**Глоссарий**

**Авторитаризм**– самовластие, государственный строй, характеризующийся режимом личной власти, диктаторскими методами правления. Авторитарный – 1) основанный на беспрекословном подчинении власти, диктаторский; 2) стремящийся утвердить свою власть, авторитет; властный.

**Адаптация**– приспособление строений и функций организмов к условиям существования.

**Администрация** – составная часть управленческой деятельности, занимающаяся: выработкой корпоративной политики; координацией финансов; производством, распределением и установлением границ организации и верховного контроля администратора и т.д.

**Альтернатива**– 1) необходимость выбора между взаимоисключающими возможностями; 2) каждая из исключающих друг друга возможностей.

**Антитейлористы**– школа НОТ, обозначившаяся на 1 Всероссийской инициативной конференции по научной организации труда и производства, представленная, прежде всего, О. А. Ерманским, В.М. Бехтеревым, Л.В. Грановским. Антитейлористы резко выступали против политико-идеологической нейтральности тейлоризма и обращали внимание на недопустимость его отождествления с «научной организацией труда», отмечая ориентированность тейлоровского учения на максимальную, выходящую за пределы возможностей человеческого организма интенсификацию труда, что было несовместимо с ценностями нового строя, утвердившегося в России.

**Бихевиоризм**– изучение психологических аспектов поведения работников, выявление их мотиваций и предпочтений.

**Бюджет**– метод распределения ресурсов, охарактеризованных в количественной форме, для достижения целей, также представленных количественно.

**Бюрократия**– 1) тип организации, для которой характерно специализированное распределение труда, четкая управленческая иерархия, правила и стандарты, показатели оценки работы, принципы найма, основывающиеся на компетенции работника; 2) орган государства, организационно оформленный в виде аппарата чиновничества.

**Вторая Всесоюзная конференция НОТ (1924)** – конференция по НОТ, выработавшая окончательную трактовку термина «НОТ», (в отношении которой велись дискуссии о расстановке акцентов в прикладных и теоретических исследованиях) согласно которой НОТ понималась, прежде всего, как практико-организаторская деятельность в области организации труда и управления и определившая главную линию дальнейшего развития организационно-управленческой науки в России, характеризующуюся доминированием прикладных исследований над теоретико-методическими.

**Внешняя среда организации косвенного воздействия**– факторы, которые могут не оказывать прямого немедленного воздействия на операции организации, но, тем не менее, сказываются на них: политические факторы, социокультурные факторы, состояние экономики, международные события, научно-технический прогресс.

**Внешняя среда организации прямого воздействия**– факторы, которые непосредственно влияют на операции организации и испытывают на себе прямое влияние операций организации: поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственной власти, потребители и конкуренты.

**Внутренняя среда организации**– это совокупность ситуационных факторов внутри организации: цели, структура, задачи, технология и люди.

**Группа**– это двое или более людей, взаимодействующих друг с другом таким образом, что каждый из них одновременно и оказывает влияние на другого, и испытывает его влияние.

**Группы формальные**– это группы, созданные по воле руководства для организации производственного процесса.

**«Группа 4-х»**- школа НОТ, отражающая взгляды научной школы Центрального института труда во главе с А. Гастевым. Сторонники этого течения предостерегали от опасности чрезмерного теоретизирования и предлагали заниматься в первую очередь практическими вопросами, рекомендуя начинать всю работу по научной организации труда отдельного человека, с рационализации трудовых операций.

**Делегирование полномочий**– передача подчиненным права принятия определенных решений или права на решение определенных проблем, права использовать ресурсы организации для выполнения определенных задач.

**Департаментизация**– процесс организационного обособления, группирования специализированных работ в организации (от слова «департамент», или «отдел»).

**Децентрализация**– передача функций управления от центральных органов власти местным органам, расширение круга полномочий нижестоящих органов управления за счет вышестоящих.

**Децентрализация управления**– передача прав, функций и ответственности с верхних уровней управления на нижние.

**Дзайбану**– система отношений между фирмами и банками Японии, в соответствии с которой крупные фирмы организованы в небольшое число групп.

**Задача**– определенная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом, в заранее ограниченные сроки.

**Иерархия**– 1) расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему; 2) расположений служебных званий, должностей в порядке их подчинения (иерархическая лестница).

**Индивидуализм**– принцип, составляющий основу американской системы управления, предполагающий относительную автономию человеческого индивида в системе общественного бытия.

**Исследование операций**– прикладное направление кибернетики, используемое для решения организационных задач, главным методом которого является системный анализ целенаправленных действий (операций) и объективная (в частности, количественная) сравнительная оценка возможных результатов этих действий. Исследование операций основывается на математическом аппарате оптимального программирования, теории массового обслуживания, математической статистике, теории игр и др.

**Кайрацу**– в Японии объединение фирм в устойчивые финансово-промышленные группы.

**Классическая (административная) школа управления**– подход в теории менеджмента, исследующий главным образом методы и формы совершенствования системы управления организацией в целом. Классическая школа тесно связана с работами Анри Файоля, Линдалла Урвика, Джеймса Д. Муни, А.К. Рейли.

**Количественный подход (школа науки управления)**– подход в теории менеджмента, предполагающий применение научных методов анализа функционирования производственных систем и решение проблем управления с применением математического аппарата решения задач, компьютерной техники и информационных систем.

**Коммуникации**– процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми.

**Коммуникационная сеть**– соединение определенным образом участвующих в данном процессе индивидов с помощью информационных потоков.

**Коммуникационный стиль**– это способ, с помощью которого индивид предпочитает строить отношения по данному поводу с другими.

**Контроль**– процесс обеспечения достижения организацией своих целей.

**Конфликт**– отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами.

**Концепция**– 1) система взглядов, то или иное понимание явлений, процессов; 2) единый, определяющий замысел, ведущая мысль какого-либо произведения, научного труда и т.д.

**Кооперация**– форма организации труда, при которой большое количество людей совместно участвует в одном или в разных, но связанных между собой процессах труда.

**Лидерство**– способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их действовать для достижения определенных целей.

**Менеджер**– наемный управляющий, специалист по менеджменту.

**Менеджмент**– интегрированный социально-экономический процесс исследования, планирования, организации, мотивации и контроля, направленный на достижение функционирующими в рыночных условиях предприятиями определенных оптимальных результатов хозяйственной деятельности.

**Метод «участвующего управления»**- один из элементов японского менеджмента, механизм принятия решений «снизу вверх», когда каждый работник несет свою долю менеджерской ответственности, что позволяет наиболее эффективно использовать его способности.

**Миссия организации**– комплексная цель организации, вызывающая у членов организации состояние устремленности и понимания своей роли и роли организации.

**Модель**– представление объекта, системы или идеи в некоторой форме, отличной от самой целостности.

**Модель Портера-Лоулера**– комплексная процессуальная теория мотивации, объединяющая элементы теории ожидания и теории справедливости.

**Мотив**– побудительная причина, повод к какому-либо действию, довод в пользу чего-либо.

**Мотивация**– функция менеджмента, процесс побуждения людей к выполнению какой-либо деятельности.

**Научное управление**– подход в теории менеджмента, основное внимание уделяющий управлению производством и повышению эффективности труда, в первую очередь, путем усовершенствования операций ручного труда. Научное управление тесно связано с работами Ф.У. Тейлора, Френка и Лилиан Гилбрет и Генри Гантта.

**Научная организация труда (НОТ)**– совершенствование организации труда на основе достижений науки и техники, физиологии и гигиены труда.

**Неопределенность внешней среды**– функция количества информации, которой располагает организация (или лицо) по поводу конкретного фактора, а также функция уверенности в этой информации.

**Организация**– 1) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленных целей; 2) функция менеджмента, процесс распределения работы среди сотрудников и координация их деятельности, создание организационной структуры.

**Ответственность социальная** – определенный уровень добровольного отклика на социальные проблемы общества со стороны организации.

**Ответственность юридическая** – следование организации законам и нормам государственного регулирования, определяющим, что она может, а чего не может.

**Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства (1921)**– конференция, на которой поднимались такие теоретические проблемы, как организация труда в масштабах общества, хозяйственная планомерность, рационализация труда, психофизиология труда, рефлексология труда, психология труда, гигиена труда, стимулирование труда, отношение к тейлоризму.

**План**– 1) намеченная на определенный период работа с указанием ее целей, содержания, объема, методов, последовательности, сроков выполнения; 2) замысел, предусматривающий ход, развитие чего-либо.

**Планирование**– процесс определения целей и путей их достижения. Одна из функций управления.

**«Платформа 17-ти»** - школа НОТ, представленная, прежде всего, П. Керженцевым, И. Бурдянским, М. Рудаковым, И. Шпильрейном, ратовавшими за необходимость широких теоретических обобщений в области НОТ и управления, за широкое вовлечение общественности в работу по НОТ через различные низовые ячейки, кружки, общества.

**Подвижность среды**– скорость, с которой происходят изменения в окружении организации.

**Подразделение**– составная часть организации, выполняющая специфические конкретные задания и добивающееся конкретных специфических целей в рамках организационных целей.

**Полномочия**– ограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения делегированных задач.

**Потребность**– внутреннее состояние психологического или физиологического ощущения недостатка чего-либо.

**Процесс принятия решений**– последовательная реализация этапов: диагноз проблемы; формулировка ограничений и критериев принятия решения; выявление альтернатив; оценка альтернатив; окончательный выбор.

**Процесс управления**– последовательность этапов формирования и осуществления воздействия.

**Развитие** – совокупность изменений, ведущих к появлению нового качества и укрепляющих жизнестойкость системы, ее способность сопротивляться разрушающим воздействиям внешней среды.

**Разделение труда** – один из главных принципов организации производственных процессов, предполагающий дифференциацию и специализацию трудовой деятельности, выделение специализированных устойчивых трудовых функций и функциональных областей, а также профессионализацию работников и их групп, специализирующихся в определенной области, обособление и организационное оформление структурных подразделений.

**Рационализация** – разработка и осуществление мероприятий интенсивного характера, которые направлены на улучшение, прогрессивное изменение определенных систем, процессов, элементов, операций в интересах повышения их качества, производительности, эффективности, снижения затрат и улучшения результатов деятельности.

**Регулирование** – функция управления, направленная на поддержание внутренней стабильности, устранение отклонений в тех процессах, которые определяют само существование системы, ее целостность и строение.

**Ресурсы управления** – основные факторы управления, определяющие необходимые условия его осуществления: людские, информационные, технические, экономические. В качестве ресурсов управления выступают также время и пространство (территории, площади и пр.).

**Решение управленческое** – процесс и акт решения проблемы (разрешения противоречия) в совместной деятельности людей, ведущие к достижению цели.

**Риск** – принятие решений, вероятность успеха которых недостаточна высока.

**Роль управленческая** – вид поведения менеджера в определенных ситуациях управления, комплекс образов менеджера, которые рождаются в результате его поведения в управленческих ситуациях (консультант, концептолог, инноватор, арбитр и пр.).

**Система** – совокупность элементов, взаимосвязанность которых определяет ее целостность, устойчивость и адаптивность.

**Системный подход**– подход в теории менеджмента, согласно которому организация является совокупностью взаимосвязанных элементов, таких как совместные ценности, стратегическая ориентация, структура, система субординации, стиль управления, состав сотрудников, совокупность теоретических знаний и практического опыта, ориентированных на достижение единой конечной цели в условиях меняющейся деловой среды.

**Система управления** – совокупность действий, определяющих реальность управленческой деятельности. Звенья и связи, участвующие в процессах управления.

**Ситуация** – состояние управляемой системы, оцениваемое относительно цели.

**Ситуационный подход**– подход в теории менеджмента, согласно которому формы, методы, системы, стили управления должны существенно варьироваться в зависимости от сложившейся ситуации.

**Социально-психологические методы управления** – способы воздействия, опирающиеся на социально-психологические рычаги, социальные интересы, нормы поведения, психологические особенности.

**Статус организационный** – положение человека или группы, определяющееся комплексом функций и полномочий его деятельности.

**Стимул** – заинтересованность человека в выполнении какой-либо работы, достижения цели или результата.

**Структура системы управления**– конструкционная основа системы управления, совокупность связей прямой подчиненности звеньев системы управления.

**Субъект управления**– часть управляемой (социально-экономической) системы, выделяемая по критериям функций управления, масштаба полномочий, ступени иерархии.

**Тейлористы**– школа НОТ, обозначившаяся на 1 Всероссийской инициативной конференции по научной организации труда и производства, представленная И. Канегисером, Н. Гредескулом и др., которые были склонны отождествлять тейлоризм с научной организацией труда и управления, утверждавшими, что учение Ф. Тейлора не только принципиально неоспоримо, но еще и универсально, т.е. практически полностью приемлемо в любых общественно-экономических условиях.

**Тектология**– методология и доктрина решения организационных задач, сформулированная А. Богдановым (Малиновским), носившая ярко выраженный механистический характер, предполагающая единство строения и развития самых различных систем (ее другое название – «Всеобщая организационная наука»).

**Теория «7S»**- системная концепция современного менеджмента, предполагающая, что эффективная организация формируется на базе семи взаимосвязанных составляющих, изменение каждой из которых с необходимостью требует соответствующего изменения и остальных шести. Ключевыми составляющими данной теории являются следующие: стратегия, структура, системы, штат, стиль, квалификация, разделяемые ценности.

**Теория «Z»**- концепция современного менеджмента, сформулированная У. Оучи, предполагающая, что основой любой организации является человек и для того, чтобы добиться эффективного управления необходимо придерживаться следующих положений и правил управления людьми: долгосрочный наем кадров; групповое принятие решений; индивидуальная ответственность; медленная оценка кадров и их умеренное продвижение; неопределенный, неформальный контроль четкими и формализованными методами; неспециализированная карьера; всесторонняя забота о работниках.

**«Теория хаоса»**- концепция современного менеджмента, предполагающая, что небольшие изменения могут привести к радикальным последствиям в поведении системы, но, тем не менее, несмотря на кажущееся случайное поведение таких систем, определенные поведенческие «рисунки» можно предугадать с помощью статистической оценки вероятности.

**Управление**– целенаправленное воздействие, согласующее совместную деятельность людей.

**Фабричная система**– система производства, широко внедренная после промышленной революции и характеризующаяся созданием все более крупных предприятий, позволяющая применять новые природные источники энергии, расширять разделение труда и вводить более полный контроль над процессом труда.

**Функция управления**– обособленное направление управленческой деятельности.

**Цель**– конкретный конечный результат или желаемое состояние управляемой системы.

**Целеполагание**– этап процесса управления, включающий операции по разработке, формулированию и постановке цели управления и цели деятельности людей.

**Централизация**– процесс распределения полномочий в направлении их концентрации на вышестоящих уровнях системы управления.

**Центральный институт труда при ВЦСПС**– научно-исследовательский институт, возглавляемый А.К. Гастевым, занимавшийся проблемами научной организации и культуры труда.

**Школа поведенческих наук**– подход в теории менеджмента, исследующий поведение людей, методы налаживания межличностных отношений, разрабатывающий проблемы социального взаимодействия и коммуникации, власти и авторитета в организационной структуре, поведенческих стереотипов и их мотивации, лидерства, изменения содержания работы и качества труда и др. Школа тесно связана с именами А. Маслоу, К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. МакГрегора, Ф. Герцберга.

**Школа человеческих отношений**– подход в теории менеджмента, в центре которого находится человеческий фактор, включающий и отношения между людьми в процессе работы.

**Экономические методы управления**– способы воздействия, опирающиеся на экономические рычаги (налог, цена, прибыль, фонды и пр.).

**Эффективность управления**– соизмерение результата управления с затраченными усилиями или ресурсами. Одна из итоговых характеристик управления.

**Выдающиеся представители теории менеджмента**

**Бэббидж Ч. (1792-1872)**– английский математик, иностранный член-корреспондент Санкт-Петербургской АН (1832) по теории функций, механизации счета в экономике, сконструировавший и построивший (1820-1822) машину для табулирования и работавший над постройкой разностной машины (1823), разработал (1833) проект универсальной цифровой вычислительной машины – прообраз ЭВМ.

**Витке Николай Андреевич**– крупный организатор НОТовского движения в СССР, представитель социального направления в отечественной науке управления.

**Витте Сергей Юльевич (1849-1915)**– сын крупного чиновника, занимавшего в государственной иерархии ряд постов. Закончил математический факультет Одесского университета. Витте являлся крупным государственным деятелем России, автором дифференцированных тарифов на железнодорожные перевозки, которые стали считаться самыми прогрессивными в Европе. С 1892 по 1906 гг. Витте являлся министром финансов России и в 1897 г. Осуществил денежную реформу России.

**Канторович Леонид Васильевич (1912-1986)**– российский математик и экономист, автор трудов по функциональному анализу, вычислительной математике, основоположник линейного программирования; один из создателей теории оптимального планирования и управления народным хозяйством, теории оптимального использования сырьевых ресурсов; лауреат Ленинской премии (1965), Государственной премии СССР (1949), Нобелевской премии (1975).

**Милль Дж.С.**– английский философ, экономист, социолог, последний представитель классической школы политэкономии, основатель английского позитивизма, обосновавший либеральные реформы, призванные модернизировать капитализм, улучшить положение рабочего класса.

**Мордвинов Николай Семенович (1754-1845)**– выдающийся русский ученый и политик, ближайший соратник М.М. Сперанского по разработке плана улучшения финансовой системы России. Автор идеи промышленного протекционизма и управления финансами.

**Оуэн Р. (1771-1858)** – «капиталист – благотворитель», утопический социалист, впервые в истории менеджмента определивший, что менеджмент – это не институт, а скорее совокупность личностей, ответственных за использование ресурсов организации, в том числе и человеческих ресурсов, в процессе достижения корпоративных целей. Оуэн стремился к созданию «рационального», «гармоничного» социума на базе самоуправляющихся аграрно-индустриальных общин.

**Смит А. (1723-1890)**– шотландский экономист и философ, один из крупнейших представителей классической политэкономии, специалист в области управления, сделал анализ различных форм разделения труда.

**Сперанский Михаил Михайлович (1772-1839)**– выдающийся русский ученый и политик, родился в с. Черкутине Владимирской губернии в семье сельского священника, закончил Александро-Невскую семинарию (1791). Сперанский являлся товарищем министра юстиции и одновременно главным советником Александра I в делах государства, одним из активных строителей созданной в период царствования Николая I всеохватывающей бюрократической системы управления.

**Столыпин Петр Аркадьевич (1862-1911)**– выдающийся государственный деятель России, происходивший из старинного дворянского рода, окончил физико-математический факультет Петербургского университета в 1883 г. В 1906 г. Был назначен министром внутренних дел и премьер-министром России. Столыпин был организатором проведения целой серии реформ, выступал против хаоса, беззакония, коррупции, взяточничества и других дестабилизирующих явлений, характерных для России того времени.

**Эрхард Л. (1897-1977)**– ученый и политик, второй канцлер ФРГ, в 50-60-х гг. XX столетия проводивший в Западной Германии широкомасштабную экономическую реформу, коренным образом преобразившую социально-экономическую жизнь страны.