СОЦИОЛОГИЯ

ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

Д

Движение социальное — массовые действия представителей какой-либо одной большой социальной группы или нескольких, направленные на обес-печение групповых или общественных интересов, удов-летворение потребностей.

В тех случаях, когда соответствующие дей-ствия реализуются в деятельности государствен-ных органов или выражаются в требованиях, обращенных к государству, более того, связываются с завоеванием государственной власти, движение социальное при-обретает характер движения политического. Нередко массовые действия социальных групп по обеспечению своих интересов не принимают по-литического характера, не направлены на завоевание государственной власти (например, движение за аль-тернативную медицину и др.). Это движения за вос-становление гражданского достоинства людей и обеспечение прав, за улучшение условий труда и жизни (во многих случаях приобретающие форму забастовок), за возрождение и защиту национальной культуры, охрану природы и др. Одни из таких социальных движений оказываются в большей мере политизированными, другие — в меньшей, но в них всегда можно видеть собственное социальное содержание. Бы-вает, что это содержание имеет прогрессивный характер, например, возрождение и защита национальных куль-турных ценностей, а их политическая ориентация приобретает реакционную направленность — на обострение социальных и межклассовых противоречий, против демократизации общества, за восстановле-ние или сохранение антидемократических авторитар-ных структур и порядков.

В современную эпоху широкий размах во многих странах прини-мают такие социальные движения, как жен-ское и молодежное. В некоторых своих аспектах в развитых формах

они включают в себя требова-ния к государственной власти, т. е. приобретают политический ха-рактер. Но во многих аспектах эти движения не имеют политической направленности, не выходят за рамки социальной сферы, например, молодежь стремится отстоять некоторые свои формы культуры, стиля поведения и т.п. Задача социологических исследований заключа-ется в выявлении направленности социальных движений, их социальной базы, эффективности деятельности.

Девиация — 1) поведение, идущее вразрез с основными нормами, принятыми в конкретном обществе, в рамках которого такое поведение проявляется; 2) поведение, которое рассматривается как отклонение от групповых норм и приводит к изоляции, лечению, исправлению или наказанию нарушителя.

Дедукция — метод исследования (способ рассуждения), основанный на переходе от общего к частному, от общих положений к частным выводам.

Дезадаптация организационная* — отсутствие приспособляемости организации к изменяющейся внешней среде и динамичным внешним условиям.

Дезинформация — ложная информация. Дезинформировать **–** ввести в заблуждение ложной информацией.

Действие административное — действие, осуществляемое в рамках административной организации на основе делегированных властных полномочий.

Действие социальное — 1) действие человека (независимо от того, носит ли оно вне-шний или внутренний характер, сводится ли к невмешательству или к терпеливому приня-тию), которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смы-слу соотносится с действием других людей или ориентируется на него;
2) простейшая единица социальной деятельности; понятие, введенное в научный оборот М. Вебером для обозначения дей-ствия индивида, сознательно ориентированного на прошедшее, настоящее или будущее поведе-ние других людей (как отдельные лица — знакомые или незнакомые, так и неопределенное множество со-вершенно незнакомых людей). Социальным, по Веберу, действие становит-ся лишь при двух условиях:

а) если это созна-тельное действие, обладает той или иной степенью рациональной осмысленности, и б) если оно ориентировано на поведение других людей. Главное здесь — сознательная ориентация действующе-го индивида на реакцию других людей, на взаимо-действие с которыми он рассчитывает; такую ори-ентацию Вебер определяет с помощью понятия «ожидание». Действие, не содержащее такого ожидания хотя бы в минимальной степени и не предполагающее определенной меры осознанности этого ожидания, не является действием социальным. Акцентируя элемент осознанности социального действия дей-ствующим индивидом, Вебер отказывается от-нести к социальному действию, во-первых, единообразное поведе-ние многих людей, коль скоро оно не является результатом сознательной их ориентации друг на друга, не основано на взаимных ожиданиях; во-вторых, действие индивида, коль скоро оно не есть результат его сознательного волеизъявления, но совершено под влиянием импульсов, не прошед-ших через сознание и не осмысленных (речь идет прежде всего о действиях, совершаемых в толпе в результате неосознанного «подражания» или «за-ражения» общим настроением. Они, по Веберу, предмет уже не социологии, а психологии). В том случае, когда действие хотя и соотнесено с дей-ствиями других людей, но «в обход» человеческого сознания, человек не может рассматриваться в качестве его субъекта в точном смысле слова, целиком и полностью отвечающего за свои по-ступки, — ход мысли, обнаруживающий юридические истоки веберовского понимания социального действия. Вебер признает, что далеко не всегда можно провести четкую границу между осознанной и неосознанной ориентациями индивида как на поведение других, так и на смысл собственного действия. Эта четкость достижима лишь в рам-ках чисто теоретической конструкции, каковой и яв-ляется понятие «социальное действие» в качестве идеального типа, чистой модели целенаправленного дейст-вия индивида, сознательно ориентированного на возможную реакцию на него других людей. Поскольку основной характеристикой социального действия как ориентиро-ванного на поведение «другого» или «других» является именно сознательность, рациональная ос-мысленность этой ориентации, постольку и клас-сификация типов социального действия, предложенная Вебером, основана на учете меры и степени этой сознательности и рациональности, обнаруживаемых в рамках каждого данного типа социального действия (или шире — социального поведения): целерациональное действие, ценностно-рациональное действие, аффективное действие, традиционное действие. Каждый из этих типов действия, взятый в отдельности, не рассматривается Вебером как социальное действие, коль скоро в нем нет еще осознанной ориентации на ожида-ние «другого» или «других» участников социального взаи-модействия.

Дальней-шее развитие веберовская концепция получила у Т. Парсонса, включившего ее в свою общую теорию социального поведения человека. В качестве центрального понятия теории социального поведения социальное действие выдвигается также в социологических концепциях Ф. Знанецкого, Р. Макайвера, Г. Беккера.

Действие традиционное — дейст-вие, основанное на привычке, получившее в связи с

этим почти автоматический характер; мини-мально опосредствовано осмысленным целеполаганием. Понятие, введенное
М. Вебером для ха-рактеристики определенного вида действия, на-ряду с целерациональным, ценностно-рациональ-ным и аффективными типами, составляющими веберовскую типологию человеческой деятель-ности.

Зачастую традиционное действие представляет собой лишь «автоматическую реакцию» на привычное раздражение, движущуюся в русле однажды усвоенной уста-новки. Значимость этого типа действия связана с тем, что к нему ближе большая часть обычного повседневного поведения людей, в котором огром-ную роль играет привычка.

Действие целерациональное (введено М. Вебером) **—** действие, характеризующееся однозначностью и ясностью осознания действующим субъектом своей цели, рационально соотнесенной с отчет-ливо осмысленными средствами, адекватными, с его точки зрения, для достижения поставленной цели; рациональность цели, акцентируемая уже в са-мом названии такого поведения, удостоверяется двояким образом: как с точки зрения рациональности ее собственного содержания, так и с точки зрения целесообразности избираемых средств. Действие целерациональное предполагает ожидание действующим субъектом соответствующих действий окружающих его людей (предполагающего одновременно, что и от него ожидают того же самого) и использование действий (и ожиданий) этих людей для дости-жения своей рационально продуманной и сформулированной цели.

Действие ценностно-рациональное (введено М. Вебером) — действие, основанное на вере в безуслов-ную ценность (эстетическую, религиозную или лю-бую другую) самого этого действия, взятого в своей ценностной определенности как нечто самодоста-точное и независимое от его возможных результатов.

Смысл ценностно-рационального действия заключается не в достижении какой-либо внешней цели, но в его собственном определенном характере, поскольку решающей для действующего субъ-екта является здесь эстетическая, религиозная или иная ценность этого действия как такового. Действие ценностно-рациональное всегда подчинено определенным «заповедям» и «требованиям», в подчинении которым дейст-вующий индивид видит свой долг; и лишь в той мере, в какой он действительно ориентируется на них в своих действиях, можно говорить о ценностно-рациональном действии в каждом отдельном случае.

Действия переменные типовые — специальный набор парных, дихотомических понятий, используемых в теории социального действия
Т. Парсонса для описания и анализа структуры дейст-вия. К типовым переменным относятся пять ос-новных видов ценностных ориентации, опреде-ляющих действие индивида в ситуациях, тре-бующих выбора:
1) «универсализм — партику-ляризм» означает, что поведение индивида может подчиняться какому-то общему правилу или же он руководствуется специфическими моментами ситуации; 2) «достижение — приписывание» под-разумевает ориентацию действующего лица на социальные характеристики другого индивида (профессия, статус) или на имманентно присущие ему каче-ства (пол, возраст и т.п.); 3) «аффективность — нейтральность» означает, что действие может быть ориентировано на удовлетворение непосред-ственных, ближайших потребностей или инди-вид отказывается от них ради каких-то более далеких и важных целей;
4) «специфичность — диффузность» предполагает альтернативный выбор действующим лицом в качестве объекта ориентации специфических или общих характеристик ситуации; 5) «ориентация на себя — ориентация на коллектив» означает возможность действий индивида в своих собственных интересах с уче-том потребностей коллектива.

Делегирование — передача руко-водителем части своих функций и полномочий руководителям более низкого уровня управления или лидерам в груп-пах организации.

Деловая игра — метод коллективной выработки решения проблемы.

Деловая карьера — продвижение работника по сту-пенькам служебной лестницы или последовательная сме-на занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни. Мотивы карьеры: достижение независимости, профессионального совершенства, материального благополучия, благоприятных условий тру-да, власти, прочного положения, первенства и пр.

Деловая этика — совокупность принципов и норм, кото-рыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления; включает явления различ-ного порядка: этическую оценку как внутренней, так и внеш-ней политики организации в целом, моральные принципы членов организации, моральный климат в организации, нор-мы делового этикета — ритуализированные внешние нормы поведения.

Деловой этикет — установленный порядок поведения в определенной социальной сфере, в данном случае – сфере предпринимательства, делового общения и управления.

«Дельфийский» метод — способ выработки управ-ленческого решения на основе предложений специали-стов, выдвинутых ими независимо друг от друга по определенному алгоритму.

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

Демография — наука о народонаселении, изучающая его численность, состав, распреде-ление и изменение.

Демократизация (от греч. *demos* — на-род и *kratos* — власть) в широком смысле слова — процесс, ведущий к все более полному разви-тию народовластия. Основными направлениями демократизации являются: все более широкое участие граж-дан в управлении делами общества и государства путем создания условий для проявления инициативы отдельных лиц, представительных органов вла-сти, обществ, организаций, трудовых коллекти-вов, развития самоуправления общества; свободное развитие каждой нации и народности, укрепление их дружбы и равноправного сотрудничест-ва; постоянное укрепление законности и право-порядка, правовой основы государственной и общественной жизни; расширение гласности; регулярный учет общественного мнения при обсуждении и решении государственных и об-щественных дел; совершенствование избирательной системы. Демократизация охватывает различные сферы общественной и государственной жизни, связана с преобразованием общества как в целом, так и его отдельных составляющих (например, демократизация в организации, на производстве).

Демократический руководитель — руководитель, который старается не навязывать свою волю подчиненным и исходит из предпосылки, что люди мотивированы потребностями высшего уровня. Сам он мотивирует своих подчиненных, создавая климат, где люди мотивируют сами себя.

Демократия (от греч. *demokratia* — на-родовластие) — 1) форма (разновидность) общественной власти, государства, основанная на признании народа в качестве источника власти; 2) политический строй, в котором установлены и осуществляются на практике способы и формы народовластия, закреп-ленные в законах свободы и равноправие граждан. Демократия отличается от иных форм государства (деспо-тизм, автократия, тоталитаризм) следующими основными признаками: признанием принципа подчинения меньшинства большинству; декла-рируемым или фактическим равноправием всех граждан; политическими и социальными правами и свободами, закрепленными в законе; равным правом на уча-стие в управлении обществом и государством. Производ-ными признаками являются: выборность основ-ных органов государства и должностных лиц, их подотчетность избирателям; подконтрольность и ответственность органов государства, формируемых путем назначения, перед выбор-ными учреждениями и т.д. Принципы демократии используются и в сфере негосударственной общественно-политической жизни — в построе-нии и деятельности различных общественных организа-ций (партии, профсоюзы и др.).

Демократия представительная — государство*,* где народ на определенные сроки делегирует свою власть избранным лицам, которые впоследствии должны быть переизб-раны. Для таких государств характерны следующие особенности: признание прав индиви-дуальности, наличие конституционного правительства; согласие со стороны тех, кем управ-ляют; лояльная оппозиция.

Департаментализация — подход к формированию организационной структуры, основанный на выделение по каким-либо признакам структурных подразде-лений организации, группирование специализированных работ в подразделениях организации по двум основным направлениям: видам ресурсов и видам результатов деятельности. С учетом рационального охвата контролем и в интересах достижения эффективной координации и управления всеми видами деятельности организация подразделяется на соответствующие структурные блоки (департаменты, отделы, службы).

Департаментализация проектная — деятельность и персонал сосредоточены в подразделении на временной основе. Руководитель проекта отвечает за все виды деятельности — от начала до полного завершения проекта или какой-то его части. После завершения работы персонал, занятый на временной основе, переводится в другие департаменты или привлекается к другим проектам. Руководитель проекта часто имеет в своем подчинении инженеров, бухгалтеров, руководите-лей производства, исследователей. Этот персонал часто приходит из специальных функциональных подразделений. Во время рабо-ты над конкретным проектом ответственный руководитель рассматривается как лицо, обладающее полнотой власти и правом контроля. В целом ряде случаев это не достигается, поскольку персонал, работающий

над проектом, продолжает подчиняться своим постоянным функциональным руководителям. Возника-ющие противоречия разрешаются руководителями более высоко-го ранга.

Департаментализация производственная — во многих больших компаниях, у которых имеется диверсифицированное производ-ство, деятельность и персонал группируются на базе продукции. С увеличением масштаба фирмы сложно координировать усилия различных функциональных групп, поэтому становится целесооб-разным и перспективным создание производственных подразде-лений. Эта форма организации позволяет персоналу развивать опыт в области исследований, производства и распределения про-дукции. Концентрация полномочий и ответственности в специ-альных департаментах дает возможность руководителям эффек-тивно координировать все виды деятельности.

Департаментализация смешанная — оценка названных выше форм департаментализации показывает, что у каждого ее вида существу-ют сильные и слабые стороны. Нередко в организациях вводятся смешанные струк-туры, особенно когда руководители пытаются одновременно решить проблемы текущих изменений на рынке, быстрого увеличения предложения товаров и услуг, внешнего ре-гулирования. Не существует ни одной структуры, которую мож-но было бы описать как универсальную. Создание самых различ-ных подразделений диктуется конкретными условиями функциониро-вания организации.

Департаментализация территориальная — создание групп людей на базе определенной территории, где в той или иной форме осуществляется деятель-ность организации. Деятельность на данной территории должна подчиняться соответствующему руководителю, который несет за нее ответственность. Для больших организаций территориальное деление весьма важно, поскольку физическая распыленность де-ятельности вызывает трудности для координации. Преимущество, часто связываемое с территориальным делением, состоит в том, что оно создает условия для подготовки управленческого персо-нала непосредственно на месте.

Департаментализация функциональная — группировка работников и деятельности в соответствии с функци-ями, выполняемыми в рамках фирмы (производство, маркетинг, финансы, бухгалтерский учет, управление персоналом). Функцио-нальный состав организации — это наиболее часто применяющаяся схема организации людей и деятельности фирмы. Соответствующие департаменты при этом состоят из экспертов и специалистов в определенных областях, что обеспечивает наиболее обоснованное и

эффективное решение проблем. Недостатком подобной схемы считается то, что, поскольку специалисты работают в одной области интересов, общие цели организации могут приноситься в жертву целям данного департамента. Например, бухгалтер может видеть только проблемы своего подразделения, а не проблемы производства или маркетинга, или всей организации.

Депривация (от лат. *deprivatio* — поте-ря, лишение) — состояние, при котором люди ис-пытывают недостаток того, в чем они нуждают-ся. Разли-чают абсолютную и относительную депривацию. Абсолютная депривация — это отсутствие удовлетворе-ния основных жизненных потребностей, напри-мер, в пище, сне, жилище и т.п. Относительная депривация основана на осоз-нании различия между тем, что имеют одни люди, в сравнении с другими. Многое здесь зависит от того, что они выбирают для себя в качестве сравне-ния. Например, кто-то может считать себя лишенным того, что он должен иметь, в зависимости от занимаемого им статуса. Относительная депривация оказывает сильное влияние на перемены в обществе, реализуясь, например, в движениях социальных *(см. Движение социальное).*

Детерминация (от лат. *determinatio* — ограничение, определение) — используется для обозначения ситуации, когда одно свойство, со-бытие, явление оказывает определяющее влия-ние на другое свойство, событие, явление. Термин был впервые введен в научный оборот в области биологии немецким ученым К. Гайдером в 1900 году.

Децентрализация — сосредоточение большинства управленческих полномочий в низовых подразделени-ях.

Децентрализация административная — процесс, в ходе которого происходит рассредоточение власти от центра к периферийным облас-тям (властные полномочия передаются региональным и муниципаль-ным органам власти). Осуществляется в формах деконцентрации, деле-гирования и передачи полномочий (функции).

Деятельность — 1) форма активного отношения субъекта к социальной действительности, направленная на достижение сознательно поставлен-ных целей и связанная с созданием зна-чимых ценностей и освоением социального опыта;

2) специфически человеческая форма отношения к миру, основным содержанием которой является его освоение и изменение в ин-тересах самого человека. *Виды деятельности*
— материаль-ная (создание вещественных условий жизни), духовная (создание ценностей, образов, символов) и социальная (создание форм организации общественной жизни).
Структура деятельности
— субъект, объект, цель, средства, ре-зультат, условия осуществления деятельности.
Процесс деятельности
— из-менение связей и отношений между элемен-тами структуры деятельности от постановки цели до достижения реального результата.
Двойная детермина-ция деятельности
— обусловленность осуществления деятельности в соот-ветствии с логикой целедостижения (субъекта) и логи-кой существования объекта; реальный результат деятельности является следствием доминирова-ния одного из видов детерминации.
Естественная деятельность
— самоор-ганизующаяся, представляющая со-бой свободный выбор субъектом целей, средств деятельности и доброволь-ное участие в осуществлении всего про-цесса.
Искусственная деятельность
— сознательно организованная, запрограммированная деятельность, обусловленная внешне заданной целью и схе-мой ее осуществления.
Деятельность как предмет управления
—
деятельность, в которой осу-ществляются внешняя постановка цели субъекту, разработка за него схемы или технологии ее достижения и контроль осуществления.
Совместная деятельность
— деятельность, осуществляемая вме-сте двумя и более субъектами; строится на согласовании и координации эле-ментов струк-туры деятельности в процессе ее осуществления; совместная деятельность может быть естественной, искусственной или естественно-искусственной.
Совместная деятельность как предмет управления
—
разработка схемы связей и отношений между участниками совместной деятельно-сти, согла-сование между ними целей, распределение средств и создание мотивации.
Деятельность как средство управления
—
деятельность домини-рующего субъекта, объектом которой выступает совместная деятельность, а непо-средственными средствами выступают связи управления, программирую-щие и контролирующие отношения между участниками.**

Деятельность по управлению персоналом — целена-правленное воздействие на человеческую составляющую орга-низации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации.

Деятельность управленческая — совокупность действий субъекта управления (руководителя, аппарата управления), направленная на изменение объекта управления в заданном направлении. Включает в себя: постановку цели управления, сбор и анализ информации, оценку проблемной ситуации, организацию системы управления, подготовку и принятие управленческих решении, оценку эффективности управления, осуществление функций социального контроля.

Диагностика конфликта — знание основных параметров конфликтного стол-кновения (состава участников, объекта разногласий, характера и степе-ни остроты противоречий, «сценария» развития взаимодействия) с целью управленческого влияния на противостоящие стороны.

Диагностика социальная — оценка текущего состояния какого-либо социального объекта.

Диада — 1) группа из двух человек; 2) в организации – одна из основных разновидностей рабочей группы, включающей два человека (непрочное эмоциональное объединение, эквивален-тность обмена, взаимность).

Дивергенция (лат. *divergens (divergentis)* – расходящиеся в разные стороны) — ситуация, при которой направление движения цен и технических индикаторов не совпадает.

Диверсификация (лат. *diversus* – разный + *facere* – делать) — 1) *эконом.* расширение ассортимента производимых изделий; 2)
эконом.
разделение производства, распространение его на отдаленные друг от друга отрасли для того, чтобы расходы, принесенные в одной отрасли, могли быть компенсированы прибылью, полученной в другой отрасли; 3) вид стратегии маркетинга, направленный на расширение видов продуктов, производство которых не связано с основным производством.

Дивиденд — часть прибыли АО, которая выплачивается акционерам ежегодно в соответствии с имеющимися у них акциями. Дивиденд выплачивается деньгами или имуществом, если это оговорено в уставе. Размер дивидендов устанавливается Советом директоров. Промежуточный дивиденд выплачива-ется ежеквартально или один раз в полгода. Годовой дивиденд устанавливается общим собранием по рекомендации Совета директоров. Нужно знать номинальную стоимость акции и ее рыночную цену, или курс акции. Номинальная стоимость — это первичная стоимость при ее выпуске, зафиксированная на бланке акции. Ставка дивиденда = Масса дивидендов / Номинальная стоимость акций х 100%.

Дивизиональная структура — совокупность самосто-ятельных подразделений (предприятий), входящих в организацию, пространственно отделенных друг от дру-га, имеющих собственную сферу деятельности, самосто-ятельно решающих текущие производственные и хозяй-ственные вопросы. Виды структур: территориальная, продуктовая, рыночная, инновационная.

Динамические системы — системы, состояние которых изменяется во времени.

Диспонент (лат. *disponens (disponentis)* — разме-щающий, распределяющий) — 1) уполномоченный по делам фирмы, распорядитель, управляющий; 2) физичес-кое или юридическое лицо, располагающее свободными суммами владельцев банковских счетов.

Диссипация — переход энергии упорядоченного движения в энер-гию хаотического движения.

Дисфункциональный конфликт — конфликт, который приводит к уменьшению степени удовлетворенности работой, ослаблению сотрудничества между группами, снижению эффективности деятельности организации.

Дисфункция — отсутствие со стороны отдельного элемента социальной структуры — института государственной службы позитивного вкла-да в поддержание устойчивого состояния общества.

Дисциплина трудовая — закреплен-ная правом и другими социальными нормами система органи-зационных отношений, направленная на поддержание надлежащего порядка в процессе осуще-ствления трудовой деятельности. Дисциплина трудовая является необходимым условием успешного функциони-рования организации и основой социально-экономического развития коллектива. Различают: 1) внутреннюю дисциплину, или самодисциплину; 2) дисциплину, основанную на материальной заинтересованности; 3) дисциплину, осно-ванную на применении санкций.

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

Дифференциация горизонталь ная — характеристика структуры организации, которая показывает степень разделения труда в организации, уро-вень специализации в деятельности ее подразделений.

Дихотомия — последовательное деление целого на две части, затем каждой части снова на две и т.д.

Доктрина человеческих отношений — подход, ориенти-рованный на гуманизацию трудовых процессов, вовлечение работников в обсуждение вопросов, касающихся их произ-водственной деятельности, использование позитивных эф-фектов групповой организации.

Документ — источник получения первичной информации, представляющий собой фиксированное свидетельство о каком-либо социальном факте.

Должность управленческая — первичный структурный элемент в органе управления, определяемый установленными задачами, правами и обязанностями, обусловленный фор-мами разделения и кооперации труда в управлении.

Драматургический подход — взгляд на интеракцию, согласно которому социальные ситуации рассматриваются как драматургические миниатюры, по ходу действия которых

люди стремятся создавать о себе определенные впечатления, формируют свой образ в глазах других.

Древо решений – схематическое представление сложного процесса принятия решения по какой-либо задаче.

Древо целей — 1) способ построения какой-либо це-левой структуры, как правило, крупномас-штабной коллективной деятельности, отличи-тельная особенность которой состоит в том, что общая цель делится на ряд составляющих, каж-дая из них делится на более частные и т. д. Использование древа целей дает возможность системно представить порядок движения к конечной цели, учесть необходимое и достаточное число задач, требующих решений на пути к их достижению. Уязвимым местом древа целей являются «узлы деления», т. е. точки разложения общих целей на более частные, по-скольку нередко бывает трудно обеспечить пол-ноту деления и совместимость, единство основа-ния для деления и т.п.;

2) продукт декомпо-зиции основных целей организации по уровням и целевым программам. Пред-ставляет собой иерархию целей, при ко-торой высшие цели приоритетны по от-ношению к низшим*;

3) схематическое, многоуровневое (разветвляющееся) представление сложного процесса целеполагания до выделения конкретных задач по какой-либо цели организации (возникшей проблеме).

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