СОЦИОЛОГИЯ

ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

К

Кадровое планирование — определение количественной и качественной потребности организации в персонале с учетом внутренних и внешних условий.

Кадры — штатный состав работников организации (за исключением руководства), выполняющих различ-ные производственно-хозяйственные функции.

Каналы управления — коммуни-кационные каналы, по которым к руководителю поступают сведения о состоя-нии контролируемого параметра и пере-даются управленческие решения.

Картель — форма объединения предприятий одной отрасли. При образовании картеля его участники не утрачивают производственной и коммерческой самостоятельности; между ними заключаются соглашения по ряду вопросов: цены на производимую продукцию, квоты, разграничение рынков сбыта, условия найма рабочей силы и т.д.

Карьерограмма — документ, который содержит обя-зательства администрации по горизонтальному и верти-кальному перемещению работника и обязательства пос-леднего создавать для этого все необходимое (повышать уровень образования, квалификации, профессионально-го мастерства).

Качественная потребность в кадрах — это потребность в ра-ботниках определенных специальностей, определенного уровня квалификации. Для определения качественной потребности в персонале могут использоваться основные подходы: профессионально-квалификационное деление работ на ос-нове производственно-технологической документации; анализ положений об отделах, должностные инструкции и описание рабочих мест; штатное расписание; анализ документации, определяющей профессионально-квалификационный состав исполнителей для выполнения кон-кретных видов работ; при определении потребности в кадрах часто решающее значение придается мнениям экспертов, позволяющим луч-ше понять, какие качественные изменения кадрового соста-ва необходимо произвести организации для успешного до-стижения поставленных целей. В качестве экспертов могут выступать как работники организации, имеющие необходимый опыт, знания и подготовку, так и внешние эксперты.

Квазигруппа — отличающаяся спонтанностью возникновения и неустойчивостью соци-альная группа, в которой отсутствуют устойчивые ожидания, а взаимодействия между че-лен-ами, как правило, односторонние.

Кейс-стади — глубинное, детальное исследование объекта, имеюще-го четкие пространственно-временные параметры, с целью анализа его уникальных характеристик строения, функционирования, связей и др. Результаты изучения имеют прикладной характер в форме рекоменда-ций относительно данного феномена.

Кибернетика — искусство управления, наука об общих законах получения, хранения, передачи и преобразования информации в слож-ных управляющих системах произвольной природы (технических, со-циальных, экономических, биологических и т.д.).

Класс — большая социальная группа, отличающаяся от других по критериям доступа к об-щественному богатству (распределению благ в обществе), власти, социальному престижу.

Клиентеллы — социальные организации в рамках патрон-клиентальных отношений.

Клика — группа сотрудников, активно противопос-тавляющих себя официальной или поддерживаемой большинством линии с целью захвата реальной власти в организации.

Климат социально-психологический — качественная сторона межличност-ных отношений, проявляющаяся в виде совокупности условий, способ-ствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. Важнейшие благо-приятные признаки: доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего кол-лектива; отсутствие давления руководителей на подчиненных и призна-ние за ними права принимать значимые для группы решения; достаточ-ная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень включенности и взаимопомощи, принятие на себя ответ-ственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

Кодекс поведения — систематизированный свод законов, общая совокупность правил, привычек, убеждений, регламентирующих поведе-ние человека.

Количественная потребность в кадрах — это потребность в определенном числе работников разных специальностей. Для оп-ределения количественной потребности в персонале могут ис-пользоваться следующие подходы: метод, основанный на учете времени, необходимого для выполнения работ, где численность работников опреде-ляется из произведения коэффициента пересчета явоч-ной численности в списочную на дробь, в числителе кото-рой время, необходимое для выполнения производствен-ной программы, а в знаменателе полезный фонд времени одного работника; расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса; метод расчета по нормам обслуживания; метод расчета по рабочим местам и нормативам численно-сти, где норматив численности определяется из дроби, в числителе которой объем работы, а в знаменателе норма обслуживания; статистические методы, позволяющие увязать потребность в персонале с объемами производства, трудоемкостью ра-бот и др.; методы экспертных оценок: простая экспертная оценка, ког-да потребность в персонале оценивается руководителем со-ответствующей службы, и расширенная экспертная оценка, когда потребность в персонале оценивается группой экспертов.

Коллектив — группа лиц, психологически признаю-щих друг друга, придерживающихся общих культурных традиций и норм поведения, объединенных совместной целью и

взаимодействующих ради ее достижения.

Коллективное управление — выработка и принятие управленческих решений группой сотрудников, не обя-зательно являющихся руководителями.

Коллективный трудовой спор — неурегулированное разногласие, конфликт между работниками и работодателями по поводу установления и измене-ния условий труда.

Команда — группа людей, объеди-ненных достижением общей цели, во многом пересекающейся с личными це-лями каждого.

Команда управленческая — коллектив высококвали-фицированных специалистов разных направлений, ха-рактеризующийся тесным сотрудничеством и взаимопо-мощью, работающий совместно над решением тех или иных проблем.

Командный дух — совокупность основополагающих правил и норм, объединяющих как формальные, так и неформальные структуры. Эмоциональная основа функционирования команды.

Коммандит (фр**.** *commandite* **–** товарищество на вере) — член коммандитного товарищества (компании), участники которого несут совместную ответственность в пределах своего вклада.

Коммерция — торговля, а в более широком смысле – все виды операций, связанные с получением прибыли (дохода).

Коммуникационный канал — «линия связи» между субъектами управления. Характеризуются направленно-стью (односторонняя или двусторонняя), пропускной способностью, величиной потерь информации. Может быть горизонтальной, вертикальной, диагональной; фор-мальной и неформальной.

Коммуникация — 1) обмен информацией, связь, акт общения;
2) канал связи; 3) форма связи; 4) обмен информацией и смыслом информации между двумя и более людьми; 5) взаимодействие звеньев управлен-ческой структуры. Бывает информационным, администрат-ивным, техническим и осуществляется как непос-редственно, так и опосредовано.

Коммуникация социальная — обмен информацией между различными системами посредством символов, знаков и образов.

Компромисс — стиль поведения в конфликтных ситуациях, способ разрешения конфликтов.

Конвергенции теория — 1) в исследовании коллективного поведения взгляд, соглас-но которому сама по себе толпа не способствует проявлению необычного поведения. Она привлекает определенные типы людей, и таким образом реализуется поведение, к которо-му они были предрасположены; 2) в исследованиях развития обществ конвергенция озна-чает возрастание сходства по мере экономического развития традиционных обществ.

Конгломерат — организационная форма объединений предприятий, которая возникает в результате слияния разных фирм, вне зависимости от их горизонтальных и вертикальных связей. Конгломеративные слияния подразделяются на несколько типов: функциональные; рыночно ориентированные; чисто конгломератные. Как правило, конгломераты представляют собой образования, ориентированные на развитие и максимализацию прибыли независимо от сфер их деятельности. Как новейшая форма монополистических объединений, они возникли в 1960-х годах и получили распространение в виде интеграции предприятий различных отраслей, не имеющих производственной общности. В настоящее время распространены конгломераты, объединяющие под единым финансовым контролем со стороны холдинговой компании сеть разнородных предприятий. Эти предприятия не имеют ни технологического, ни целевого единства с основной сферой деятельности холдинга. Поэтому профилирующее производство в объединениях конгломератного типа принимает расплывчатые очертания или отсутствует вовсе. Основными способами образования конгломератов являются слияния и поглощения фирм различной производственной и коммерческой ориентации. *Слияние* в данном случае означает объединение нескольких фирм, в результате которого одна из них выживает, а остальные

утрачивают свою самостоятельность и прекращают существование. Возможны три метода слияния: 1) компания *А* покупает активы компании *Б* с оплатой наличными или ценными бумагами, выпущенными компанией-покупателем; 2) компания
А
может купить контрольный пакет акций компании
Б
, став при этом холдингом для компании
Б
, которая продолжает функционировать как самостоятельная хозяйственная единица; 3) акции компании
А
могут быть выпущены специально для собственников компании
Б
, в результате чего компания
А
приобретает активы и обязательства компании
Б
, а
Б
теряет право на существование.

Слияние отличается от *объединения,* при котором новая компания образуется на основе нескольких прежних фирм, полностью утрачивающих свою самостоятельность. Новая компания, образовавшаяся на основе объединения, берет под контроль и управление все активы и обязательства компаний - участников объединения, после чего последние распускаются. Например, если компания *А* объединяется с компаниями
Б,В,Г,
то в результате на рынке может появиться новая компания
Д
, а все остальные распускаются. Несмотря на некоторые различия между слияниями и объединениями, экономические последствия этих процессов одни и те же — создание условий для объединения деятельности под общим централизованным контролем. Конгломераты, сфера деятельности которых распространяется на фирмы различных, не связанных друг с другом ни функционально, ни технологически отраслей, не тождественны диверсифицированным концернам, поскольку обладают рядом специфических особенностей в организации управления. Конгломератам свойственна значительная децентрализация управления. Отделения конгломератов пользуются существенно большей свободой и автономией в определении всех аспектов своей деятельности, чем аналогичные структурные подразделения традиционных диверсифицированных концернов. В условиях децентрализации в качестве основных рычагов управления конгломератами выступают финансово-экономические методы,

косвенное регулирование деятельности подразделений со стороны стоящей во главе конгломерата холдинговой компании. Специфика деятельности конгломерата на рынке вызывает необходимость формирования в его структуре особого финансового ядра, куда помимо холдинговой компании входят крупные финансовые инвестиционные компании. Подобные структуры конгломератов придают им большую устойчивость в конкурентной борьбе и уменьшают риск убытков от конъюнктурных, структурных и циклических колебаний. Главной сферой интересов конгломератных слияний становятся молодые, передовые в технологическом отношении отрасли, связанные с производством и использованием наукоемкой продукции, технологических новинок, сверхсложной техники. При конгломератных слияниях происходит поглощение перспективных фирм, которые обменивают свои акции на акции конгломерата на выгодных для себя условиях, стимулируется обмен акций конгломерата на акции поглощаемых фирм путем предоставления кредитов на эти цели, частичного освобождения от налогов на сумму задолженности по процентам за кредит. Тактика покупки конгломератом различных фирм в кредит, будучи довольно успешной в периоды экономического подъема, оказывается малоперспективной во время спада производства, с наступлением кризиса, а превышение стоимости акций купленных фирм над их рыночной стоимостью усиливает вероятность обесценивания акций конгломератов и их биржевого краха. В этом главная слабость монополистических объединений конгломератного типа.

Конкретная система — система, все элементы которой являются физическими объектами.

Конкуренция — процесс, в ходе ко-торого осуществляется попытка достижения вознаграждения путем отстране-ния или опережения соперников, стре-мящихся к идентичным целям.

Конкуренция групповая — одна из основных форм организации межличностного взаимо-действия, характеризующаяся достижением индивидуальных или группо-вых целей, интересов в условиях противоборства с добивающимися этих же целей и интересов другими индивидами или группами. Конкурентное взаимо-действие требует установления определенных правил и регулирующих санкций, без которых оно вырождается в конфликт.

Коннективность — связность компонентов системы, воз-можность соединения, способ-ность к взаимодействию.

Консалтинг — 1) рекомендации специалистов; деятельность по консультированию; 2) работа специальных компаний по консультированию производителей, продавцов, покупателей в области экспертной, технической и экономической деятельности, прогнозирование рынка; 3) деятельность специалиста или целой фирмы, занимающихся стратегическим планированием проекта, анализом и формализацией требований к информационной системе, созданием системного проекта.

Консорциум — одна из форм объединений, создаваемых на основе соглашения между несколькими банками, предприятиями, компаниями, фирмами, научными центрами, государствами для совместного проведения крупных финансовых операций по размещению займов, акций или осуществлению наукоемких или капиталоемких проектов, в том числе и международных. Благодаря этому происходит сращивание банковского и промышленного капита-ла, однако партнеры, входящие в консорциум, полностью сохра-няют свою экономическую и юридическую самостоятельность, за исключением той части деятельности, которая касается целей кон-сорциума. Консорциумы организуются для усиления конкурент-ных позиций его участников.

Консорциумы обычно создаются в форме товариществ с огра-ниченной ответственностью, акционерных обществ и др. Они могут быть временными и постоянными. Временные консорциу-мы образуются для размещения облигаций национальных и ино-странных займов на сравнительно небольшие суммы, а также для осуществления краткосрочных сделок. Постоянные консорциумы, как правило, осуществляют операции по размещению займов определенной страны или группы стран, с ценными бумагами от-дельных акционерных обществ, используемыми для реализации финансовых, коммерческих и инвестиционных проектов значи-тельного масштаба. Консорциум, как правило, возглавляется крупным банком или банковской монополией, которые подбирают участников соглаше-ния — консортов, разрабатывают условия займа или организации акционерного общества, занимаются юридическим оформлением документации, введением займов в биржевую котировку, разме-щают акции и облигации среди покупателей. Ведущая монополия имеет обширную сеть различных филиалов и агентств, обеспечи-вающих реализацию выпускаемых консорциумом ценных бумаг. Члены консорциума резервируют за собой право на получение комиссионного вознаграждения, размеры которого определяются долей их участия в размещении займа, объеме эмиссии акций или общей стоимости реализуемых консорциумом акций и других цен-ных бумаг.

Конструирование социальное — общее, умозрительное построение человеческих отношений, не заданных конкретными параметрами.

Консультант — специалист в области администрирования и менеджмента, профессионально помогающий служащим найти правильное ре-шение проблемы функционирования и/или развития социальной организации.

Консультирование управленческое — 1) разновидность социальной инженерии, метод совершенствования практики администрирования и менеджмента, обладающий инновационными свойствами; 2) разновидность профессиональной дея-тельности по совершенствованию управления, центральным звеном которой является экспертная помощь руководителям в решении проблем управления организационными системами (пред-приятие, учреждение, город, отрасль, регион и т.д.).

Управленческое консультирование начинается, как правило, с диагности-ки, т.е. выявления подлинных проблем данной организационной системы, затем определяются пути их реше-ния. При этом используются как методы консуль-тирования процесса (работникам управле-ния предлагаются средства анализа и поиска решений проблем), так и консультирование проекта (когда консультант по управлению сам пред-лагает конкретный вариант решения). Управленческое консультирование свя-зывает науку об управлении с практикой: если исследовательские и проектные организации предлагают типовые рекомендации, то консуль-тант по управлению привязывает их к специфи-ке организации-заказчика. Управленческое консультирование выступает и как важный механизм распространения передового опыта в области управления, повышает профес-сиональную квалификацию руководителей и спе-циалистов управления через их обучение и взаи-мообучение. Наряду с названными, в управленческом консультировании исполь-зуется «рефлексивный метод», когда по материалам своей диагностики консультант демон-стрирует руководителю картину его собственной деятельности, показывая таким образом некоторые про-блемные стороны ее и побуждая этим руководи-теля к переосмыслению своих методов и стиля работы. В современном управленческом консультировании все шире ис-пользуются социологические и социально-психологические методики, например, групповая работа, игровые формы, социально-психологический тренинг.

Консультант по управлению

— это специа-лист по совершенствованию управления, участвующий в решении проблем предприятий, уч-реждений и других организационных систем в качестве эксперта. Различаются «внешние» консультанты (пригла-шаются заинтересованными организациями для выполнения конкретного заказа) и «внутренние» (штатные работники организаций, осуществляю-щие управленческое консультирование по месту ос-новной работы). Они делятся на «дженералистов», занимающихся общими проблемами и принци-пами управления, и «специалистов», решающих конкретные проблемы организаций, отраслей, регионов (стратегия развития, делопроизводст-во, стиль руководства и т.п.).

Контроллинг — совокупность всех форм контрольной дея-тельности, призванная объективно и качественно проанализиро-вать и оценить деятельность организации для ее развития или совершенствования исходя из поставленных целей.

Контроль — 1) процесс соизмерения (сопоставления) фактически достигнутых результатов с запланированными; 2) деятельность по формированию стандар-тов управления, проверке и оценке их исполнения, осу-ществлению корректирующих шагов; 3)
функция управления, устанавливающая сте-пень соответствия принятых решений фактическому состоя-нию социальной системы, выявляющая отклонения и их при-чины.

Контроль социальный — совокуп-ность средств, с помощью которых общество или социальная группа гаранти-рует конформное поведение его членов по отношению к общепринятым соци-альным нормам и ролевым требованиям и ожиданиям.

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

Конфликт (от лат. *confliktus* - столкновение) — социальное явление, способ взаимодействия людей при стол-кновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух или более сто-рон. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречи-вые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпаде-ние интересов, желаний, оппонентов и т.п. Конфликтная ситуация, таким образом, содержит субъект возможного конфликта и его объект. Для развития конфликта необходим инцидент, когда одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой стороны.

Конфликт продуктивный (конструктивный) — конфликт, позитивно влияющий на структуру, динамику и результативность социально-психологических и организационных процессов, служащих источником самоусовершенство-вания и саморазвития личности и группы. При определенных условиях межгрупповой конфликт
может выполнять интегративную функцию, сплачивать членов группы, стимулировать эффективный выход из проблемной ситуации.

Конфликт ролевой — конфликт, связанный с выполнением индивидом одной или нескольких социальных ролей в организации, которые характе-ризуются несовместимостью, конфлик-тующими обязанностями и требова-ниями.

Конфликт социальный — кон-фликт, связанный с достижением вознаграждения путем подчинения, навя-зывания своей воли, удаления или даже уничтожения противника, стремя-щегося достичь того же вознаграждения. От конкуренции конфликт отли-чается четкой направленностью, нали-чием инцидентов, жестким ведением борьбы.

Конфликтная ситуация — исходное положение, основа конфликта, порождаемая накоплением и обострением противоречий в системе социальных связей, групповом поведении, межличностных отношениях.

Конфликтность личности — предрасположенность, го-товность личности к конфликтам, степень ее вовлеченности в развитие конфликтов.

Конформизм — принятие людьми существующего порядка вещей, господствующих норм и мнений, приспо-собление к ним и отказ от самостоятельных мыслей и действий. Обеспечивает выживаемость группы в критических условиях; придает ей собственное лицо; облегча-ет вхождения в новичков коллектив; избавляет от разду-мий, как себя вести в сложной ситуации.

Конформное поведение — поведе-ние, контролируемое посредством группового давления. Группа с помощью вводимых ею норм поведения заставля-ет индивида следовать им для поддер-жания интеграции членов группы.

Конформность — податливость человека реальному или воображаемому дав-лению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большин-ства. Конформность внешняя представляет собой демонстративное подчинение навя-зываемому мнению группы с целью заслужить одобрение или избежать порицания, а возможно, и более жестких санкций со стороны входящих в группу лиц; внутренняя — действительное

преобразование индивидуаль-ных установок в результате внутреннего принятия позиции окружающих, оцениваемой как более обоснованная и объективная, чем собственная точка зрения. Внутренняя конформность, как правило, сопровождается внешней, ко-торая, напротив, отнюдь не всегда предполагает личностное согласие с поневоле соблюдаемыми групповыми нормами. При всех различиях обе формы К. близки в том, что служат специфическим способом разреше-ния осознанного конфликта между личным и доминирующим в группе мне-нием в пользу последнего.

Конфронтация — стиль поведения в конфликтных ситуациях, способ раз-решения конфликтов.

Концепции референтной группы — концепции, описывающие те социальные, социально-психологические группы, с ценностями, нормами и установками которых индивид соотносит свое по-ведение с целью принятия этих норм, ценностей или сравнения с ними.

Исследования были начаты в американской социальной пси-хологии в начале 40-х годов (Г. Хаймен, Т. Ньюком, М. Шериф, Р. Хартли, Г. Келли и др.). Свое дальнейшее развитие концепции референтной группы в американской социо-логии и социальной психологии получили в 50-х годах и, по признанию М. Шерифа, с 1950 года развивались уже «с космической скоростью». Попытка поставить проблему референтной группы на теоретическую основу была предпринята Р. Мертоном и А. Росси. На основании вторич-ного анализа исследования под руководством
А. Стауффера «Американский солдат» и других работ они по-пытались построить теорию референтной груп-пы, указав, на что должно быть направлено ос-новное внимание исследователей этой пробле-мы, и обрисовав основной круг задач, которые тре-буют решения. Их работа показала, что пробле-ма находится еще на раннем этапе своего реше-ния, а область ее практического исследования еще слишком узка по сравнению с областью теоре-тических построений.

В отечественной социологии и социальной психоло-гии в последнее время предпринимаются успеш-ные попытки применения концепции референтной группы в эмпирических ис-следованиях. Особенно плодотворным в этой свя-зи представляется рассмотрение феномена референтности в рамках стратометрической концепции групповой активности и референтно-метрической методики. Особенностью этой концепции явля-ется то, что авторы ее рассматривают не диф-фузную группу, а группу типа коллектива, и соответственно качество референтности обнаруживается лишь в условиях постоянно возникаю-щей в групповой деятельности ситуации соотне-сения

субъекта с существенно значимыми для него объектами, а такими значимыми объектами выступают цели и задачи совместной деятель-ности. В этом аспекте явление референтности более универсально, чем те отношения, которые были предметом исследования в работах по референт-ным группам.

Концессия — договор на предоставление в эксплуатацию принадлежащих государству или местным органам власти (муниципалитетам) каких-либо хозяйственных объектов (земли, недр, предприятий) на определен-ных условиях оплаты, использования и сохранности.

Конъюнктура — условия, обстановка; *рыночная или хо-зяйственная конъюнктура* — совокупность условий, складывающихся на рынке или в хозяйстве, и пре-допределяющая их развитие.

Кооперация — 1) добровольное объединение средств и труда граждан для ведения совместного хозяйства в какой-либо области; 2) процесс, в ходе которого представители одной или не-скольких социальных групп в организации действуют совместно и скоордини-рованно ради достижения единой цели. Основой кооперации является взаимная выгода. Она открывает перед гражданами ши-рокие возможности для приложения своих сил и зна-ний к производительному труду в соответствии с при-званием, желанием и способностями каждого, полу-чения доходов в зависимости от количества и качества труда, вклада в конечные результаты деятельности кооператива и для удовлетворения потребностей его членов.

Корпоративизм — отношение между правительством и ключевыми группами интересов, особенно крупным бизнесом и профсоюзами.

Корпорация — 1) объединение лиц или организаций для осуществления какой-либо деятельности на основе взаимных интересов (профессиональных, экономических, правовых и др.); 2) современная правовая форма бизнеса, от-деленная от конкретных лиц. Она наиболее эффективная форма организации бизнеса в вопросах привлечения денежного ка-питала. Ей присущ уникальный способ финансирования — через продажу облигаций и акций, что позволяет объеди-нять в общий фонд финансовые ресурсы огромного числа отдельных лиц.

Корреляционный анализ — количественное изучение статистических связей между признаками социальных объектов.

Корреляция — функциональная зависимость между двумя переменными величинами, которая характеризуется тем, что каждому значению одной из них соответствует вполне определенное значение другой.

Коррупция административная — намеренное внесение искажений в установленный порядок исполнения законов и нормативных актов в целях предоставления преимуществ физическим лицам в результате незаконной передачи частных средств государственным чиновникам.

Коэффициент корреляции — мера плотности корреляционной связи, когда каждому значению одного признака соответствуют различные, но близкие значения другого при-знака, то есть тесно располагаются около своей средней величины, — связь более полная.

Кризис — разрыв отношений и прямое противобор-ство между сторонами конфликта, часто связанное с противоправными действиями.

Кризисы возрастные — особые, относительно непродолжительные по време-ни периоды, характеризующиеся резкими психологическими изменениями. К.в. могут возникать при переходе человека от одной возрастной ступени к другой и связаны с системными качественными преобразованиями в сфе-ре его социальных отношений, деятельности и сознания. К.в. зрелых пери-одов жизни и старости недостаточно изучены. Происходящие в это время процессы перестройки смысловых структур сознания и переориентации на новые жизненные задачи, ведущие к смене характера деятельности и вза-имоотношений, оказывают глубокое влияние на дальнейший ход развития личности и в ряде случаев развития конфликтов.

Критерий — 1) признак, на основании которого производится оцен-ка, дается определение или классификация чего-либо; 2) мера оценки.

Критическая точка конфликта — определенный момент в развитии конфликта, характеризующийся наивыс-шей интенсивностью конфликтных вза-имодействий. После прохождения кри-тической точки интенсивность конфликтных взаимодействий обычно резко снижается.

Кросс-культурный метод — сравнение социального явления в различных обществах и, возможно, исторических временах для установле-ния какого-либо сходства или различий.

Круг общения — группа людей, с которыми человек поддерживает служебные и личные контакты.

Культура — некоторое сложное целое, включающее в себя духовные и материальные продукты, которые произ-ведены людьми, социально усвоены, разделяются членами общества и могут передаваться другим людям и другим поколениям.

Культура авторитарная (в органи-зации) — культура, характеризуемая наличием норм прямого регулирования и жесткого контроля; предполагает ожида-ние работниками указаний руководите-ля по всем основным вопросам их дея-тельности и жестких наказаний за отклонение от этих указаний.

Культура административная — составная часть социальной культуры, выполняет ее регулятивную функцию: реализацию идеалов, целевых устремлений общества, ценностей; образцов поведения посредством нормативных механизмов предпочтений, предписаний и запретов, сис-темы соответствующих санкций.

Культура демократическая (в ор-ганизации) — культура, характеризуемая наличием норм и ценностей, кото-рые направлены на участие работников организации в принятии управленчес-ких решений, способствуют свободному высказыванию своего мнения при

решении различных проблем в организации.

Культура корпоративная — 1) система ценностей социального партнерства, разделяемых сообществом корпорации, которые определяют его поведение, характер деятельности, максимизацию корпоративного духа и менеджмента с социально-этической ответственностью; 2) субкультура, разделяемая членами одной достаточно однородной (в профессиональном или статусном отношениях) группы. При этом возникает чувство идентичности по отношению к представителям данной культуры, общность идей, взглядов и верований, характеризующихся понятием «корпора-тивный дух».

Культура органи зационная — 1) сложный комплекс предпо-ложений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его реак-ции в критических ситуациях; 2) образцы поведения и общие ценнос-ти, убеждения, характерные для организаций. Ценности, представления и нормы, присущие конкретной организации и опреде-ляющие порядок и стиль взаимодействия ее участников во имя достижения общих целей — воздействие на эффективность функционирова-ния организации.

Культура профессиональная — совокупность норм и ценностей, лежащая в основе формирования субъективной оценки социальной престижности определенного рода деятельности.

Культура управления* — совокупность типических для руководителя или системы управления организацией ценностей, норм, точек зрения и идей, которые сознательно формируют образец поведения в реализации принципов, функций и методов управления. Основными элементами культуры управленческого труда являются: личная культура руководителей организации всех уровней; культура общения; культура содержания рабочего места; рациональное распределение рабочего времени; культура в работе с письмами и документами; культура проведения массовых мероприятий; умение управлять организационной культурой и вести переговоры; культура приема посетителей; культура речи; культура общения; культура поведения.

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