяйствования, правовое положение предприятий, объединений и органов управления.

**ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ДОГОВОР** — соглашение между сторонами (организациями) об установлении хозяйственных прав и обязанностей. Используется как инструмент планирования, развития и укрепления хозяйственных связей, удовлетворения взаимных интересов сторон. К Х. д. относятся договоры о поставках продукции, договоры на выполнение научных, проектных, конструкторских и других работ и услуг. Х. д. заключается в письменной форме от имени хозяйственного органа руководителем или его заместителем, подлежит строгому выполнению, может быть изменен только по взаимному согласию сторон. Нарушение договорных обязательств влечет установленную законом имущественную ответственность. Х. д. является средством укрепления договорной дисциплины и реализации предприятием продукции, работ и услуг.

**ХОЛДИНГОВАЯ КОМПАНИЯ** — акционерная компания, использующая свой капитал для приобретения контрольных пакетов акций других компаний с целью установления контроля над ними, над их предпринимательской деятельностью.

## Ц

**ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННАЯ СИСТЕМА** — наиболее сложный вид систем, поведение которых подчинено достижению собственной цели. Ц. с. относится к активному (в отличие от реактивного) типу систем, у которых стратегия поведения определяется на основе преобразования окружающей среды, подчинения ее своим потребностям.

**ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ** — фундаментальное понятие в теории деятельности, широко используемое в общественных науках, связано с выбором и реальным определением цели, которая представляет собой образ будущего результата деятельности.



Ц. выступает в качестве реального интегратора различных действий в конкретную систему цели, средств и результата. Ц. как процесс выработки цели есть такое динамическое образование, которое предполагает активное функционирование всех факторов детерминации деятельности — потребностей, интересов, стимулов, мотивов и т. д. Центральный пункт Ц. — определение цели через средство. Цель без определения средством не есть еще подлинная цель, в этом состоянии она лишь первоначальный мыслительный проект, скорее мечта, не приобретающая реальной опоры в самой действительности. Только получив определение через конкретное средство в процессе Ц., цель приобретает законченную форму и становится действенным фактором человеческой деятельности.

В том случае, когда цель не дана извне и субъект сам целеполагает, связь названных факторов и цели исключительно сложна, требует ответственности, творческого отношения и инициативы.

При формировании целей важен выход за рамки сложившихся представлений, нешаблонный подход, обеспечивающий творчество субъекта. В преодолении стереотипных представлений, оказывающих негативное влияние на процесс Ц., видное место принадлежит воображению и фантазии субъекта, которые привносят в содержание целей творческие моменты. Кроме того, Ц. предполагает связи интеллекта с другими факторами, например памятью, эмоционально-волевыми компонентами.

**ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ** — термин, широко используемый в естественных и общественных науках, в теории управления. Он обозначает способность явлений и процессов в своем развитии приводить к определенному результату, в широком смысле — цели. Это определенная последовательность действий, одна из сложных форм причинной зависимости, когда результат предыдущего действия оказывает влияние на дальнейшее развитие процесса. Такой вид причинной зависимости получил в современной науке наименование обратной связи. Ц. подобного типа, не связанная с сознательным построением мысленной модели действий, лежит в основе инстинктивного и условно-рефлекторного поведения животных и является исторически первой формой проявления целенаправленности. Но именно из нее вырастает Ц. в более высоком значении — Ц. человеческой деятельности, в которой причинно-следственная связь включает в качестве своего важнейшего звена сознательную цель.

**ЦЕЛЬ** — понятие, выражающее идеальное предвосхищение результата деятельности. Сама деятельность в этом плане трактуется как процесс осуществления Ц.

Выделяются различные типы Ц.: конкретные и абстрактные, стратегические и тактические, индивидуальные, групповые и

общественные, поставленные самим субъектом деятельности и заданные ему извне. В том случае, когда Ц. задается извне, она выступает в виде требования или задачи, поставленных субъекту деятельности в процессе управления другими людьми, директивной инстанцией и т. п. Ц. самого субъекта вырабатывается и определяется им в результате внутреннего развития, его собственной активности. Конкретная Ц. представляет собой идеальный образ предмета непосредственной деятельности. Абстрактная Ц. — это общее представление о некотором идеале, ради достижения которого в конечном счете осуществляется человеческая деятельность.

**ЦЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ** — важнейшая категория теории социального управления. В самом общем виде представляет собой идеальный образ желаемого результата, управленческого взаимодействия субъекта и объекта управления, его оптимального функционирования и развития. Управление всегда целенаправленно как вид специально организованной, целеполагающей деятельности. Выбор, формирование, обоснование цели — исходные пункты процесса управления. При этом цель как будущее состояние социального объекта может рассматриваться с учетом его прошлого положения, настоящего состояния, тенденций развития. Научно обоснованная постановка Ц. у. исключительно важна, так как именно цели обуславливают формирование определенного механизма управления, содержание и принципы, стиль управленческой деятельности, выбор методов, средств и приемов технологий управления, набор и расстановку управленческих кадров и т. п.

**ЦЕНА** — денежное выражение стоимости товара; понятие, отражающее величину затраченного на производство товаров общественно необходимого рабочего времени. Движение Ц. определяется стоимостью товаров, выполняет функции стимулирования производства, результирования доходов предприятий и социальных групп населения, спроса и предложения товаров, влияет на формирование оптимальной структуры производства и потребления. Своими информационными, стимулирующими, распределительными функциями Ц. оказывает воздействие на управленческую деятельность, характер и содержание принимаемых решений.

**ЦЕНА БАЗИСНАЯ** — цена для определения сорта или качества товара, согласованная сторонами при сделке купли-продажи и являющаяся исходной для определения окончательной цены фактически поставляемого товара.

**ЦЕНА КАРТЕЛЬНАЯ** — единая монопольная цена, фиксируемая участниками картеля на основе консенсуса с целью недопущения со стороны участников ценовой конкуренции.

**ЦЕНА МИРОВАЯ** — денежное выражение интернациональ-



ной (мировой) цены производства товара, складывающейся на мировом рынке. Под влиянием конкуренции, других факторов сначала уравниваются нормы прибыли внутри страны и возникают национальные цены производства, из которых формируются интернациональные цены, лежащие в основе Ц. м. Различают следующие Ц. м.: по коммерческим сделкам и платежам в свободно конвертируемой валюте; по клиринговым соглашениям; по коммерческим сделкам с платежом в несвободно конвертируемой валюте и др.

**ЦЕННОСТЬ** — понятие, представляющее любое явление с точки зрения его позитивной или негативной значимости для субъекта. Иными словами, это свойство того или иного явления быть полезным или вредным, прекрасным или безобразным и т. п. для определенного субъекта. Предметы и явления действительности представляют позитивную или негативную ценность в зависимости от того, способствуют или препятствуют они достижению поставленной цели, удовлетворению потребностей и интересов. Позитивные Ц. способствуют достижению цели субъекта, негативные Ц. препятствуют этому. Ц. объективны по своей природе, поскольку они принадлежат самой действительности и возникают из объективного отношения субъекта и объекта.

Конкретная историческая эпоха характеризуется определенной иерархией ценностей, образующих известную систему. Эта система ценностей образует ядро духовной культуры общества и выступает в качестве активного фактора, направляющего поведение и деятельность людей. На ее основе создаются специализированные системы нормативного регулирования, а также системы социального контроля. Для осуществления этого регулирования и организации контроля в обществе учреждаются специальные институты, которые наделяются в соответствии с этим определенными функциями. Усвоение требований, заложенных в системе Ц., является необходимым условием формирования личности и поддержания должного нормативного порядка в обществе.

**ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ** — элементы структуры личности, характеризующие направленность ее деятельности. В форме Ц. о. как результат усвоения ценностей общества в процессе социализации фиксируется существенное, наиболее важное для человека. Выделение Ц. о. индивидуального сознания в качестве самостоятельного предмета исследования наряду с ценностной системой общества обусловлено относительной самостоятельностью изменения их содержания и особенностями воздействия на человека. Ц. о. представляют собой устойчивые, инвариантные образования сознания, смысловые компоненты мировоззрения. Содержание Ц. о. подвижно, в них отражаются изменяю-

щиеся условия, улавливаются и закрепляются исторические тенденции. Изменения в ценностной структуре сознания — это изменения в мировоззрении, смысловой картине мира в целом и смысловой характеристике отдельных его элементов. Динамика развития содержания Ц.о. обуславливает изменения в их субординации, а соответственно и их функции в социальной регуляции.

Ценностное отношение к действительности является сложным, многоуровневым отношением. Система Ц.о. выступает наиболее высоким уровнем саморегуляции. Сложившаяся система, совокупность Ц.о., внутренне организуя содержание сознания, обеспечивает относительно устойчивую направленность потребностей и интересов, последовательность линии поведения. Ц.о. могут быть реализованы в поведении, но могут в силу каких-либо условий оставаться и нереализованными.

**ЦЕНТРАЛИЗМ** — организация управления, основанная на подчинении местных органов власти, нижестоящих руководителей вышестоящим учреждениям и руководителям; при Ц. система управляется из одного центра.

## Ч

**ЧАРТЕР** — договор о предоставлении транспортных средств в аренду; применяется Ч. при перевозках морским и воздушным транспортом, имеет много разновидностей.

**ЧЕК** — денежный документ установленной формы, представляющий собой письменный приказ владельца счета в банке (юридического или физического лица) о выплате с этого счета указанной в Ч. суммы наличных денег предъявителю Ч. или о переводе ее на другой счет. Расчеты Ч. — форма безналичного денежного обращения; в розничной торговле Ч. является квитанцией кассы о покупке товара покупателем.

**«ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ» ТЕОРИЯ** — одна из школ в науке об управлении, получившая на Западе преимущественное распространение в 30—50-х гг. XX в. Ее возникновение обычно связывают с именем Э. Мэйо и его последователей — Ф. Ротлисбергера, М. Фоллер и др. В настоящее время выводы доктрины «Ч.о.» широко используются в менеджменте, аккумулирующем в себе также модернизированные положения классической школы — тейлоризма, концепции бюрократии М. Вебера, установки других социологов. Ядром доктрины «Ч.о.» является положение о том, что влияние на повышение производительности труда оказывают факторы материальные и в меньшей степени — психологические. Технократизму классической школы представители «Ч.о.» т. противопоставляют «развитие Ч.о. на предприятии», основанных на «гуманном под-



ходе» к трудящимся со стороны администрации. В отличие от сторонников тейлоризма, которые считали, что главные резервы производительности труда заключаются в правильном использовании физиологических возможностей человека путем рациональной организации производства, сторонники «Ч.о.» т. видят их в умении подчинить целям организации такие социопсихологические характеристики человека, как цели, потребности, чувства, настроения. На этой основе разрабатываются тщательные рекомендации по «гуманизации» производства, «психологическому приобщению работников» к делам предприятия.

**ЧИСТЫЙ ПРОДУКТ** — часть валового продукта, соответствующая вновь созданной стоимости. Ч.п. создается в сфере материального производства и определяется посредством исключения из валового продукта материально-производственных затрат (стоимость материалов, топлива, энергии, сырья, а также амортизации производственных основных фондов). Ч.п. всего материального производства составляет национальный доход общества.

**ЧРЕЗВЫЧАЙНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ** — особый государственно-правовой режим, вводимый во всей стране или в отдельных местностях при особых обстоятельствах — в случае военного нападения, государственных переворотов, политических кризисов, стихийных бедствий и т. п. Характерной чертой Ч.п. является введение дополнительных ограничений для граждан (установление комендантского часа, запрет на въезд или выезд из определенной местности, ограничение в использовании политических прав и свобод и др.).

## Э

**ЭВОЛЮЦИЯ СИСТЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ** — усложнение, дифференциация системы и улучшение приспособленности в среде. Происходит на уровне изменчивости элементов или путем целенаправленного изменения организации управления. В применении к социальным системам Э. связана с формированием тех или иных целостных социальных комплексов (общностей, социальных групп, общественных институтов и т. д.).

**ЭВРИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ** — наряду с системными и игровыми принадлежат к методам социальной инженерии. Э.м. являются средством организации процессов продуктивного творческого мышления (эвристической деятельности), основанного на использовании интуиции, которая позволяет в процессе аналитической работы находить правильные управленческие решения. К числу Э.м. относятся методы мозговой атаки, синектики, метод «утопических игр» и др.

**ЭГАЛИТАРИЗМ** — концепция, обосновывающая требование всеобщего равенства как принцип организации общественной жизни. Выделяются два течения Э: первое выступает за уравнивание имущества индивидуальных производителей без отказа от частной собственности на средства производства, главным образом путем уравнительности в распределении; второе — за уравнительное распределение продуктов труда на основе общности имущества.

**ЭГИДА** — защита, покровительство; находиться под эгидой — значит быть под защитой, покровительством кого-либо.

**ЭКОЛОГИЯ** — 1) раздел биологии, изучающий взаимоотношения животных, растений, микроорганизмов между собой и с окружающей средой. Э. организмов одного и того же вида называется аутоэкологией; Э. сообществ — синэкологией; 2) социальная Э. — важный, интегрированный раздел науки, в котором рассматриваются проблемы взаимоотношений человека, общества и окружающей среды.

**ЭКОНОМЕТРИЯ** — наука, изучающая конкретные количественные закономерности и взаимосвязи экономических объектов и процессов с помощью математико-статистических методов и моделей (термин «Э.» введен норвежским ученым, Нобелевским лауреатом Р. Фришем). Главным инструментом Э. является экономико-математическая модель. Задача Э. — проверка экономических теорий на фактическом (эмпирическом) материале при помощи методов математической статистики.

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ** — способы достижения целей управления на основе сознательного использования экономических законов, обеспечивающих единство интересов общества, коллектива и отдельной личности, заинтересованность человека в эффективных результатах производственной деятельности.

**ЭКСПЕРИМЕНТ СОЦИАЛЬНЫЙ** — проба, опыт; метод научного познания, проверки гипотез посредством фиксации и контроля за состоянием социального объекта, изменяющегося под воздействием специально создаваемых условий — вводных факторов (заданных переменных), позволяющих наблюдать, измерять образующиеся связи явлений, проверять правильность выдвигаемых положений, получать новое знание. Главное в Э.с. — специально организованное, научно обоснованное воздействие на социальную группу, коллектив, общность людей, личность, на их отношения с целью познания и изменения их жизнедеятельности в желаемом направлении. Воздействие считается экспериментальным, если оно управляется, контролируется, измеряется, фиксируется и полученные данные оцениваются, обобщаются, включаются в состав принимаемых решений. Ценность Э.с. заключается в продуктивности этого метода,



так как он дает не только описательную информацию о состоянии и изменениях социального объекта, но и объяснительную — о причинах изменений, возможностях повторения Э. с. (при сходных условиях и соблюдении требований).

**ЭКСПЕРТ** — специалист, обладающий знанием, опытом в определенной области деятельности, на основе которых дает мотивированное заключение по той или иной проблеме (дискуссионному вопросу, трудному, многовариантному решению). Выделяются три группы функций Э. в социальном управлении. Во-первых, Э. выполняют роль источника необходимой информации (недостающей, корректирующей, прогнозной) в процессе формирования решения, выяснения характера взаимодействия социального объекта и субъекта управления. Во-вторых, Э. осуществляет оценку характеристик социальных объектов, протекающих событий, принимаемых решений. В-третьих, Э. генерирует и выдвигает новые идеи, дает свои предложения, рекомендации, варианты решений социальных проблем.

Отбор Э. осуществляется по специальным методикам в соответствии с отработанной системой требований к личности Э., где главными являются: компетентность, т. е. степень квалификации в определенной области знаний или сфере деятельности; креативность — умение решать творческие, нестандартные задачи; эрудиция — информированность в смежных областях изучаемой проблемы; принципиальность и независимость, т. е. способность последовательно придерживаться определенных критериев, необусловленность собственных суждений предубеждениями и различными потоками мнений; эвристичность и интуиция — способность обнаруживать неочевидные связи явлений, делать заключения об изучаемом социальном объекте без осознания логического движения мысли к этому заключению; всесторонность и практичность — умение анализировать социальные проблемы с различных точек зрения, применять многокритериальные оценки явлений, учитывать при этом потребности науки и практики.

**ЭКСПЕРТИЗА** — рассмотрение, изучение каких-либо вопросов, проблем, решений, требующих специальных знаний для представления по ним мотивированного, аргументированного заключения, научного обоснования.

**ЭКСПОРТ** — вывоз товаров за границу для реализации их на внешнем рынке; противоположен ввозу товаров из-за границы — импорту.

**ЭКСТРАПОЛЯЦИЯ** — распространение выводов, полученных в результате изучения одной части явлений, на другую часть этого рода явлений. В основе Э. в социальном прогнозировании лежит предположение, что динамика основных условий, тенденций, причинных факторов предыдущего периода разви-

тия социального субъекта преимущественно сохранится и в будущем периоде, что новые технические, технологические открытия и социальные изменения будут входить в практику, в жизнь относительно равномерно, без больших скачков, ломок, перестроек. Следовательно, степень использования метода Э. в прогнозировании, управлении определяется в значительной мере степенью стабильности динамики развития социально-экономических систем.

**ЭКСТРЕМИЗМ** — приверженность крайним взглядам и мерам. Э. в управлении, в политике означает стремление решать проблемы, достигать цели с применением самых радикальных методов, включая все виды насилия, террора.

**ЭКСТРЕМУМ** — означает максимум или минимум, наибольшее или наименьшее значение величин. В управлении это поиск наилучших, оптимальных значений показателей в процессе выработки и реализации решения той или иной задачи.

**ЭЛИМИНАЦИЯ** — деятельность по удалению, устранению, исклониению. К операции Э. прибегают в позиции: а) при определении, уточнении понятий, когда термины определяемого (неизвестного, неразъясненного) понятия заменяют терминами определенного (известного, разъясненного) понятия; б) при исключении абстракций, когда осуществляется переход от абстракций (объектов) более высокого уровня к абстракциям (объектам) менее высокого уровня вплоть до единичных понятий (эмпирических объектов). Требование элиминированности всех абстракций из контекста теории неразумно и невыполнимо. Разумно и выполнимо требование Э. лишь некоторых абстракций, с чем связано практическое применение теории.

**ЭЛИТА** — «избранный» слой общества, избранный круг людей. Э. в социологии, теории управления употребляется для обозначения неравенства, иерархической зависимости, выделения руководящего состава (например, менеджеров и т. п.).

**ЭМАНСИПАЦИЯ** — освобождение от зависимости и принужденности, получение социальными, социально-демографическими, этническими группами самостоятельности и равноправия в общественной жизни в рамках конкретных социальных систем.

**ЭМЕРДЖЕНТНЫЕ СВОЙСТВА СИСТЕМЫ** — свойства целостности систем, которые не присущи отдельным элементам, а являются следствием их взаимодействия. В экономике, социальной жизни в качестве Э. с. с. рассматривается, например, способность государства осуществлять крупномасштабные научно-технические, социальные программы, непосильные для отдельных отраслей, предприятий. Э. с. с. есть результат эффекта, который возникает в процессе взаимодействия элементов, образования синергических связей, при которых совместное действие независимых элементов системы увеличивает общий эффект до



величины большей, чем сумма эффектов тех же элементов, действующих обособленно.

**ЭМИССИЯ (ценных бумаг)** — выпуск в обращение денег, банковских и казначейских билетов и ценных бумаг.

**ЭМИТЕНТ** — государство, предприятие, учреждение, организация, выпускающие в обращение денежные знаки, ценные бумаги, платежно-расчетные документы.

**ЭРГОНОМИКА** — наука о трудовых процессах, комплексно изучающая человека (группу работников) в конкретных условиях труда на производстве. Э. исследует взаимодействие элементов системы «человек—техника—производственная среда», где в центре внимания функционирование живого труда в данном конкретном производстве. Э. осуществляет поиск путей, методов приспособления производственной среды, технических средств к особенностям, пределам человеческого организма и облегчения адаптации человека к физическим, социально-психологическим, технико-организационным условиям производства. Э. определяет влияние на физиологию и психику работника физических условий труда (температуры, шумов, вибрации, освещения, вентиляции и т. п.), воздействие режима рабочего времени на биоритмы организма, анализирует темп, тяжесть, нормирование группового и индивидуального труда, изучает характер оборудования, организацию рабочего места, системы контроля над трудовыми процессами. Требования Э., рекомендации этой науки учитываются при проектировании, реконструкции производства, в управлении производственными коллективами.

**ЭСКАПИЗМ** — стремление личности уйти от действительности в мир иллюзий, фантазий.

**ЭТАТИЗМ** — понятие, обозначающее активное вмешательство государства во все сферы жизни общества; рассматривает государство как высший результат и цель общественного развития.

**ЭФФЕКТ** — результат, итог, следствие каких-либо причин; сильное, неизгладимое впечатление от чего-либо; средство, прием, обуславливающий впечатление, иллюзию (световые, шумовые эффекты в театре); Э. управления как достижение цели рациональными средствами.

**ЭФФЕКТ МАСШТАБА** — экономия на массовости производства. Чем больше масштабы производства, тем, при прочих равных условиях, ниже средняя себестоимость единицы продукции. Сказывается здесь влияние укрупненных единичных мощностей, различие между постоянной и переменной частями издержек производства, другие причины Э. м. В управлении необходимо учитывать, что Э. м. действует только в строго определенных технологических и организационных условиях, ибо немало слу-

чаев, когда он отрицателен либо отсутствует (например, формы хозяйствования на земле, выгоды малых предприятий, «мини-заводов» и т. п.).

**ЭФФЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** — соотношение ее полезного результата и объема затраченных для этого ресурсов (трудовых, производственно-технических и др.). Обобщающая оценка Э. у. д. выражена в конечном результате функционирования управленческого объекта (предприятия, региона, страны). Промежуточные оценки Э. у. д. определяются на отдельных этапах и операциях процесса управления.

По сферам жизнедеятельности общества выделяют экономический, социальный, политический, нравственный Э. у. д. Экономический эффект измеряется, в частности, динамикой национального дохода, производства товаров потребления на душу населения. Социальный эффект — это рост материального благосостояния, развитие социальной структуры общества, улучшение содержания и условий труда, быта, досуга людей. Способность управленческой деятельности гармонизировать многообразные интересы социальных групп, классов, национальных и территориальных общностей характеризует политический Э. у. д. И наконец, состояние духовного здоровья общества, структуры ценностей, интересов, стимулов людей, их взаимоотношений, социально-психологического климата — критерий нравственного Э. у. д.

Э. у. д. — комплексное, системное понятие, включающее совокупность взаимосвязанных компонентов, отражающих общий результат управленческого воздействия на жизнедеятельность общества (общности).

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ** — итоговый качественный показатель развития экономики, характеризующий степень реализации личностного и вещественных факторов производства. В обобщенном виде Э. э. определяется соотношением национального дохода к текущим затратам на его производство. Показателями эффективности на уровне отраслей и предприятий являются производительность труда, фондоотдача, снижение материало- и трудоемкости. Основными факторами повышения Э. э. в настоящее время являются социальная направленность, производство на базе научно-технического прогресса, технического перевооружения, совершенствования хозяйственного механизма и системы управления, переход к рыночным отношениям.

## Ю

**ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО** — субъект, носитель прав и обязанностей, признаваемый законом. Ю. л. являются предприятия, учреждения, организации, действующие на основании Устава



(Положения). Основные признаки Ю. л.: обладание организационным единством, закрепленным в Уставе (Положении), определяющем структуру и характер деятельности; наличие обособленного имущества (на праве собственности или на праве оперативного управления); выступление от своего имени при совершении сделок и иных действий; самостоятельная гражданско-правовая ответственность по своим обязательствам. Ю. л. имеет свое наименование, приобретает права и принимает на себя обязанности через свои управленческие органы, действующие в пределах прав, предоставленных им по закону или Уставу (Положению). Местом нахождения Ю. л. признается место нахождения его постоянного органа управления.

# АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ ТЕРМИНОВ

## А

- Абсентеизм 5  
Абсолютизм 5  
Автаркия 5  
Автоматизированная система управления 5  
Автономия 5  
Авторитаризм 6  
Авторитарность 6  
Авторитет 6  
Авторитет руководителя 7  
Агрофирма 7  
Адаптация социальная 7  
Административно - территориальное устройство 8  
Административно-управленческие методы 8  
Администрация 8  
Администрирование 9  
Адресности принцип в социальном управлении 9  
Аксикреация 9  
Акт 10  
Акт применения норм права 10  
Активность деловая 10  
Активность социальная 11  
Акционер 11  
Акционерный капитал 11  
Акционерное общество 11  
Акция 11  
Акция безголосная 12  
Акция именная 12  
Акция на предъявителя 12  
Акция одноголосная 12  
Акция плюральная (многоголосая) 12  
Алгоритм социального управления 12  
Альтернатива 12  
Амбиция 12  
Анализ и прогноз развития конъюнктуры 12  
Анализ как метод управления 13  
Анализ системы социального управления 13  
Анализ социального конфликта 13  
Анализ факторный 14  
Антимонополизм 14  
Антиципация 14  
Антиэнтропийный характер управления 14  
Апелляция 15  
Арбитраж 15  
Аргумент 15  
Аренда 15  
Ассоциации хозяйственные 16  
Аттестация рабочих мест 16  
Аудиторская служба 16  
Аукцион 17

## Б

- Банк 17  
Банк информации в социальном управлении 18  
Банк ипотечный 18  
Банк-эмитент 18  
Банкнота (банковский билет) 18  
Банкротство 18  
Бартерная операция (сделка) 18  
Безработица 18  
Безработный 18  
Бизнес 19  
Бизнесмен 19



Биржа 19  
Биржа валютная 19  
Биржа товарная 19  
Биржа фондовая 20  
Биржа фьючерсная 20  
Биржевая котировка 20  
Биржевая сделка 20

Блок избирательный 20  
Большая система 20  
Бригада производственная 20  
Бухгалтерия 21  
Бухгалтерский баланс 21  
Бухгалтерский учет 21  
Бюрократизм 21

## В

Валовая продукция 22  
Валюта 22  
Валютная котировка 23  
Валютный курс 23  
Валютные операции 23  
Вексель 23  
Венчурное предприятие 23  
Венчурное (с риском связанное) финансирование 23  
Вероятностное значение управленческих решений 23  
Верховенство закона 24  
Взаимодействие 24  
Взаимодействие особых интересов субъектов управленческих отношений 24  
Взаимодействие социальное 25

Владение 25  
Власть 25  
Внутренний (национальный) рынок 26  
Воздействие управленческое 26  
Вознаграждение за труд 26  
Волонтаризм 26  
Воспроизводство 26  
Вотум 26  
Всенародное обсуждение 27  
Всеобщее и равное избирательное право 27  
Выбор профессии 27  
Выкуп предприятий 27  
Высшие органы государственной власти 27  
Вычислительный центр 28

## Г

Гарантии социальные 28  
Гарантия 28  
Гарантия предпринимательской деятельности 28  
Генетический анализ 29  
Генетический метод 29  
Геронтократия 29  
Гиперинфляция 29  
Гипотеза 30  
Гласности принцип 30  
Гласность 30  
Глобальные проблемы современности 31  
Господство 31

Государственное предприятие 31  
Государственный аппарат 32  
Государственный заказ 32  
Государственный строй 32  
Государство 32  
Гражданин 33  
Гражданское общество 33  
Гражданское согласие 34  
Гражданственность 34  
Граница системы 34  
Граница социальной системы 34  
Группа малая 35  
Группа социальная 35  
Гуманитарная помощь 35

## Д

- Девальвация 36  
 Декларация 36  
 Делегирование полномочий 36  
 Деловая игра 36  
 Делопроизводство 37  
 Демагогия 37  
 Демократизация общественной жизни 37  
 Демократизм управления 38  
 Демократия 38  
 Демпинг 38  
 Денежная система 39  
 Денежное обращение 39  
 Деноминация 39  
 Деньги 39  
 Депозит банковский 40  
 Депрессия 40  
 «Дерево» целей в социальном управлении 40  
 Детерминация человеческой деятельности 40  
 Детерминизм 41  
 Дефицит 42  
 Дефляция 42  
 Деятельность 42  
 Диагностика социальная 42  
 Дивиденд 43  
 Дизайн социальный 43  
 Диктатура 43  
 Дилер 44  
 Динамическая система 44  
 Директ Мейл 44  
 Дисквалификация 44  
 Дискриминация 44  
 Дискриптивный и нормативный подходы к управлению социальными процессами и явлениями 44  
 Дисциплина 44  
 Дисциплина государственная 45  
 Дисциплина договорная 45  
 Дисциплина трудовая 46  
 Договор 46  
 Доклад 46  
 Докладная записка 47  
 Документ 47  
 Документация 48  
 Документограмма 48  
 Документооборот 48  
 Долг служебный 48  
 Должностная инструкция 48  
 Должностное лицо 49  
 Должность 49  
 Допустимые границы управления 49  
 Дотация 49  
 Доход 49

## Е

- Европейская валютная единица (ЭКЮ) 50  
 Единая государственная система делопроизводства 50  
 Единая система должностей служащих 50  
 Единонаследие 51  
 Единоначалие 51  
 Единство и независимость особых интересов 51  
 Единство системы социального управления 52  
 Емкость рынка 52

## З

- Забастовка 52  
 Закон организации управленческой деятельности 52  
 Закон состязательности в социальном управлении 53



Законности принцип в управлении 53  
Законопроект 53  
Законы социального управления 53  
Законы управленческих отношений 54  
Закрытая система 54  
Закрытость и открытость социальной системы 55

Занятое население 55  
Занятость 55  
Запаздывание в управлении 56  
Запрос депутатский 56  
«Затраты-выпуск» 56  
Защита социальная 56  
Злоупотребление властью 57  
Зона свободного предпринимательства 57  
Зона свободной торговли 57

## И

Игр теория 57  
Игровая деятельность 58  
Игровые методы 58  
Идеология 59  
Иерархические системы управления 59  
Избирательная система 60  
Избыточность системы социального управления 61  
Изобретение 61  
Имидж 61  
Импичмент 61  
Инвестиция 61  
Инвестиции в человеческий капитал 62  
Индекс 62  
Индексация доходов населения 62

Инжиниринг 62  
Инициатива работника 62  
Инновационный процесс 62  
Инновация (нововведение) 63  
Инстанция 63  
Институт социальный 64  
Интенсивность труда 64  
Интерес социальный 64  
Инфляция 64  
Информативность в управлении 65  
Информации теория 65  
Информация 65  
Инфраструктура 66  
Инфраструктура социальная 66  
Исполнительная власть 66  
Источники права 66

## К

Капитал 67  
Карьера 67  
Качество продукции 68  
Квалификация 68  
Квалифицированное большинство 68  
Квантификация 68  
Кибернетика 69  
Климат морально-психологический 69  
Коллегиальность 69  
Коллектив 69  
Колхоз 70  
Колхозная собственность 70

Коммерсант 70  
Коммерция 70  
Коммерческая тайна 70  
Коммерческий кредит 70  
Коммуникация 70  
Коммуникация массовая 71  
Компетенция 72  
Комплексности принцип в социальном управлении 72  
Компромисс 72  
Компьютер 72  
Компьютеризация 72  
Компьютерный фетишизм 72

Конкретности принцип в социальном  
управлении 72  
Конкуренция 73  
Консенсус 73  
Консорциум 73  
Контракт 74  
Контроль 74  
Контроль общественный 74  
Контроль управления 74  
Конфликт 74  
Конфликт социальный 74  
Конформизм 75  
Концерн 75

Концессия 76  
Конъюнктура 76  
Конъюнктура рынка 76  
Координация 76  
Корпорация 77  
Корпорация экономическая 77  
Коррупция 77  
Кредитная карточка 77  
Крестьянство 77  
Критика 77  
Культ личности 78  
Культура 78  
Культура предпринимательства 78

## Л

Легитимизация 78  
Лидер 79  
Лизинг 79  
Линейное управление 79  
Линейно-функциональное управле-  
ние 80

Лицензия 80  
Личность 80  
Лобби, лоббизм 80  
Локаут 81  
Люмпены 81

## М

Макромодели 81  
Малое предприятие 81  
Мандат 81  
Маргиналы 81  
Маркетинг 82  
Митричная структура системы управ-  
ления 82  
Мафия 83  
«Менеджерская сетка» 83  
Менеджмент 84  
Менталитет 84  
Местничество 84  
Местные органы государственной  
власти 84  
Метод 85  
Метод групповой работы 85

Метод научный 85  
Метод социального управления 86  
Метод структурализации 86  
Методы социального проектирова-  
ния 86  
Механизм торможения социального и  
экономического развития 87  
Миф 88  
Моделирование 88  
Модель 89  
Мозговая атака 89  
Мониторинг 89  
Монополия 89  
Моральный фактор 89  
Мотивация 89  
Мотивация трудовая 90

## Н

Налог 90  
Налог на добавленную стоимость  
(НДС) 90

Налоговая система 91  
Научно-технический потенциал орга-  
низации (предприятия) 91



Независимость системы (в управлении) 91  
Нигилизм 91  
Номенклатура должностей служащих 92  
Норматив социальный 92

Нормативная культура управления 92  
Нормативная система организации 92  
Нормативный акт 93  
Ноу-хау 93  
Нувориш 93

## О

Обособленность организационная 93  
Обработка данных 93  
Обучение руководителей 94  
Общение 94  
Общественные отношения 94  
Объект социального управления 94  
Объективности принцип в социальном управлении 95  
Обязанности предпринимателя 95  
Олигархия 95  
Описание системы управления 95  
Оппозиция 95  
Оптимальности принцип 96  
Оптимизация 96  
Оптимизация управленческих решений 96  
Опыт социальный 96  
Организаторские способности 97  
Организационная культура 97  
Организационная проблемная ситуация 98  
Организационная структура системы управления 98  
Организационное поведение 99  
Организационное проектирование 99  
Организационный конфликт 99  
Организационный механизм 100

Организационный тренинг 100  
Организация 100  
Организованность 101  
Органы государственного управления 101  
Основного звена принцип в социальном управлении 102  
Отбор профессиональный 102  
Ответственности отношения в управлении 103  
Ответственность 104  
Ответственность материальная 104  
Ответственность моральная 105  
Открытая система 105  
Открытие 105  
Отношение 105  
Отношение к труду работника 106  
Отношения социальные 106  
Отношения субординации и координации 106  
Отношения централизма и самостоятельности в социальном управлении 107  
Отрасль народного хозяйства 107  
Охлократия 108  
Оценка кадров управления 108

## П

Парламентская республика 108  
Персонал 109  
Плебисцит 109  
Плюрализм 109  
Подходящая работа 109  
Подчинение 110

Политика 110  
Политика социальная 111  
Потребность 111  
Права человека 112  
Право 112  
Право собственности 113

- Правовая культура 113  
 Правовое регулирование 113  
 Правовой акт 113  
 Правовой статус личности 114  
 Правомерность 114  
 Правопорядок 114  
 Правосознание 115  
 Практика 115  
 Предвидение социальное 116  
 Предметная деятельность 117  
 Предприимчивость 118  
 Предпринимательская способность 118  
 Предпринимательство 118  
 Предпринимателя функции 118  
 Предприятие 118  
 Президентская республика 119  
 Прибыль 119  
 Приватизация 120  
 Пример личный 120  
 Пример социальный 120  
 Принуждение 121  
 Принцип разделения власти 121  
 Принцип социального управления 122  
 Проблемная ситуация 123  
 Прогноз 123  
 Прогнозирование 123  
 Прогнозирование социальное 123  
 Продуктивно-ориентированная игра 125  
 Прожиточный минимум 125  
 Производительность 125  
 Проницаемость границы системы 126  
 Проницаемость границы социальной системы 126  
 Профессиография 126  
 Профессиональная адаптация 126  
 Профессиональная консультация 127  
 Профессиональная мобильность 127  
 Профессиональный отбор 127  
 Профессиональное самоопределение 128  
 Профессионально - квалификационная структура 128  
 Профориентационная работа 128  
 Профпросвещение 129  
 Процесс 129  
 Процесс социальный 129  
 Психологическая совместимость 130  
 Психология управления 130

## Р

- Рабочее место 131  
 Развитие 132  
 Развитие конфликта 132  
 Разгосударствление 132  
 Разделение труда 132  
 Разрешение организационного конфликта 134  
 Регион социально-экономический 134  
 Регулирование (в системе) 134  
 Реклама 135  
 Рентабельность 135  
 Реорганизация 135  
 Ресурсный анализ 136  
 Решение управленческое социальное 136  
 Риск 138  
 Риск управленческий 138  
 Роль управленческая 138  
 Руководитель 139  
 Рынка сегментация 139  
 Рынок 140

## С

- Саморегулируемая система 141  
 Самоуправления механизм 141  
 Самоуправство 141  
 Санкция 141  
 Связь 141  
 Сделка 141



- Сепаратизм 142  
 Система 142  
 Система работы с кадрами управления 143  
 Система управления авторитарная 143  
 Система управления демократическая 144  
 Система управления тоталитарная 144  
 Системности принцип в социальном управлении 145  
 Ситуационный подход к управлению 146  
 Совместное предприятие 146  
 Сокращение штатов управления 147  
 Состязательности отношения 147  
 Сотрудничество 147  
 Социализация 148  
 Социальная инженерия 148  
 Социальная напряженность 148  
 Социальная общность 149  
 Социальная организация 149  
 Социальная ориентация экономики 150  
 Социальная сфера 150  
 Социальная технология 150  
 Социальная феноменология 151  
 Социально-организационный подход в управлении 151  
 Социально - психологические основы социальных технологий 152  
 Социальное проектирование 153  
 Социальное развитие 153  
 Социальный паспорт коллектива предприятия 153  
 Социальный механизм 154  
 Социограмма 154  
 Социологическая диагностика 155  
 Социологическая служба предприятия 156  
 Социология 156  
 Социометрия 156  
 Социотехническая организация коллектива промышленного предприятия 157  
 Способности 157  
 Стабилизация кадров трудового коллектива 158  
 Стабильность социальная 159  
 Стагнация 159  
 Стагфляция 159  
 Стандарт 159  
 Статистическое наблюдение 160  
 Статус социальный 160  
 Стереотип социальный 160  
 Стимул 161  
 Стимулирование деятельности 161  
 Строй социальный 161  
 Структура социальная 161  
 Субъект социального управления 162  
 Суверенитет 162

## Т

- Творческий подход в управлении 162  
 Творчество 163  
 Теневая экономика 163  
 Теория адаптивных ожиданий 163  
 Территориальное управление 164  
 Тест 164  
 Тестирование 165  
 Технократия 166  
 Технократии теория 166  
 Технология группового решения проблемы 166  
 Традиция 167  
 Трест 167  
 Труд 167  
 Труд управленческий 167

## У

- |  |                                    |
|--|------------------------------------|
| Упорядоченность системы в управлении 168 | Управленческих отношений виды 172  |
| Управление 168                           | Управленческая этика (мораль) 172  |
| Управление патисипативное 168            | Управленческого мышления стиль 173 |
| Управление социальное 169                | Уровень жизни 174                  |
| Управления социального теория 169        | Уровень организации системы 174    |
| Управления стиль 170                     | Утопия 175                         |
| Управленческие отношения 171             |                                    |

## Ф

- |                                    |                 |
|------------------------------------|-----------------|
| Федерация 175                      | Фракция 176     |
| Фирма 175                          | Франчайзинг 176 |
| Форма социального управления 175   | Футурология 177 |
| Формы реализации собственности 175 |                 |

## Х

- |                              |                           |
|------------------------------|---------------------------|
| Харизма 177                  | Хозяйственное право 178   |
| Хартия 177                   | Хозяйственный договор 178 |
| Хозяйственная ассоциация 177 | Холдинговая компания 178  |

## Ц

- |                              |                           |
|------------------------------|---------------------------|
| Целенаправленная система 178 | Цена базисная 180         |
| Целеполагание 178            | Цена картельная 180       |
| Целесообразность 179         | Цена мировая 180          |
| Цель 179                     | Ценность 181              |
| Цель управления 180          | Ценностные ориентации 181 |
| Цена 180                     | Централизм 182            |

## Ч

- |                                     |                            |
|-------------------------------------|----------------------------|
| Чартер 182                          | Чистый продукт 183         |
| Чек 182                             | Чрезвычайное положение 183 |
| «Человеческих отношений» теория 182 |                            |

## Э

- |                                   |                 |
|-----------------------------------|-----------------|
| Эволюция системы в управлении 183 | Эгалитаризм 184 |
| Эвристические методы 183          | Эгида 184       |
|                                   | Экология 184    |



Эконометрия	184	Эмансипация	186
Экономические методы управления	184	Эмерджентные свойства системы	186
Эксперимент социальный	184	Эмиссия (ценных бумаг)	187
Эксперт	185	Эмитент	187
Экспертиза	185	Эргономика	187
Экспорт	185	Эскапизм	187
Экстраполяция	185	Этатизм	187
Экстремизм	186	Эффект	187
Экстремум	186	Эффект масштаба	187
Элиминация	186	Эффект управленческой деятельности	188
Элита	186	Эффективность экономическая	188

## Ю

Юридическое лицо	188
------------------	-----

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ СЛОВАРНЫХ ИСТОЧНИКОВ ИНФОРМАЦИИ

- Азбука полного хозрасчета. Справочник. Львов, 1989.  
Демографический энциклопедический словарь. М., 1985.  
Ещенко П. С., Кравчук Л. М., Палкин Ю. И. Новый хозяйственный механизм. Справочник. Киев, 1989.  
Кондаков Н. И. Логический словарь-справочник. М., 1975.  
Краткий политический словарь. М., 1989.  
Краткий словарь по социологии. М., 1989.  
Краткий словарь психологии. М., 1985.  
Лопатников Л. И. Популярный экономико-математический словарь. М., 1990.  
Политология. Энциклопедический словарь. М., 1993.  
Поляков И. А., Ремизов К. С. Справочник экономиста по труду. М., 1988.  
Потребности, доходы, потребление. Экономический словарь-справочник. М., 1989.  
Словарь прикладной социологии. Минск, 1992.  
Словарь-справочник экономиста АПК. М., 1990.  
Советский энциклопедический словарь. М., 1979.  
Современная западная социология. М., 1990.  
Современные Соединенные Штаты Америки. Справочник. М., 1988.  
Социологический словарь-справочник. Т. 1—4. М., 1990—1991.  
Тезаурус менеджера социалистического предприятия. Харьков, 1989.  
Управление социалистическим производством. Словарь. М., 1983.  
Философская энциклопедия. Т. I—V. М., 1960, 1962, 1964, 1967, 1970.  
Философский энциклопедический словарь. М., 1979.  
Экономическая эффективность управленческих и хозяйственных решений. Справочник. М., 1984.  
Энциклопедия кибернетики. Киев, 1975.  
Юридический энциклопедический словарь. М., 1987.  
Язык рынка. Словарь. М., 1992.



Справочное издание

**СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

Словарь-справочник

Зав. редакцией *Н. А. Рябикина*

Редактор *И. Е. Новикова*

Художественный редактор *Ю. М. Добрянская*

Художник *Ю. И. Артюхов*

Технический редактор *Г. Д. Колоскова*

Корректоры *Н. М. Жидкова, Т. С. Милякова, Л. С. Клочкова*

ИБ № 6023

ЛР № 040414 от 27.03.92

Сдано в набор 22.10.93.

Подписано в печать 25.01.94.

Формат 60×84/16. Бумага тип. № 2

Гарнитура литературная. Высокая печать.

Усл. печ. л. 12,09 Уч.-изд. л. 13,10

Тираж 10000 экз. Заказ 124. Изд. № 2259.

Ордена «Знак Почета» издательство Московского университета.  
103009, Москва, ул. Герцена, 5/7.

Набрано в типографии РосНИИПМ,  
113095, Москва, Большая Полянка, 43.

Отпечатано в типографии ордена «Знак Почета» изд-ва МГУ.  
119899, Москва, Воробьевы горы



## УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Издательство МГУ

планирует к выпуску

в 1994 году:

**ИСТОРИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УЧЕНИЙ.**  
Ч. II: Учебник/Под ред. А. Г. Худокормова. — 35 л.

Учебник, написанный в соответствии с утвержденной программой курса, посвящен переломному этапу в развитии мировой экономической мысли. В центре внимания экономические теории Запада: теории стоимости и капитала (Д. Хикс, Ф. Найт), благосостояния (А. Пигу), концепция монополистической конкуренции (Э. Чемберлин, Дж. Робинсон), проанализированы взгляды неоавстрийской школы (Ф. Хайек, Л. Мизес). Подробно изложена теория кейнсианства. Рассматриваются альтернативные курсы государственного регулирования, «Новый курс» Рузвельта, экономические концепции фашизма.

История отечественной экономической мысли представлена именами А. В. Чаянова, Н. Д. Кондратьева, Г. Фельдмана, Л. Канторовича и др. Анализируются дореволюционные экономические воззрения Н. Бухарина, Г. Плеханова, П. Маслова, Л. Троцкого, И. Сталина. Дается новая интерпретация экономических взглядов В. Ленина. Рассмотрены проблемы товарно-денежных отношений, планового регулирования, воспроизводства.

Для студентов экономических вузов, аспирантов, преподавателей.

Темплан 1994 г., № 35

По вопросам приобретения этого издания обращайтесь, пожалуйста, в магазин «Университетская книжная лавка» (Москва, Ломоносовский просп., 18) или непосредственно в Издательство по тел. 939-33-23, 229-75-41.



## **УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!**

**Издательство МГУ  
планирует к выпуску  
в 1994 году:**

**Кравченко А. И. ПРИКЛАДНАЯ СОЦИОЛО-  
ГИЯ И МЕНЕДЖМЕНТ:** Учеб. пособие / 15 л.

Целью данной работы является изложение основных достижений прикладной социологии в той области, где она пересекается с менеджментом и управлением. Дисциплины, попавшие в сферу пересечения прикладной социологии и менеджмента, образуют тематическое ядро учебного пособия.

Для студентов, аспирантов, изучающих теорию социального управления, и специалистов, непосредственно связанных с практической управленческой деятельностью.

По вопросам приобретения этого издания обращайтесь, пожалуйста, в магазин «Университетская книжная лавка» (Москва, Ломоносовский просп., 18) или непосредственно в Издательство по тел. 939-33-23, 229-75-41.

## УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Издательство МГУ

планирует к выпуску

в 1994 году:

**СОВРЕМЕННАЯ АМЕРИКАНСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ:** Сборник/Под ред. В. И. Добренькова. — 15 л.

В сборнике представлены статьи, посвященные творчеству видных американских социологов XX в. (Роберт Парк, Эрнст Берджесс, Питирим Сорокин, Эрих Фромм и др.)

Содержатся сведения о биографиях, творческой эволюции, главных произведениях и основных концепциях представителей современной социологической мысли США. Сборник может использоваться и как справочное издание. В авторский коллектив вошли специалисты из стран СНГ и Восточной Европы.

Для студентов, аспирантов, преподавателей социологических факультетов, всех, интересующихся проблемами современной социологии.

По вопросам приобретения этого издания обращайтесь, пожалуйста, в магазин «Университетская книжная лавка» (Москва, Ломоносовский просп., 18) или непосредственно в Издательство по тел. 939-33-23, 229-75-41.



## **УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!**

**Издательство МГУ**

**планирует к выпуску**

**в 1994 году:**

**Леонова А. В., Кузнецова А. С. ПСИХОПРО-  
ФИЛАКТИКА СТРЕССОВ. — 10 л.**

Авторы детально анализируют методы психологической саморегуляции. Описаны конкретные методики и приемы, способы их применения в реальных жизненных ситуациях: аутогенная тренировка, нервно-мышечная релаксация, психологическая саморегуляция, приемы самомассажа, цветомузыкальные воздействия, специализированные виды гимнастики. Предложены также различные средства повышения работоспособности.

Для широкого круга читателей.

По вопросам приобретения этого издания обращайтесь, пожалуйста, в магазин «Университетская книжная лавка» (Москва, Ломоносовский просп., 18) или непосредственно в Издательство по тел. 939-33-23, 229-75-41.