

ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ РАН  
Центр социологии управления и социальных технологий

РОССИЙСКОЕ ОБЩЕСТВО СОЦИОЛОГОВ  
Научно-исследовательский комитет  
«Социология организации и управления»  
Научно-исследовательский комитет  
«Социология городского и регионального развития»

---

# СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Теоретико-прикладной  
толковый словарь

Ответственный редактор  
А. В. Тихонов



URSS  
МОСКВА

ББК 60.56



*Настоящее издание осуществлено при финансовой поддержке  
Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ)  
(проект № 14–03–16021д)*

*Утверждено к печати решением ученого совета  
Института социологии РАН*

**Редакционная коллегия:** Е. М. Акимкин, В. С. Богданов, К. В. Быков, О. Я. Гелих, Н. И. Лапин, А. А. Мерзляков, А. И. Пригожин, Е. И. Рабинович, А. В. Тихонов, Ж. Т. Тощенко, Г. Л. Тульчинский, В. А. Шилова, В. В. Щербина

**Редакторы-составители:** Е. И. Рабинович, А. В. Тихонов

**Учёный секретарь проекта** В. А. Шилова

**Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь /**  
Отв. ред. А. В. Тихонов. — М.: КРАСАНД, 2015. — 480 с.

Первый в России словарь по социологии управления отражает современное состояние теории и прикладных исследований в этой области знаний. В словаре представлены термины и терминологические выражения, используемые в социологии управления и в смежных с ней дисциплинах, а также в практике управления. В подготовке книги участвовали ведущие российские специалисты из Москвы и других регионов страны, авторы из стран СНГ (Беларусь, Казахстан). Словарь предназначен для всех категорий исследователей, работающих в области проблем социального управления и социальных организаций. И не только для социологов, но и для экономистов, психологов, правоведов, политологов, культурологов и специалистов других направлений. Он, несомненно, представит интерес для преподавателей, аспирантов и студентов различных профилей, практиков управления, менеджеров, администраторов, а так же для широкого круга читателей, интересующихся проблемами управления.

**Рецензенты:** д-р социол. наук *Л. А. Василенко* (РАНХиГС при Президенте РФ); д-р социол. наук *М. Ф. Черныш* (ИС РАН)

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ  
(проект № 10–03–00174а)*

Издательство «КРАСАНД». 117335, Москва, Нахимовский пр-т, 56.  
Формат 60×90/16. Печ. л. 30. Тираж 500 экз. Зак. № 1722.

Отпечатано в ОАО «Областная типография «Печатный двор».  
432049, г. Ульяновск, ул. Пушкирева, 27.

ISBN 978–5–396–00644–7

© А. В. Тихонов, коллектив авторов, 2014

© Институт социологии РАН, 2014

© КРАСАНД, 2014

14907 ID 190945



9 785396 006447

|                              |   |
|------------------------------|---|
| НАУЧНАЯ И УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА |   |
|                              | E-mail: URSS@URSS.ru  |
|                              | Каталог изданий в Интернете:<br><a href="http://URSS.ru">http://URSS.ru</a> |
|                              | Тел./факс (многоканальный):<br>+ 7 (499) 724 25 45                          |
|                              | URSS  |

команды, программы), структурировать символьные системы, применяя теоретико-семиотические модели в государственном и муниципальном управлении и корпоративном менеджменте. Использование прикладной семиотики повышает эффективность управления в тех системах, где принятие решений обычно осуществляется в динамичной среде при неполной и часто противоречивой информации.

В то же время постмодернистский подход к символам (знакам) в макросистемах особенно подчеркивает антисистемную направленность символического и угрозу, которую символ несет власти, ослабляя метанарративы в современной культурной традиции (Ж. Бодрийяр), что по-новому ставит ряд управленческих задач.

Лит.: Пирс Ч. С. Логические основания теории знаков. СПб., 2000; Кассирер Э. Философия символических форм. СПб., 2002; Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть. М., 2000; Бурлачук В., Танчер В. Символ и симулякр. Концепция символа в социологии постмодерна // Социология: Теория, методы, маркетинг, 2004, № 1; Шмерлина И. А. Семиотическая концепция социальности: постановка проблемы // Социол. журнал, 2006, № 3–4; Эрлих А. И. Прикладная семиотика и управление сложными объектами // Программные системы, 1997, № 4.

*В. М. Капицын*

**СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД** — создание условий для саморазвития систем, возможностей эволюционировать в направлении имманентных системы характеристик и целей.

Синергетика представляет собой развитие системного подхода к сложным, открытым, нелинейным и неустойчивым системам. Сложность оценивается степенью разнообразия ее возможных реакций и мерой непредсказуемости поведения системы. Открытыми отношения считаются тогда, когда имеется свободный многосторонний обмен веществом, энергией и информацией. Нелинейная система означает, что свойства системы в большей степени обусловлены внутренними процессами, нежели внешними факторами. Неустойчивость — состояние готовности системы к изменениям и момент выбора их направления. СП может быть применен к управлению тремя типами самоорганизующихся процессов в организации: самозарождением, поддержанием оптимального уровня, самосовершенствованием и самовоспроизводством организации.

Если классическую парадигму управления можно выразить метафорами машины и организма, то современная метафора социальных систем — это бурный поток с неожиданными во времени и месте водоворотами, хаотичный, но в то же время и детерминированный в каждом своем завихрении. Факторами движения при этом выступают социальные аттракторы — идеальные ориентиры жизнеустройства индивидов и общностей (интересы, ценности). Роль управленца можно метафорически упо-

добить садовнику, возвращающему ростки нового. В принципе, применение термина «управление» к самоорганизующимся системам неверно. Более адекватны сущности этого явления понятия: «направленное развитие», «корректирующее воздействие». Общей идеей синергетики является мысль, что эволюция каждой динамической системы, независимо от ее масштаба, является ее самодвижением и самоорганизацией, т. е. непосредственно управляется внутренними, имманентными этой системе силами, и лишь «во вторую очередь» реагирует на воздействие среды. Социальная синергетика, являясь постнеклассической парадигмой, когерентна феноменологическому подходу, исходящему из тезиса, что люди не просто реагируют на ситуации, они интерпретируют, отбирают те или иные факторы и действуют, вырабатывая на их основе формы и методы своего жизнеустройства.

Классический подход в управлении, по сути, рассматривал самоорганизацию как нарушение установленного порядка, ведущего к появлению дисфункциональных состояний системы. СП решает другие задачи: содействие раскрытию человека и его креативного потенциала; обеспечение свободы движения информации и других ресурсов; согласование темпа и ритма локальных социальных действий. Кредо синергетического управления: от принуждения к побуждению. И самое главное, что дает синергетика управлению, — различные способы мыслить реальность, что позволяет избежать ошибок обманчивой простоты линейных представлений. Базой организационной консолидации в классическом подходе является способность к рациональному, аналитическому мышлению, умозаключению, а значит, к последовательным договорным процедурам, приводящим к консенсусу. Самоорганизационная социальная целостность возникает на основании совпадения структур жизненных миров: ценностей, картины мира, интенций, привязанностей и чувств, которые могут быть рационализированы, но по сути таковыми не являются. Мотивацией такой консолидации есть сам процесс взаимодействия и его результаты. Стимулирование вознаграждением как основа классического менеджмента, прагматическое действие оказалось в проигрыше перед стимулом совместного ценностно-смыслового и игрового действия. В теории и практике современного управления идут поиски не рациональных и даже мифологических средств и способов создания организационной культуры, управления через идентичности. Важным условием самоорганизации является поддержка развития локальных сообществ, которые следует рассматривать как субъекты социальных изменений наряду с формальными структурами управления, харизматическими лидерами и элитами.

Принципами синергетического управления являются: открытость будущего; адекватность управления имманентным свойствам системы; принцип резонанса; принцип «укола»; ситуационно-экологический принцип; принцип коммуникативного разнообразия.

См. также *Моделирование социальное, Ситуация социальная, Феноменологический подход.*

Лит.: Князева Е. Н., Курдюмов П. Синергетика и принципы коэволюции сложных систем // <http://spkurdyumov.narod.ru/SINIPREVOLSLOGNSISTEM.htm>, 15.09.2011; Романов В. Л. Социальная самоорганизация и государственность // <http://spkurdyumov.narod.ru/ROMANOV.htm>, 10.08.2011; Бевзенко Л. Д. Социальная самоорганизация. Синергетическая парадигма: возможности социальных интерпретаций. Киев, 2002; Князева Е. Н. Возращивать социальные инновации — значит управлять креативно // <http://spkurdyumov.narod.ru/Князева36.htm>, 5.07.2011; Хиценко В. Е. Эволюционный менеджмент // Менеджмент в России и за рубежом, 2000, № 1; Пирогов С. В. Синергетическое моделирование системы «город» // Системы и модели: границы интерпретаций. Томск, 2010.

С. В. Пирогов

**СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ (СЭ) В УПРАВЛЕНИИ** — возрастание эффективности и продуктивности деятельности за счет слияния отдельных частей в единую систему; определенный системный результат, связанный с тем, что система как целостность всегда характеризуется набором свойств, превышающим сумму свойств всех ее отдельных элементов; в социологии управления и организации СЭ можно определить как синоним эффекта кооперации деятельности.

Синергетика (от др.-греч. συν — приставка со значением совместности и ἔργον — деятельность), синергия (*Synergy*) — понятие из общей теории систем, описывающее эффект, возникающий при совместном и взаимосогласованном функционировании элементов системы. Особо стоит отметить, что интегральный результат этого функционирования превышает простую сумму результатов отдельной деятельности этих элементов (синергетический эффект можно условно обозначить следующей формулой:  $2 + 2 = 5$ ). Применительно к социологии управления и организации синергия представляет собой некий дополнительный эффект потенциально разумно управляемой и скоординированной группы людей, которая работает более эффективно и производительнее, чем те же люди, работающие по отдельности. Именно в связи с этим синергетический эффект часто называют организационным. Важно отметить, что, с одной стороны, СЭ в организациях возникает благодаря разделению труда, с другой — благодаря реализации системного подхода.

Понятие СЭ широко используется во всех типах системных моделей организации, в ряде концепций (Ч. Барнард) достигнутый СЭ рассматривается как интегральный показатель эффективности деятельности вооруженной синергетическим подходом административной организации.

Синергетический подход в управлении предполагает изучение самоорганизующихся процессов различной природы; рассматривается как дальнейшее развитие системной методологии. Синергетический подход