СОЦИОЛОГИЯ

ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

С

Саботаж — дезорганизация или задержка работы на формально законных основаниях.

Самоконтроль — осознание и оценка субъектом собственных действий, пси-хических процессов и состояний. Появление и развитие самоконтроля определяется требованиями общества к поведению человека.

Самоорганизация общества — способность системы (общества) самостоятельно, без воздействия извне, изменять свою структуру, совершенствовать организацию управления.

Санкции — средства утверждения социальных норм как позитив-ные, так и негативные; мера воздействия, применяемая к лицам, прояв-ляющаяся в одобрении или наказании за их действия и тем самым дела-ющая их поведение более регулируемым и предсказуемым.

Связь — отношения между элементами системы.

Связь и различие институтов власти и управления — власть является ресур-сом

управления, а управление — условием осуществления власти; их взаимодей-ствие обеспечивает эволюционное изменение социального порядка; разрыв ме-жду ними чреват как нарастанием застоя, так и революционным переворотом.

Сегмент рынка — обособление в пространстве или во времени групп покупателей, различающихся эластичностью спроса.

Селекция социальная — отбор, в рамках которого происходит определение профессиональной пригодности человека к выполнению конкретной работы, а также обоснование включенности человека в общественную жизнь.

Семантика — изучение способа использования слов и передаваемых ими значений.

Синдикат — организационная форма объединения, отличительной особенностью которой является заключение соглашения между предприятиями одной отрасли промышленности по контролю над сбытом продукции и закупкой сырья с целью получения монопольной прибыли.

Синергетика — наука о совместном кооперативном взаимодействии в процессе самоорганизации.

Синергетический подход — выявление и познание общих закономерностей, управляющих процессами самоорганизации в системах различной природы. В центре изучения синергетики находятся качествен-ные изменения в динамическом или статистическом поведении открытых систем. Ведущими принципами суще-ствования таких систем являются самоорганизация и саморазвитие на основе постоянного и активного взаимодействия с окружающей средой. Синергетический подход предполагает учет естественной самоорганизации субъек-та или объекта при взаимодействии управляющей и управляемой подсистем.

Синергетический эффект — существенное (скачкообразное) увеличение (положительный синергетический эффект) или уменьшение (отрицательный

синергетический эффект) потенциала организации при изменении потенциалов нескольких ее ресурсов.

Синергизм — научное направление, явление в научной и общественной жизни, основанное на представлениях о саморазвитии систем.

Синергия — 1) вариант реакции системы на комбинированное воздействие двух или нескольких факторов, характеризующийся тем, что это действие сильнее действия каждого компонента в отдельности; 2) прирост дополнительной энергии, превышающий сум-му индивидуальных усилий (в рамках управленческой деятельности; технология и методы продуцирования ее сверхсуммативного качества).

Система — это предмет, явление или процесс, состоящий из качественно определенной совокупности элементов, находящихся во взаимных связях и отношениях и образующих единое целое, способное во взаимодействии с внешними условиями своего существования изменять свою структуру.

Система социальная — 1) структурный элемент социальной реальности, определенное целостное образование, основными элементами которого являются люди, их связи и взаимодействия; 2) сложный объект социальной действительности, представляющий собой целое, которое состоит из совокупности относительно автономных частей, связанных между собой таким образом, что изменение по-ложения или состояния одной части ведет к изменению положения или состо-яния всех других частей. Характеризуется наличием достаточно четких границ.

Система societальная (от лат. *societas* — общность) — система отношений и процессов, рассматриваемых на уровне общества в целом. Термин «societальный» был введен А. Г. Келлером, который относил его прежде всего к организационным аспектам социальной жизни. В ка-честве системы societальной рассматривают общественную формацию, включающую функциональное взаимодействие ее основных структур — экономической, социальной, идеологической и политической. Каждая из структур системы societальной, будучи ее элементом, не только выполняет оп-ределенную функцию, но и придает этой систе-ме в процессе взаимоотношений с другими ее струк-турами новое (системное) качество, несводимое к качествам ее элементов. Система societальная постоянно воспро-изводит социальное качество своих структур и соответ-ственно социальные качества индивидов и групп инди-видов, включенных в их

функционирование. Воз-никает тенденция адаптации к формам и спосо-бам функционирования системы социетальной ее структурных и личностных элементов. Вместе с тем в процессе поведения системы социетальной могут иметь место: или «подме-на» функций, когда субъекты социальных отношений, включенные в функционирование данной систе-мы, начинают выполнять не свойственные ей функции; или «некомпетентность» личностных элементов данной структуры. Вследствие этого нарушается баланс в функционировании как структурных, так и личностных элементов сис-темы, ее поведение становится дисфункциональ-ным. Дисфункциональные расстройства или ано-малии в поведении системы социетальной с объективной необходи-мостью ведут к ее деформации и дестабилиза-ции, росту социальной напряженности. Выходом из та-кой ситуации является перестройка как струк-турных, так и личностных элементов системы социетальной, при-дание их функционированию естественноисторического характера. В зависимости от того места, которое та или иная структура начинает занимать в системы социетальной, эта система может развиваться естественным или искусственным путем. Естественный путь функционирования и развития системы социетальной строится в соответствии с естественноисторическими потребностями развития экономики, познания ее объективных законов, исследования процессов согласования и рассогласования всех структур системы социетальной.

Система социотехническая — одна из подсистем социальной организации предприятия, образующаяся на линии взаимодействия человеческого фактора производства и его технико-технологической базы; в наиболее типичном виде пред-ставляет собой систему рабочих мест, в которой работник выступает как рабочая сила, как эле-мент технологического процесса, как оператор стан-ков, приборов и т. д. Его связи с другими работниками в подсистеме строятся по логике технической органи-зации, трудовое поведение обусловлено режи-мом работы механизмов. Однако возникающая при этом производственная связь носит уже социальный характер, так как она соединяет людей, ставит ра-боту одного в зависимость от работы другого, вызы-вает трудовое общение.

Система стимулирования труда — реализуемый руководством широкий набор средств воздействия на мотивацию работни-ков, от денежных стимулов до расширения и обогащения тру-да, с целью улучшения отношения персонала к выполняемой работе и к организации и повышения заинтересованности в достижении высоких рабочих результатов.

Система управления — совокупность объекта управления, субъек-та управления, а также прямых и обратных связей между ними.

Система ценностей — 1) устойчивая совокупность отношений человека или социальной группы к материальным и духовным объектам окружающего мира, значимость которых определяется не только их свойствами самими по себе, но и их вовлеченностью в сферу челове-ческой жизнедеятельности, интересов и потребностей; 2) система нравственных принципов и норм, идеалов и установок.

Системный подход — методологическая ориентация в научном познании объективной реальности и практике управления сложными системами, это системное видение действительности, особая технология познания, используемая при изучении сложных систем (социальных, управленческих и т.д.).

Системный подход к управлению — рассмотрение управления как целостной, динамично развивающейся открытой системы. Она имеет собственную структуру в виде совокупности взаимосвязанных элемен-тов, присущих любой деятельности, объект, предмет, целеполагание и т.д.; свой процесс функционирования, включающий ряд последователь-ных этапов (управленческий цикл); свои принципы, формы и методы.

Системотехника — направление нау-ки и техники, охватывающее проектирование, создание, испытание и эксплуатацию сложных систем технического и социально-технического харак-тера. При проектировании и создании сложных (больших) систем необходимо учитывать не толь-ко свойства элементов и составных частей про-ектируемой и создаваемой системы, но общесис-темные закономерности, задающие видение сис-темы как целого, необходимо определять общую структуру системы, уровень и характер взаимо-действия между элементами и между подсисте-мами, учитывать влияние внешней среды, осу-ществлять выбор оптимальных режимов функ-ционирования, оптимальное управление систе-мой. Большую роль в системотехнической прак-тике играют методы системного анализа и сис-темного моделирования. В группы проектировщиков и создателей современных сложных (боль-ших) систем, которые, как правило, являются человеко-машинными, помимо естествоиспытате-лей и инженеров привлекаются психологи, со-циологи, философы, что открывает возможность широкого междисциплинарного подхода к воз-никающим комплексным проблемам.

Ситуационный подход — концепция, утверждающая, что оптимальное решение есть функция факторов среды и самой организации (внутренние переменные). В данном подходе сделана попытка интегрировать отдельные аспекты исторически предшествующих школ управления путем сочетания определенных приемов. Концентрация управления в конкретных ситуациях для более эффективного

достижения целей организации. Известен под названием «конкретный подход».

Ситуация — 1) совокупность обстоя-тельств, положение, обстановка. 2) совокупность внешних по отношению к индивиду условий, побуждающих и опосредствующих его актив-ность. *Определение ситуации* **—** воспри-ятие и истолкование ситуации людьми с целью получения представления о статусах и ролях вовлеченных в нее индивидов. Чтобы действовать, люди должны знать, где они находятся, с кем взаимодействуют, ради какой цели, чего ждут от них, чего следует ждать от других определения ситуации — не установление фактов, а их истолкование. Благо-даря тем субъективным определениям, которые сформулировали участвующие в ситуации ин-дивиды, результат взаимодействия может иметь мало общего с исходными объективными фактами. Такого рода явления позволили У. Томасу утверждать: то, что люди определяют как реаль-ное, реально в своих результатах.

Ситуация равновесия в конфликте — ситуация, в кото-рой одновременно максимально возможно обеспечиваются интересы всех его участников.

Сложность — характеристика внешней среды организации, указывающая на количество структурных единиц внешнего окружения и связи между ними.

Сложность организационная — характеристика высокой степени многомерности и неопределенности строения и функциониро-вания социальных организаций, которые относятся к числу сверхсложных систем. Их сложность мо-жет превышать возможности управления кон-тролировать организационные процессы. Реше-ние проблемы может быть направлено в сторону как сужения диапазона управления, так и упро-щения устройства организации, или повышения разрешающей способности управления. Сложность систем проявляется как абсолют-ная (объективная, заложенная в объекте) и от-носительная (субъективная, характеризующая способность управления). Они не всегда совпа-дают. Сложность организационная начинается уже с повышения множест-венности элементов. Это случай усиления относительной сложности при неизменной абсолют-ной. Но каждый прирост абсолютной сложности вызывает рост относительной, хотя последняя может меняться и без усиления первой.

Сменно-суточное задание — разновидность плана. Перечисляет конкретные виды и объем продукции, ко-торая должна быть произведена в данном и смежных цехах в течение дня.

Совместное предприятие — международная фирма, создающаяся двумя или несколькими национальными предприятиями с целью наиболее полного использования потенциала каждой из сторон для максимизации полезного экономического эффекта их деятельности.

Содержательный подход к мотивации — группа те-орий, утверждавших, что трудовая активность работни-ков обусловлена исключительно потребностями. Вклю-чает теорию иерархии потребностей
А. Маслоу; теорию ERG К. Альдерфера; теорию приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда; двухфакторную модель Ф. Герцберга.

Социализация — процесс, посредст-вом которого индивид усваивает нормы его группы таким образом, что через формирование собственного Я проявляется уникальность данного индивида как личности.

Социальная дезинтеграция — процесс и результат, противоположные со-циальной интеграции. Состоит в расформировании, распаде интегрирован-ного социального тела на составные элементы.

Социальная инженерия — 1) область прикладной социологии, которая видит свою задачу в разработке и использовании различных, в том числе и научно обоснованных, средств воздействия на явления и процессы общественной жизни с целью их преоб-разования в более приемлемые и эффективные социальные формы; 2) спланированные социальные изменения, производимые посредством целенаправленной деятельности по управле-нию развитием социальных организаций и общностей.

Социальная интеграция — процесс и результат объединения людей во-круг доминирующего субъекта (лидера, группы, партии). Самый высокий уровень социальной интеграции — солидарная общность на основе базо-вых ценностей.

Социальная культура — способ организации человеческой деятельности в рамках ценностно-нормативного механизма регуляции.

Социальная организация — это открытая система, создаваемая людьми, в функционировании которых человек играет активную роль и имеющая многообразные организационные формы. Она характеризуется:
1) устойчивым взаимодействием элементов, способствующим прочности и стабильности их существования в пространстве и времени; 2) относительно высокой степенью сплоченности; 3) отчетливо выраженной однородностью состава; 4) вхождением в более широкие социальные общности в качестве элементов структурных образований.
Существует множество классификаций. Первую классификацию — по принципам объединения лю-дей — предложил А. Этциани. Он выявляет три группы органи-заций:
1) *добровольные* организации (церкви, политические партии, клубы и т.д.);
2) *принудительные* организации (армия, начальная школа, ме-ста заключения, психиатрическая больница и т.д.); 3) *унитарные* организации, члены которых объединяются для достижения общих и индивидуальных целей (предприятия, банки, высшие учебные заведения и т.д.). Как и системы, организации подразделяются на *искусствен-ные* - создаются искусственным путем: они проектируются, затем строятся и реализуются на практике и
естественные
- возникают без предварительно-го проектирования и других заранее намеченных действий, на-пример стихийно возникающие поселения людей. По характеру деятельности различают: 1)
технологические
организации реализуют технологию изготов-ления определенной продукции или предоставления услуг; 2)
программно-целевые
организации реализуют определенную программу работ по решению некоторой социальной проблемы; 3)
непрограммные
организации реализуют гибкую и сложную про-грамму действий, которую определить заранее невозможно.

Социальная организация** — сознательно построенная рациональная сис-тема связей и отношений между людьми в процессе осуществления ими совместной деятельности, способ решения управленческих задач.

Социальная организация и социальный порядок — зависимость социаль-ного порядка в организованном обществе от степени развития образующих его социальных организаций.

Социальная ответственность менеджмента — ответ-ственность управленцев перед работниками фирмы и обществом за последствия принимаемых ими решений. Может быть правовой, экономической, этической.

Социальная роль — совокупность действий, ожида-емых окружающими от человека, в соответствии с его личными особенностями и местом в коллективе.

Социальная самоорганизация — осуществление совместной деятельно-сти на основе добровольного распределения обязанностей, свободного ус-тановления и поддержания связей и отношений между участниками, отно-шений естественной кооперации.

Социальная система организованная** **—** система, в которой связи и отно-шения по поддержанию целостности и продуктивности процесса совмест-ной деятельности осуществляются на основе программы, разрабатываемой и контролируемой уполномоченным на это субъектом.

Социальная система органичная** — совокупность участников совместной деятельности, образованная сознательно устанавливаемыми связями строе-ния, взаимодействия, функционирования и трансформации, обеспечиваю-щими направление, результативность и само существование процесса.

Социальная система самоорганизующаяся** **—** система, в которой связи и отношения по поводу основной продуктивной деятельности осуществля-ются наряду со связями и отношениями по поддержанию целостности все-ми участниками самостоятельно, без наделения кого-либо из них особыми полномочиями.

Социальная система управляемая** — универсально-абстрактная модель, в которой доминирующим субъектом на регулярной основе осуществляется организованное социальное воздействие на распределение социальных ролей участников совместной деятельности и програм-мируется выполнение ролевых экспектаций в соответствии с ожидаемыми результатами. *Подсистема управления в управляемой социальной системе* **—** устойчи-вый комплекс отношений, предметом заботы которых выступает осуществ-ление

связей и отношений органичной социальной системы.
Генетический код управляемой социальной системы (социально-генетический код)
— совокупность интересов, целей и ценностей, которыми руководствуются создатели (учредители) той или иной организации; реализация социально-генетического кода осуществляется в два этапа: а) фикса-ции и б) трансляции.
Потенциал управляемой социальной системы
—
материально-технические, финансовые и социально-культурные возможности системы, которые управ-ление может использовать для ее развития и решения профильных задач.
Социальная позиция в управляемой системе
—
место человека среди дру-гих людей, находясь на котором он обладает определенными обязанностя-ми и правами, часть, или компонент, его социального статуса.
Морфология управляемой системы
—
строение управляемой системы, со-единение субъектов социального действия и взаимодействия в устойчивые структурные формы, определяющие социальные позиции участников со-вместной деятельности.
Социальная иерархия в управляемых системах
—
расположение соци-альных позиций в порядке возрастания прав подчинения нижестоящих по-зиций вышестоящим.
Функциональная структура управляемой социальной системы
—
расположение социальных статусов участников совместной деятельности в со-ответствии с той ролью, которую они играют в сохранении целостности и поддержании управляемости системы; в функциональной структуре систе-мы различают три социальных слоя: ядерный, идентификационный и космополитический (периферийный).
Ядро управляемой социальной системы
—
центральная, наиболее спло-ченная социальная группа, реально влияющая на разработку и принятие управленческих решений, генерирующая и утверждающая базовые ценно-сти совместной деятельности. Его
регулятивные функции
:
интерактивная, ценностно-идентификационная, защитно-адаптивная и продуктивная; распределение социальных ролей в ядре в связи с выполнением этих функций зависит от творческих способностей его персонального состава и реальной ситуации управления.
Идентификационный слой управляемой социальной системы
—
участни-ки совместной деятельности, занимающие различные социальные позиции, ориентирующиеся в организационном поведении на цели, ценности и нор-мы социального ядра.

Космополитический (периферийный) слой управляемой социальной систе-мы — участники совместной деятельности, занимающие различные социаль-ные позиции, ориентирующиеся в организационном поведении на ценности, не связанные с данной локальной системой, но признающие ее нормы.
Показная (притворная) деятельность управляемой социальной системы — одна из форм реализации защитно-адаптивной функции социального ядра в неблагоприятной ситуации управления; признак социальной патологии.
Деформация управляемой социальной системы — перерождение соци-ального ядра в клику, использующую свое доминирующее положение в ко-рыстных узкогрупповых интересах, и следующие за этим изменения во всей функциональной структуре, в частности численный рост космополитиче-ского (периферийного) слоя, появление скрытой оппозиции, недостаток массы социального тела и т.п.
Закон развития управляемой социальной системы — нахождение оптимального сочетания адаптивных и продуктивных действий и взаимодейст-вий участников процесса совместной деятельности.
Время жизни управляемой социальной системы — собственное социаль-ное время системы как онтологически заданный параметр существования от ее построения до полного исчезновения или возрождения в результате коренной реорганизации.
Основное противоречие управляемой социальной системы — требование к доминирующему субъекту одновременно сочетать устойчивость и измен-чивость, воспроизводство и развитие, непрерывное созидание новых и раз-рушение ранее созданных связей и отношений в системе как дисфункцио-нальных.

Социальная технология — 1) алгоритм осуществления действий, определяющий порядок (последовательность) и правила работы по достижению конкретного результата в совершенствовании организаций, процессов, отношений;
2) раздел социологии управления, изучающий систему методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения со-циального результата при наименьших управленческих из-держках.

Социальная установка — субъективная ориентация индивида как члена группы на те или иные ценности, предписывающие определенные социально принятые нормы и способы поведения.

Социального порядка революционное изменение — насильственное ут-верждение нового социального порядка как следствие задержек в проведении назревших реформ, нововведений, стремления элиты сохранить ста-рый социальный порядок и свое доминирующее положение, несмотря на то, что обстоятельства изменились коренным образом; ведет к распаду организованной социальной системы, выходу за пределы управляемости.

Социального порядка эволюционное изменение — процесс проведения реформ, внедрения нововведений, посредством которых реализуются скры-тые предрасположенности развития социального порядка; при этом устра-няются старые, отжившие социальные формы и утверждаются новые, более соответствующие изменившимся обстоятельствам.

Социальное взаимодействие — социологическая конкретизация представ-ления о совместной деятельности; в системах социального взаимодействия каждый выступает и субъектом-деятелем, и объектом деятельности, учиты-вающим экспектации со стороны других участников; в процессе социаль-ного взаимодействия распределяются социальные роли и возникают связи причинной зависимости.

Социальное действие — социологическая конкретизация представления о деятельности; это действие субъекта, имеющее общественное значение, его смысл соотносится со смыслами и действиями других людей. Социаль-ное действие может быть естественным (свободным) и искусственным, вы-полняемым под воздействием внешней организованной силы.

Социальное действие (М. Вебер) — простейшая единица социальной деятельности; понятие, введенное М. Вебером в научный оборот для обозначения дей-ствия индивида, сознательно ориентированного на прошедшее, настоящее или будущее поведе-ние других людей, причем под «другими» понима-ются как отдельные лица — знакомые или не-знакомые, 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 степе-нью рациональной осмысленности и б) если оно ориентировано на поведение других людей. Главное здесь — сознательная ориентация действующе-го индивида на реакцию др. 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 социальным действием. Веберовская концепция социального

действия свое дальней-шее развитие получила у Т. Парсонса, включившего ее в свою общую теорию социального поведения человека.

Социальное тело** — ограниченное социальное пространство, в котором располагаются участники процесса совместной деятельности; характери-зуется числом, составом участников, характером связей между ними, при-надлежностью к определенному субъекту, индивидуальностью. Значение введения понятия «социальное тело» для обоснования социоло-гии управления как отраслевой дисциплины — такая интерпретация соци-альной реальности позволяет в одном шаге анализа удержать единство субъекта и объекта социального действия, рассмотреть это единство как процесс, учесть персональную роль уполномоченного лица и человекоразмерность управляемой системы, что создает новые возможности для социоло-гической теоретизации и эмпирических исследований. *Гипотеза о социальном теле управления* — социальное тело управления имеет естественно-искусственное происхождение, оно представляет собой организационную надстройку наряду с естественными связями саморегу-ляции и самоорганизации людей в процессе их совместной деятельности.
Жизненный цикл социального тела управления
—
каждое социальное тело управления имеет индивидуальный жизненный цикл, состоящий из стадий построения, подъема, выхода на уровень устойчивого функционирования, вхождения в кризис и выхода из кризисного состояния (исчезновения или реорганизации).
Критерий нормального состояния социального тела управления
— таким критерием является степень индивидуальной свободы участника совместной деятельности, связанного взаимными обязательствами; в объективном пла-не включенность в социальное тело дает субъекту принципиальную возможность лучшего самоосуществления, ограниченную вне его; в субъективном плане в здоровом социальном теле человек чувствует себя комфорт-но в смысле защищенности, осознания смысла и значения своей жизни.

Социальное управление** — практика управления обще-ством и его подсистемами, практическое проявление институциональной природы управления; в гносеологическом отношении — как объект исследова-ния различных наук: экономики, социологии, психологии, права и др. *Объект социального управления* — социальное тело участников процес-са совместной деятельности.
Субъект социального управления
— доминирующие в процессе совме-стной деятельности лицо или группа лиц, предметом заботы которых явля-ются координация и программирование этой деятельности.
Задача социального управления
— обеспечить управляемость социаль-ных процессов, создание социальных тел, адекватных решаемым проблемам, их воспроизводство и своевременное изменение в

соответствии с измене-нием ситуации управления.

Социальное целеполагание — решение социальных проблем в рамках их содержательно-организационной детализации; процесс интегра-ции различных действий в конкретную систему цели, средств, предмета и результата.

Социальной системой режим управления** **—** установление доминирую-щим субъектом одного из возможных способов сочетания устойчивости со-циальных взаимодействий и достижения продуктивных целей; теоретиче-ски выделяются три режима: оптимальный (равновесный), адаптивно-неравновесный, продуктивно-неравновесный.

Социально-психологические методы — это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии.

Социальные факты в социологии управления** **—** знания о явлениях управ-ления процессами совместной деятельности, полученные в результате при-менения специальных аналитических процедур.

Социальный беспорядок, или социальная аномия — состояние атомизации общества, разрушения установленных ранее норм и правил солидар-ной общественной жизни, возвращение к состоянию «социальной безнормальности».

Социальный институт — устойчивый комплекс правил и норм, регулирую-щих ролевые отношения в различных сферах человеческой деятельности.

Социальный контроль — 1) процесс, посредством которого общество пытается

обеспечить конформость в отношении доминирующих в дан-ном обществе ценностей и норм; 2) совокупность способов воз-действия коллектива, как целого, на остальных своих членов через убеждения, предписания, запрещения, признание зас-луг.

Социальный порядок — 1) система социальной интеграции, включаю-щая разметку социального пространства, барьеры и каналы социальных перемещений, правила социальной диспозиции, устанавливающиеся и поддерживающиеся самими людьми; 2) одно из наиболее общих представлений о свой-ствах социальной реальности, выражающее идею организованности обще-ственной жизни, возможности ее сознательно удерживать в определенных рамках (держать в определенном порядке). Искусственное и естественное в социальном порядке — две противоположные концепции генезиса социального порядка; первая идет от Гоббса, Локка и Руссо и рассматривает социальный порядок как искусственное социальное тело (государство, его институты, учреждения, нормы), кото-рое было создано в процессе организации общественной жизни; вторая идет от И. Бентама и А. Смита, выступавших против вмешательства государства в рыночную экономику, считавших что социальный порядок возникает спонтанно как непреднамеренный результат эгоистических действий лю-дей, вступивших друг с другом в отношения обмена.

Социальный порядок как организованная общественная жизнь — следст-вие деятельности граждан, направленной на гармонизацию частных и об-щих ценностей и интересов путем сознательного создания, поддержания и изменения социальных институтов и их учреждений; организованному социальному порядку исторически предшествуют традиционный, гражданский и правовой порядки, которые вместе с ним образуют культурные слои упо-рядоченной общественной жизни.

Социальный порядок как система социального действия (Т. Пар□сонс) — это рациональная система, в которой все люди осуществляют свое право на формирование своих целей и выбор средств их достижения, где нравст-венная составляющая выполняет роль латентного регулятора социального напряжения; система состоит из четырех иерархических уровней: 1) пер-вичного (или технического), 2) менеджериального (собственно управлен-ческого), 3) институционального и 4) социетального.

Социология бизнеса (предпринимательства)* — раз-дел социологии, изучающий закономерности и проблемы развития бизнеса как коммерческой деятельности, дающей прибыль, предпринимательства, инициативы и созидательной энергии различных групп занятого населения, их заинтересованность и вовлеченность в успех получения

прибыли. Социология бизнеса исследует экономические и социальные явления и процессы как результат деятельности людей, занимающих разное положение в бизнесе и имеющих разные интересы, и ставит целью анализ развития бизнеса как социально-экономического процесса, а также отношения, складывающиеся в рыночной экономике между различными социальными группами и между государством и предпринимателями.

Социология организаций — раз-дел социологии, изучающий закономерности построения, функционирования и развития главным образом трудовых организаций — предприятий и учреждений. Основная проблематика социологии организации — со-отношение личных и безличных факторов организаций, индивидуального и общего в них, ру-ководства и подчинения, различи, целей и т.д.

Социология прикладная — сово-купность теоретических моделей, методологиче-ских принципов, методов и процедур исследова-ния, а также социальных технологий, конкретных про-грамм и рекомендаций, ориентированных на прак-тическое применение, достижение реального социального эффекта. В США прикладную социологию называют также «проблем-но ориентированной», «прикладной социальной наукой», «ориентированной на клиента», в то время как *социологией академической* считается фун-даментальная, базисная, чистая, «ориентирован-ная на дисциплину» наука. Прикладная социология — это социологическая работа, сделанная для кого-то. Обычно это кли-ент или заказчик: государственное учреждение, правитель-ственные организации, частная фирма, феде-ральные органы власти и др. Прикладная социология в США отли-чается от академической не только содержани-ем и характером научной деятельности. Главное здесь — ориентация на практическую пользу, а не на прирост знания, научный вклад в фунда-ментальные открытия. Она иначе связана с заказчиком, здесь приняты другие критерии оценок конечного результата, оплаты труда и профессиональ-ной карьеры, в гораздо большей степени прикладники зависят от экономического положения компании-работодателя и конъюнктуры на рынке труда. Исторические корни прикладной социологии восходят к рабо-там А. Токвилля, Э. Дюркгейма, А. Смолла. Послед-ний еще в 1895 г. высказал идею о необходимо-сти прикладных работ в американской социологии. Именно с этого момента специалисты начи-нают периодизацию прикладной социологии и выделяют три этапа. Для ранней фазы (1895—1920) характерен ин-терес к социальным реформам, понимание научной теории как совокупности философских рассуждений об идеальной модели общества, а ее практического ис-пользования — скорее как подвижнического акта одиночки, чем запланированной системы меро-приятий. С 1920 по 1950 гг. приоритетным на-правлением в американской социологии становятся эмпирические исследования, начало которым поло-жили представители чикагской школы. Ин-тенсивно разрабатываются методология, статистические методы анализа и техника сбора информации. Большая заслуга в институционализации эмпирической

прикладной социологии принадлежит П. Лазарсфельду.

В социологии прикладников различают в зависимости от того, какими методами они оперируют. Выделяются два главных — инженерия социальная и клиническая социология. Инженер-социолог чаще пользуется маломасштабными дешевыми опросами, сериями полевых экспериментов, разрабатывает проекты социальной перестройки небольших сообществ (например, молодежных кемпингов или производственных бригад), занимается планированием и дизайном. Задача «клинического социолога» — поставить диагноз, предложить альтернативу, проконсультировать и наметить «терапевтические» меры.

Социология управления — 1) отрасль социологического знания, изучающая систему и процессы управления в условиях складывающихся в обществе социальных отношений. Социология управления изучает государственные и общественные органы управления, прежде всего как социальные системы, весь комплекс подбора, расстановки, воспитания, обучения и продвижения управленческих кадров, отношения, складывающиеся между работниками аппарата управления при выполнении ими управленческих функций, специфику формирующихся у них интересов и управленческих концепций. Социология управления изучает проблемы, связанные с социальными целями управления с точки зрения социальных критериев; их соответствием интересам и желаниям управляемых; анализом социальных последствий, принимаемых управленческих решений; отношением к ним исполнителей; системой учета интересов, мнений, предложений масс; явлениями дисциплины, ответственности, исполнительности как выражение определенных социальных отношений, которые возникают в процессе управления; 2) раздел (отрасль) социологии, изучающий закономерности и проблемы построения и функционирования соци-альных отношений в процессах управления.

Социология управления** — отрасле-вая социологическая дисциплина, которая изучает закономерности станов-ления, функционирования и развития управления как социального инсти-тута во взаимодействии с другими институтами общества, условия, формы и механизмы управляемости социальных систем (общества и его подсистем) как функционального единства рациональной (искусственной) организа-ции и спонтанной (естественной) самоорганизации. *Объект социологии управления* — социальное управление как сознатель-но организуемый и направляемый процесс совместной деятельности лю-дей.
Предмет социологии управления — закономерности построения, функ-ционирования и развития управляемых социальных систем, взаимодейст-вие механизмов организации и самоорганизации в

процессах совместной деятельности людей.
Прикладная функция социологии управления
—
теоретические и эмпири-ческие знания о закономерностях построения, функционирования и разви-тия управляемых социальных систем; имеют методологическое значение для выбора тематики и организации практически ориентированных социологи-ческих исследований, способствующих решению социально-инженерных за-дач, в том числе и задач организации и реорганизации управляемых систем.

Социология эмпирическая — обо-значение всего комплекса эмпирических социологических исследований в рамках социологии города, де-ревни, образования, труда, семьи и т. д. Время становления современной эмпирической социологии относится к 20 — 30 гг. XX в.

Если в XIX — начале XX вв. эмпирические иссле-дования существовали параллельно теоретической социологии в качестве частного интереса энту-зиастов различных профессий и отдельных уче-ных-социологов (например: М. Вебер, Э. Дюркгёйм, Ф. Теннис), то в 20 — 30 гг. XX в. социологи-эм-пирики, которые образовали новый вид профес-сиональной деятельности в это время, пытались представить эмпирическую социологию синонимом социологии вообще. Задачи изучения социального устройства и развития сво-дились при этом к социальной инженерии, к получению конкретных практических рекомендаций по заданной теме, будь то отыскание средств повышения про-изводительности труда на определенном пред-приятии или формирование общественного мнения по какому-либо вопросу. С точки зрения методологии, этот процесс вытеснения социологической теории означал доведе-ние до крайности социологического эмпиризма изна-чальных позитивистских принципов создания социологии (в противовес чисто умозрительным системам социальной философии) как положительной науки, имеющей свой эмпирический материал и непосредственно участвующей в усовершенствова-нии социальных отношений.

Социометрическая структура — совокупность соподчиненных членов группы в системе межличностных отношений.

Социометрия — совокупность методов измерения социальных и социально-психологических отношений.

Специфические качества личности — способности к тому или иному виду деятельности.

Специфические цели — цели подразделений, опре-деляющие основные направления их деятельности в све-те реализации общих целей.

Сплоченность — единство коллектива по важнейшим вопросам.

Сплоченность группы — результирующая мотивов, вызывающая взаимное тяготение членов группы и побуждающая их к сохранению членства в группе.

Способ — система действий.

Способности — развитые в процессе образования и воспитания природные склонности (задатки) к тому или иному виду деятельности. Бывают общими, элементар-ными, частными и сложными частными (к отдельным профессиям, сферам и характеру деятельности). Уров-нями развития частных способностей являются одарен-ность, талант, гениальность.

Средняя производительность фактора — отношение общего выпуска к объему используемого фактора.

Ссудный процент — рыночная ставка дисконта (учет векселей банками или частными лицами с вычетом процентов за неистекшее до срока время).

Стадии и этапы экспериментальной процедуры в социологии управления** — процесс получения научного знания о проблемной ситуации управления на основе логики эксперимента; различают три стадии этого процесса: 1) концептуальную, 2) эмпирическую и
3) объективационную. *Концептуальная стадия экспериментальной процедуры* **—** перево

д онто-логических социальных фактов управления в гносеологические, разработ-ка теоретической схемы экспериментальной процедуры; стадия включает три этапа: а) обоснование проблемной ситуации, б) концептуальное опи-сание и гипотетическое объяснение явлений управления, в) планирование эксперимента.
Эмпирическая стадия экспериментальной процедуры
—
постановка ква-зиэкспериментальной управленческой ситуации в рамки контролируемого эмпирического исследования, она включает: а) эмпирическую интерпрета-цию понятий, б) разработку способов наблюдения и измерения контроли-руемых переменных, в) проведение измерений, г) обработку первичных данных.
Объективационная стадия экспериментальной процедуры
—
сопоставле-ние эмпирических обобщений с гипотезами, констатация получения ново-го знания и представление результатов научной общественности.

Стадии трансформации (эволюционного развития) управляемых социаль ных систем** — выделяются шесть стадий: 1) эмбриональная,
2) программи-рованная, 3) оптимизационная, 4) адаптационная,
5) стагнационная и 6) ре-организационная. *Эмбриональная стадия управляемой социальной системы* — стадия ее соз-дания, или построения, формирования ее социогенетического кода, началь-ного потенциала и организационного проекта или программы.
Программированная стадия развития управляемой социальной системы
— стадия выполнения первоначальной целевой программы, основанной на рациональной модели организации.
Оптимизационная стадия развития управляемой социальной системы
—
стадия достижения оптимума по критериям устойчивости процесса и высоких продуктивных результатов при относительно стабильных внешних об-стоятельствах и внутренних условиях.
Адаптационная (предкризисная) стадия развития управляемой социаль-ной системы
— стадия преобладания адаптивно-охранительных настроений и действий, связанных с отставанием внутренних условий от изменивших-ся внешних обстоятельств.
Стагнационная стадия трансформации управляемой социальной системы
— стадия приостановления развития системы, отсутствия реальных перспективных планов и программ, движение системы по инерции, ощущение без-выходности положения и отсутствие воли к переменам.
Стадия коренной перестройки, реорганизации управляемой социальной системы
— стадия возрождения системы, обновления социального ядра, разработки новых целевых программ, построения новой функциональной структуры организации.

Статус — уровень оценки окружающими личности человека и важности исполняемой им роли.

Статус социально-экономический — позиция людей в стратифицированных системах, обусловленная престижем их профессии, уровнем образования, дохода и благосостояния.

Статус социальный — 1) структурные элементы социальной организации общества, обеспечивающие социальные связи между субъектами общественных отношений. Эти отношения, упорядоченные в рамках социальной организации, группируются в соответствии с социально-экономической структурой общества и образуют сложную координированную систему; 2) ранг или ранговая позиция индивида в группе или во взаимоотношениях с другими индивидами.

Степень интеграции — характерис-тика структуры организации, которая показывает степень взаимосвязи между отдельными подразделениями организа-ции, их способность действовать как единое целое.

Стиль управления (руководства) — 1) систематическое проявление каких-либо личных качеств руководителя в его отношениях с подчиненными, в способах решения деловых проблем; 2) совокупность наиболее характерных устойчивых методов решения проблем, используемых руководителями в практической управленческой деятельно-сти.

Стимулирование — целенаправленное применение по отношению к человеку стимулов, воздействующих на его активность.

Стимулы — внешние условия (обстоятельства), воз-действующие на поведение человека.

Стохастический (гр. *stochastikos* – умеющий угадывать) — случайный, вероятностный, беспорядочный, непредсказуемый.

Стохастический процесс — процесс, характер изменения которого во времени точно предсказать невозможно.

Стратегии буферные — виды стра-тегий организации по отношению к внешней среде, которые направлены на изоляцию организации от воздействия других организаций и социальных ин-ститутов, на сохранение своей самостоя-тельности.

Стратегии установления взаимо связей — виды стратегий организации по отношению к внешней среде, кото-рые направлены на расширение и укрепление связи данной организации с дру-гими организациями и социальными ин-ститутами.

Стратегическая задача — мероприятие по нейтрали-зации последствий непредвиденных событий внутри фирмы и за ее пределами. Цель решения стратегичес-кой задачи состоит в поиске путей повышения гибкости и неуязвимости организации.

Стратегическое управление — управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, гибко реагирует и проводит своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности дает возможность организации выживать в долгосрочной перспективе, достигая при этом своих целей.

Стратегия — общая концепция того, как достигают-ся главные цели организации, решаются стоящие перед ней проблемы и распределяются необходимые для это-го ограниченные ресурсы. Элементами стратегии являются: система целей, приоритеты распределения ресур-сов, правила осуществления управленческих действий. К видам стратегий относятся: генеральная (реализует миссию), функциональные (соответствуют отдельным направлениям деятельности), специальные (предназна-чены для особых обстоятельств). При-суща любому уровню управления, хотя и отличается опреде-ленной спецификой в зависимости от уровня управления (центр, регион, муниципальное образование, трудовая ассо-циация, каждая личность).

Стратегия организации — представление управленчес-кого персонала о целях организации и способах их достиже-ния в определенный период существования организации.

Стратегия управления персоналом — специфический на-бор основных принципов, правил и целей работы с персона-лом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а так-же типа кадровой политики.

Стратификация — метод исследования систем, основанный на выделении уровней описания, каждый из которых характеризуется собственным набором принципов описания, понятий, терминов, а также специфическим языком.

Структура — 1) взаиморасположение и связь составных частей какого-либо объекта; 2) строение системы; 3) архитектоника, наличие отдельных частей и соотношения между ними, степень жесткости / гибкости организационной конфигурации, типы взаимодействий меж-ду внутренними элементами.

Структура и механизмы администрирования — организационная единица администрирования, включающая механизмы подотчетности для министерств и ведомств и распределение функций между ними.

Структура нормативная — сово-купность формализованных взаимосвязанных ценностей, норм и ролевых ожи-даний, характерных для данной органи-зации.

Структура социальная — внутрен-не упорядоченная совокупность взаимосвязанных статусов и ролей в организа-ции, ориентированных на достижение общих целей.

Структура управления организации* — важная составляющая организационной структуры, которая обеспечивает основу для определения задач каждого звена организации и выработки механизма контроля за их выполнением и является упорядоченной сово-купностью звеньев управления и коммуникационных каналов, с

помощью ко-торых они взаимодействуют между собой. Должность или место, за-нимаемое в структуре организации, являются ключом к опреде-лению объема полномочий по принятию решений. Вместе с тем формальная власть должности не безусловна. Руководитель дол-жен быть способен устанавливать контакты с различными функциональными подразделениями для выполнения задач. Он должен сочетать должностную власть с личным влиянием на протека-ющие процессы.

Структурно-функциональный метод — методологический подход, предусматривающий выделение элементов социального взаимодействия, подлежащих исследованию, и определение их места и значения в неко-торой связи, качественная определенность которой делает необходимым ее системное рассмотрение.

Структурно-функциональный подход — подход, который предполагает использование разделения труда, охват контролем, децентрализацию и департаментализацию и применяется в организациях для обеспечения основных элементов деятельности и взаимосвязи между ними.

Субсидарность — децентрализация функций по предоставлению публичных услуг на самый низший уровень администрирования, на кото-ром они могут осуществляться должным образом.

Субъект управления — управляющая подсистема, звено, элемент в системе управления, воздействующий на другие элементы субъекта управления; в зависимости от целей ис-следования может рассматриваться и как объект для выше-стоящего звена в иерархии управления. Субъективный фак-тор в управлении — воздействие сознания людей, действую-щих в соответствии со своими целями и интересами, на при-нятие управленческих решений.

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