

СЛОВНИК ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ І ТЕРМІНІВ*

Точне логічне визначення понять — найголовніша умова істинного знання.

Сократ

Аналіз факторний — спосіб групування ознак, що дозволяє виявити приховані фактори (причини), які визначають взаємозв'язки, кореляцію ознак, і встановити внесок (вагу) кожної ознаки. Існує кілька методів А.ф. і кілька методів обертання осей, що забезпечують отримання інтерпретованих факторів.

Артефакт (від лат. Arte — штучно + factus — зроблений) — виникле поза природними процесами, створене людиною.

Асертивність — спокійна впевненість у собі, що протистоїть як агресивності й конфліктності, так і безпорадності та боязкості (М. Сміт), її формування є метою спеціального тренінгу А.

Афіліація (від англ. to affiliate — приєднувати, приєднуватися) — прагнення людини бути серед інших людей, потреба у встановленні, збереженні й зміцненні емоційно позитивних (дружніх, товариських) відносин з іншими людьми.

Багатомірності сприйняття, багатомірності мотивації — принцип-положення про те, що людина, сприймаючи яку-небудь одну об'єктивно оцінену величину, користується декількома ознаками, а здійснюючи одну поведінку і, зокрема, трудову дію, керується декількома *мотивами*.

Банк соціологічних даних — масив впорядкованої соціологічної інформації на машинних носіях з пакетом програм для її багатоцільового обслуговування. Так, це може бути інформація про ціннісні орієнтації співробітників організації, їх задоволення від своєї праці, оцінка корпоративної культури різних організацій та їх підрозділів.

Біхевіоральна, раціональна, когнітивна психокорекція — одна із течій у сучасній психокорекції, заснована на усвідомленні проблеми клієнтом, чітких алгоритмічних процедурах впливу і постійної кількісної реєстрації результатів (А. Елліс, Д. Доллард, Н.І. Міллер, Дж. Уолп).

Біхевіоризм (від англ. behaviour — поведінка) — напрямок у психології, що заперечує свідомість як предмет наукового дослід-

* У Словнику застосовано традиційну систему скорочень. Курсив у визначенні терміну означає, що є відповідна інша стаття.

ження і зводить психіку до різних форм поведінки, під якою розуміють сукупність реакцій організму на стимули зовнішнього середовища.

Валеологія (від грецьк. valeo — бути здоровим) — наука про індивідуальне здоров'я, методи його підтримки і зміцнення; під здоров'ям розуміється стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя. З огляду на останнє, В. потрібно вважати інтегративною наукою.

Вербальний (від лат. verbalis — словесний) — термін, застосований у психології для позначення форм знакового матеріалу, а також процесів оперування цим матеріалом.

В. і невербальний — словесний (розмовний) і несловесний (мімічний, пантомімічний) способи передачі інформації.

Вид управління або вид менеджменту — парадигма, концепція управління — система методів управління та поєднання їх спрямованостей. Є балансом *типів організаційно-управлінських культур*.

Відкрита групова експертиза — метод, який передбачає опитування експертів у кілька турів із взаємодією експертів між турами та строгими формальними процедурами розрахунку оцінок, погодженості експертів і оцінки самих експертів.

Віра в психології — особливий стан психіки, який полягає в повному і беззастережному прийнятті людиною на основі їх самоочевидності або авторитету відомостей, явищ, уявлень, що складають основу його «Я» і можуть визначати поведінку.

В. Соловйов писав, що В. — це «визнання чого-небудь істинним з такою рішучістю, яка перевищує силу зовнішніх фактичних і формально-логічних доказів. Це не означає, що істини В. не підлягають ніяким доказам, а значить тільки, що сила В. залежить від особливого самостійного психічного акту, не обумовленого цілком емпіричними і логічними підставами».

Восьмикутник балансу організаційно-управлінських культур у посібнику — інструмент для моніторингу існуючого *виду управління* та визначення раціонального шляху його зміни у майбутньому.

Заснований не тільки на виборі одного із восьми *типів організаційно-управлінських культур*, але і на вивченні тенденцій зміни соціокультурних і управлінських факторів при переході від одного типу культури до іншого.

Гештальт (від ньому. Gestalt — образ, форма) — ціле, система, образ. Гештальтпсихологія — напрямок психологічних

досліджень, у якому стверджувався пріоритет цілісності, системності в організації психічних процесів, законах їх перебігу.

Гештальттерапія — один з напрямків сучасної психотерапії і психокорекції, заснований на принципах та ідеях *гештальтпсихології* (Ф. Перлз).

Гуманізм (від лат. *humanus* — людський) — ідеологія і практика, засновані на повазі гідності та прав людини, визнанні його цінності як *особистості*. Г. передбачає турботу про благо людей, їх вільний всесторонній розвиток, створення сприятливих умов для *самореалізації* у праці та інших сферах життя і діяльності, якщо вони не порушують норм *моралі*.

Можна говорити про гуманізацію виробництва, освіти та інших сфер діяльності в змісті приведення їх у відповідність до розглянутих принципів Г.

Дерево в математиці — граф, який не містить циклів. Д. властивостей використовуються у *кваліметрії*, щоб забезпечити незалежність властивостей одного рівня, полегшуючи їхню оцінку експертами і наступні розрахунки. Д. цілей використовують у теорії задання цілей.

Децентрація в психотренінгу — розгляд проблеми з точки зору іншої людини, здатність відмовитися від звичного погляду на речі.

Дизайн (від англ. *design* — проектувати, креслити) — термін, який позначає вид діяльності з раціонального проектування зовнішньої, емоційно прийнятної суб'єктом форми об'єктів предметного світу.

Диз'юнкція — термін з математичної логіки, який позначає поділ, логічну суму, збирання, логічний еквівалент прийменника «або». Психіка людини, її елементи, стани і процеси скоріше *кон'юнктивні*, ніж *диз'юнктивні*.

Диспозиція (від лат. *dispositio* — розташування) чи *предиспозиція* — готовність, схильність суб'єкта до поведінкового акту, дії, вчинку, їхньої послідовності.

Для якості КК — це потреби та очікування власника і керівництва організації, співробітників, споживачів товарів і послуг, суспільства в цілому.

Довгостроковий індивідуальний план зростання (ДІПЗ) — план професійного зростання робітника на весь період його трудової діяльності, який складається керівником високого рангу і співробітником за участю безпосередньо керівника і, бажано, — психоло-

га (у літературі частіше застосовується термін «план кар'єри»). Передбачає прямий діалог співробітника з високим керівником.

Д.і.п.з. може включати діаграму зростання («кар'єрограму») і графік зростання, що показує ріст кваліфікації і зарплати з часом.

Д.і.п.з. покликаний сприяти розвитку самосвідомості робітника, його активності і прагненню до досягнення цілей.

Духовність — ідеальна потреба в сприйнятті ідей, знань, художніх цінностей, відносно незалежна від прагматичних цілей. Без Д. немає ефективного духовного творення. Тому Д. є важливим фактором розвитку культури.

Експектації — очікування людини щодо тієї чи іншої життєвої ситуації, поведінки інших людей.

Екстеріоризація (від лат. *exterior* — зовнішній) — процес породження зовнішніх дій шляхом перетворення внутрішніх структур психіки, що сформувалися шляхом *інтеріоризації*.

Емблема — це конкретне зображення фігур, тобто конкретних об'єктів: реальної живої істоти, казкового персонажу або неживого предмету, щодо якого є історично сформоване уявлення або традиція форми зображення. Е. повинні впізнавати якщо не на інтернаціональному, то на національному або, хоча б, на рівні великої спільноти людей.

Емпатія (від грецьк. *empathia* — співпереживання) — осягнення емоційного стану, розуміння іншої людини, відчуття її переживань.

Задоволення працею — емоційно-оцінне ставлення особистості або групи до виконуваної роботи, умов її перебігу та результатів. У літературі застосовується близький, але не ідентичний термін «якість трудового життя».

Здоровий спосіб життя — система харчування, відпочинку, занять фізкультурою і спортом, психологічного розвантаження, режим дня, які сприяють зміцненню фізичного і психологічного здоров'я індивіда, його самореалізації як особистості, досягненню поставлених ним позитивних цілей (які не протирічать нормам моралі).

Змістовні теорії мотивації — теорії, що розглядають перелік і класифікацію потреб людини, мотивів її діяльності. Інші назви — *диспозиційні*, *особистісні*, *теорії рис особистості*.

«Зухвала ціль» — прийнятий еталон, кількісний орієнтир, до якого прагне організація при реалізації своєї *корпоративної місії*.

Ідентифікація (від лат. *identificare* — ототожнювати) у психотренінгу — процес зближення образів клієнта та особистості, з якою він себе ідентифікує (вождь, батько, ведучий тренінгу).

Ідеограма (від грецьк. *idea* — поняття + *gramma* — запис) — графічний знак, рисунок, який зображує ідею. Наприклад, якщо зображення сонця раніше було піктограмою, тобто зображенням тільки того, що намальовано, то згодом воно могло представляти такі поняття, як день, тепло, час, світло і т.д.

Індивідуальна професійна місія — конкретне призначення співробітника в організації, що враховує його функціональні обов'язки, здібності, трудовий тип (див. *Трудова типологія*), домагання, особливості особистості.

Інсайт (від англ. *insight* — збагнення, осяяння) — раптове, не виведене з минулого досвіду рішення проблеми, збагнення сутнісних відносин, їх суб'єктивне «відкриття», усвідомлення.

Інтеграція (об'єднання), **дезінтеграція** (роз'єднання), **реінтеграція** (повторне об'єднання) у психотренінгу — етапи розвитку групи: зближення, згуртування, потім роз'єднання, конфлікт, опісля об'єднання на основі нових патернів поведінки, нових переконань, нових взаємовідношень.

Інтенція (від лат. *intentio* — прагнення) — спрямованість свідомості, мислення на який-небудь предмет.

Інтер'єр (від франц. *interieur* — букв. «внутрішня частина») — архітектурно і художньо оформлене внутрішнє оздоблення та споруда приміщення. І. фірмових приміщень повинен відображати її корпоративну культуру, чинити сприятливий психологічний та естетичний вплив як на співробітників, так і на клієнтів фірми, включати елементи наукової організації праці та відпочинку, створювати неповторний образ фірми.

Інтеріоризація (від лат. *interior* — внутрішній) — формування внутрішніх структур людської психіки завдяки засвоєнню структур зовнішньої соціальної діяльності.

Кваліметрія (від лат. *quails* — якість + від греч. *metrea* — вимірюю) — наука про вимірювання якості (якості продукції, праці, проекту і т.д.). Сфера застосування методів К. постійно зростає. У посібнику розглядається використання К. для оцінки корпоративної культури, якості випускників вузів та з іншою метою.

Когнітивний (від лат. *cognito* — знання, пізнання) — пов'язаний із вивченням процесу пізнання.

Колектив — ідеальна високорозвинена група, яка є високоефективною стосовно основної діяльності, має високу мораль, гарні людські відносини її учасників, створює для кожного свого члена можливість розвитку як особистості, здатна до творчості. У реальному житті таких груп майже немає, бо поряд з позитивним є негативний вплив групи на індивіда, групи — на інновації.

Кон'юнкція (від лат. *conjunctio* — союз, зв'язок) — термін із математичної логіки, який означає збіг, добуток, перетинання, логічний еквівалент сполучника «і».

Конвергенція (від лат. *convergo* — наближаюся, сходжуся) — поступове зближення, часткове злиття. У книзі це стосується зближення інтересів, потреб підприємства, організації та їх працівників. Заперечуючи можливість повного злиття, сучасний менеджмент рекомендує створення таких систем мотивації, які б всіляко сприяли зближенню цих інтересів. Те ж можна сказати про зближення інтересів підприємства і суспільства в цілому, наприклад у сфері дотримання вимог екології.

Континуум видів управління (від лат. *continuum* — неперервне, суцільне) — неперервне різноманіття видів менеджменту. Наприклад, між такими видами, як технократичне і особистісно-орієнтоване управління існує багато проміжних.

У посібнику вид управління розглядається як баланс *типів організаційно-управлінських культур*.

Концепція послідовно-циклічного характеру процесу мотивації та прийняття рішень — теоретичне положення про те, що процес мотивації та прийняття рішень відбувається шляхом послідовного повторення деяких циклів. Так само протікає процес сприйняття, навчання та пізнання у цілому із усе більшим поглибленням і (або) розширенням наших знань. Аналогічно повинен здійснюватися і процес проектування.

Корпоративна (від лат. *corporatio* — співтовариство) **культура** — система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та приймаються більшістю співробітників.

Корпоративна місія — призначення організації як у широкому плані (для суспільства), так і конкретному (у вирішенні певних функціональних задач). Деталізуючи формулювання К.м., часто уточнюють ринкову нішу організації, вказують гарантовану якість роботи, підкреслюють ті можливості, які має організація для реалізації своєї місії.

Креативність (від лат. creatio (creationis) — мислення, поведінка — здатність до творчості, до створення нових ідей, проєктів, продуктів.

Культура (від лат. cultura — обробка, виховання, освіта) — сукупність матеріальних і духовних цінностей, а також способів їх створення, уміння використовувати їх для подальшого прогресу людства, передавати від покоління до покоління.

У рамках розглянутої проблеми термін «культура» доцільно в основному застосовувати щодо духовних цінностей, а щодо матеріальних цінностей використовувати термін «цивілізація». Разом з тим одні вчені протиставляють ці поняття, а інші — вважають синонімами.

Логотип (від грецьк. logos — слово + typos — відбиток) — складові літери у типографському наборі. Л. — найважливіший знак тотожності фірми. Звичайно складається з 4–6 букв. Це один з видів *товарного знаку*.

Людський капітал — це сформований внаслідок інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, *мотивацій*, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва і тим самим впливають на зростання заробітків (доходів) даної людини [58].

Мала група — невелике об'єднання людей (від 2 до 30 чоловік), які займаються спільною справою і знаходяться у прямих взаємовідносинах один з одним.

М.г. можуть бути референтними і нереферентними. Перша — це група, до якої людина добровільно себе зараховує або членом якої вона хотіла б стати. Її цілі та цінності, норми і форми поведінки, думки і почуття, судження і погляди стають зразками для наслідування.

М.г. можна розділити на високорозвинені і слабозвинені. Для перших існує психологічна спільність, налагоджені ділові й особисті взаємостосунки та взаємодії, визнані лідери. Діяльність їх переважно ефективна.

Маргінальна культура (від пізньолат. marginalis — той, що знаходиться на краю, на границі) — конгломерат культурних цінностей, традицій, вірувань, орієнтацій соціальних шарів, груп людей, які знаходяться на стику двох культур у результаті міграцій,

міжетнічних шлюбів, зміни епох. Суперечливість положення цих людей викликає у них деперсоналізацію, розщеплення, психічну напругу.

Матриця відповідності — морфологічна таблиця, яка містить структуру системи *мотивації* праці та управління, з одного боку, а також структуру мотиваційної сфери співробітників — з іншого. Вона вказує на відповідність методів *мотивації* трудовим цінностям співробітників. Є інструментом оцінки існуючих і запропонованих методів, а також пошуку нових методів.

Менеджмент змін — розділ науки про управління, що вивчає управління всіма запланованими, організованими та контрольованими змінами у сфері стратегії виробничих процесів, структури та культури будь-якої соціально-економічної системи.

Методологія (від грецьк. methodos — шлях дослідження або пізнання, logos — поняття, навчання) — вчення про систему принципів, етапів і способів організації та здійснення теоретичної і практичної діяльності. Теорія проєктування може розглядатися як М. проєктної діяльності.

Модель — ідеалізована, а значить, спрощена система знаків або об'єктів, яка відтворює істотні властивості групи об'єктів — оригіналів. У посібнику часто розглядаються графічні або математичні М. Без моделювання і пов'язаного з ним абстрагування від деяких другорядних властивостей конкретних об'єктів не може бути ніякої теорії.

Мораль (від лат. moralis — моральний) — система норм, приписів, зразків моральності, досліджувана етикою.

М. — одна із форм суспільної свідомості, що регулює поведінку людей у всіх сферах їхнього життя та діяльності. Вимоги М. виступають у вигляді неписаних законів, які виникли на самих ранніх стадіях розвитку суспільства, хоча релігійна людина вважає, що ці закони записані у Біблії, Корані або інших священних книгах. Виконання законів контролюється насамперед суспільною думкою.

Поряд із суспільною свідомістю в моралі чималу роль відіграє індивідуальна свідомість, тому що людина, засвоюючи моральнісні уявлення і володіючи свободою волі, в остаточному підсумку реалізує їх у своїй поведінці, у своїй діяльності.

Моральні відносини, які регулюють цю діяльність, часто виступають у формі повинності (борг, відповідальність, совість), а також у вигляді відповідних уявлень (моральні ідеали, поняття добра і зла, справедливості та несправедливості).

Мотив (від лат. *movere* — надавати руху, штовхати) — причина поведінки або вчинку, зокрема — причина діяльності. Причина може бути внутрішньою (властивість особистості) або зовнішньою, але опосередкованою психікою людини. Вона може бути усвідомленою чи неусвідомленою. Причиною може бути прагнення до матеріального об'єкта (заробіток) та ідеального (цікава робота як така). Загальним механізмом виникнення М. більшість визнає реалізацію потреби.

Мотиваційне ядро — інтегральна мотивуюча категорія, пов'язана з певною сукупністю *цінностей* людини, які викликають приблизно однакову спрямованість її діяльності.

Мотиваційний портрет — структурна модель частини психіки конкретної людини, яка визначає її трудову поведінку. Він може включати кілька трудових типів.

Мотиваційний тип — розповсюджена, типова для багатьох людей цілісна система *цінностей*, що визначає односпрямовану поведінку.

Мотивація у психології — відносно стійка та індивідуально-неповторна система *мотивів*, які спонукають до діяльності, пов'язані із задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що визначають її спрямованість, а також сам процес дії мотивів. У менеджменті також — створення мотивів праці (у літературі розповсюджений і близький за значенням термін «стимулювання праці», який стосується, однак, тільки зовнішніх умов).

Нейролінгвістичне програмування — один із сучасних напрямків у психотерапії та психокорекції, який поєднує багато ефективних технік, розроблених різними науковими школами (Р. Бендлер, Дж. Гріндер).

Онтогенез (від грецьк. *on* — рід, відмінок, *ontos* — буття, *genesis* — народження, походження) — процес розвитку індивідуального організму, у психології — формування основних структур психіки індивіда протягом його дитинства.

ОПР (Особа, що приймає рішення) — особа, яка приймає остаточне рішення після виявлення можливих видів рішень або оптимізації їх параметрів; ним може бути сам проєктант або у відповідальних випадках — керівник відповідного рівня.

Особистісно-орієнтований вид управління в посібнику — вид менеджменту, орієнтований на особистість, на управління шляхом постановки цілей, без жорсткої регламентації конкретних дій, що

сприяє інноваціям у всіх сферах діяльності організації і найбільш повній самореалізації співробітників. Дмитренко називає його антропосоціальним управлінням. Протиставляється технократичному виду управління, адміністративно-командній системі.

Відповідно до запропонованої у посібнику типології (див. *Тип організаційно-управлінської культури*) О.в.у. означає домінують культур творчих команд, зірок, задач, певною мірою допускає культуру колегіальності, великої сім'ї, ще менше — культуру конкуренції. Для нього ворожа культура влади, ролі та правил.

Особистість — динамічна, відносно стійка цілісна система інтелектуальних, соціально-культурних і морально-вольових якостей людини, виражених у індивідуальних особливостях його свідомості та діяльності.

«Особистість — це вища реалізація уродженої своєрідності в окремої живої істоти. Особистість — результат найвищої життєвої стійкості, абсолютного прийняття індивідуально суцього і максимально успішного пристосування до загальнозначущого при найбільшій волі вибору і власного рішення», — писав К. Юнг.

Патерни поведінки — зразки, стереотипи поведінки особистості, типові способи реагування на життєві ситуації.

Переконання — елемент свідомості, суб'єктивно-особистісне ставлення людини до об'єктів, уявлень, теорій, внутрішнє вираження впевненості, логічно обґрунтоване і підтвержене практичними знаннями. Все ж певний вплив на П. має механізм конформного підпорядкування думці більшості.

П. значною мірою обумовлюються світоглядом — системою поглядів на об'єктивний світ і місце людини у ньому, ставленням людини до навколишнього середовища і самої себе, її ідеалами.

Перцепція (від лат. *perceptio* — уявлення, сприйняття) — сприйняття, цілісне відображення предметів, ситуацій і подій, яке виникає при безпосередньому впливі подразників. Разом із процесами відчуття забезпечує безпосередньо-чуттєві орієнтири у навколишньому світі, залишаючись етапом пізнання. Певною мірою пов'язана із мисленням, пам'яттю, увагою, спрямовується мотивацією.

Питальник — найбільш розповсюджений діагностичний інструмент у психології та соціології. Розрізняють П.-анкети, призначені для вивчення факторів, віддалено пов'язаних із *особистістю* опитуваного, і П. особистісні, спеціально призначені для вивчення *особистості*.

Повний граф системних факторів у посібнику — система взаємопов'язаних факторів, які визначають корпоративну культуру, управління та результати діяльності організації. За допомогою цього графа може бути пояснена як природна еволюція *видів управління*, так і можливості змін.

Повний граф у математиці — граф, кожна вершина якого з'єднана ребрами з усіма іншими вершинами. Може бути використаний для опису багатьох виробничих та організаційних систем.

Потреба — це стан індивіда, створюваний відчуттям нестачі матеріальних і нематеріальних об'єктів, необхідних для існування людини, її розвитку і таких, що виступають джерелом її активності. Завдяки П. людина залучається до процесу матеріального і духовного виробництва, до історичного процесу, культурної діяльності.

Праця — процес перетворення ресурсів природи (включаючи потенції людини) у матеріальні, інтелектуальні та духовні блага, здійснюваний і(чи) керований людиною або з примусу (адміністративно-го, економічного), або з внутрішньої потреби, або з обох причин.

Проект розвитку КК чи програма розвитку КК — документально-оформлені описання цілі й об'єкта робіт, їхнього змісту, методів проведення, очікуваних результатів із зазначенням відповідальних осіб та термінів виконання. До них додається коротке обґрунтування зазначеного.

Проективні методики психодіагностики — тестові методики, які не мають однозначної інтерпретації результатів і ґрунтуються на тому, що респондент або клієнт спроектує на невизначені стимули свої чекання, потяги, риси характеру.

Процесуальні теорії мотивації — теорії, що розглядають сам процес мотивації, його етапи.

Психіка (від грецьк. *psychikos* — душевний) — системна властивість суб'єкта, що полягає у побудові невідчужуваної від суб'єкта картини світу і саморегуляції суб'єктом своєї поведінки та діяльності. П. — це система явищ, станів і процесів.

Психодрама — один із напрямків психотренінгу, який полягає в розіграванні учасниками групи сценок та етюдів, причому зміст гри визначається головною діючою особою — протагоністом (Я. Морено).

Психологічна теорія рішень розглядає «відкриті» системи і покликана описати, як фактично діє людина з урахуванням своїх властивостей, наприклад рівня домагань. Відноситься до числа дескриптивних (описових) теорій.

Релаксаційний тренінг — тренінг, метою якого є зниження тривожності, напруження, занепокоєння, розслаблення, відпочинок, заспокоєння, часто застосовується для VIP-клієнтів.

Рівень домагань суб'єкта або підприємства — значення об'єктивного результату дії, проекту, мотивації, що відповідає максимальному приросту корисності (у спрощеному варіанті відповідає результату, прямо названому суб'єктом).

Самовизначення — самостійний вибір людиною свого життєвого шляху, мети, цінностей, моральних норм, професії та умов життя.

Самосвідомість — відносно стійка, така, що сприймається як неповторна система уявлень індивіда про самого себе, образ власного «Я» — своїх цінностей, якостей, здібностей, зовнішності, соціальної значимості і т.д. Часто застосовується більш загальний термін «Я — концепція», який, крім зазначеного когнітивного (усвідомленого) компонента, включає емоційний аспект, оціночно-вольовий і т.д. Часто підкреслюється, що С. — переживання єдності та специфічності «Я» як істоти, наділеної думками, бажаннями, — протилежне усвідомленню зовнішнього світу. На думку І. Канта, С. і усвідомлення зовнішнього світу узгоджуються: «Свідомість мого власного наявного буття є одночасно безпосереднім усвідомленням буття інших речей, що знаходяться поза мною».

Формування адекватної «Я — концепції», і насамперед самосвідомості — одна з найважливіших умов виховання.

Свідомість — вищий рівень психічного відображення і саморегуляції, властивий тільки людині. Емпірично виступає як безупинно змінна сукупність чуттєвих і розумових образів, що прогнозують практичну діяльність. С. характеризується активністю, *інтенціональністю*, здатністю до рефлексії, самоаналізу, мотиваційно-ціннісним характером.

Сензитивність (від лат. *sensus* — почуття, відчуття) — характерологічна особливість людини, виявляється у підвищеній чутливості до подій, які безпосередньо її стосуються, часто супроводжується тривожністю. Сензитивним людям властиві уважність, вразливість, а іноді й почуття власної меншовартості.

Сенс життя — поняття, властиве будь-якій світоглядній системі, обґрунтовує моральні норми і *цінності*, показує, заради чого необхідна зумовлена ними діяльність.

В. Франкл доводить, що прагнення до пошуку і реалізації сенсу свого життя є вродженою мотиваційною здібністю людини як *особистості*, незалежно від інтелекту, освіти, характеру, релігійності і т.д. [185].

Символ (від грецьк. symbolon — умовний знак) у вченні про символи та емблематику — образ, що у лаконічній формі відображає інші (як правило, досить різноманітні) образи, зміст і відношення, у тому числі невідомі, які можна лише передчувати. Через деякий час після початку використання С. починає відігравати свою самостійну роль. Графічний С. — це концентрована умовна абстрактна форма відображення і фіксації наукових (або релігійних) знань людини, а також несвідомої частини його психіки за допомогою стилізованого знака. С. або, як інакше говорять, символи символів походять з далекої давнини. Вони відображають високі абстрактні поняття, які важко стисло і неможливо вичерпно описати словами.

Г. Гегель уявляв С. як зміст абсолютної ідеї, тобто зміст раціонального мислення. З. Фрейд і К. Юнг, навпаки, доводили, що зміст С. укорінений в основах несвідомого душевного життя (за К. Юнгом — у «архетипах колективного несвідомого»).

Важливо, що тільки *особистість* здатна перевести значеннєвий зміст із символічної форми у форму суб'єктивного життя, творчо перетворити і збагатити цей зміст та знову втілити його у символічну форму.

Символ у повсякденному, широкому розумінні — просто умовний знак, носій інформації. У цьому випадку часто говорять «символьне зображення», символ чогось конкретного. Він більш визначений, ніж символ символів. У цьому значенні можна говорити і про символи фірми. Часто символічні зображення, символічні рисунки включають символи символів.

Деякі символи-знаки можуть відображати смисли, наприклад, символи організації — її місію та принципи.

Системний підхід — один з найбільш важливих принципів методології, який означає необхідність комплексності, широти охоплення і наукової обґрунтованості організації робіт. Він спирається на закон діалектики про взаємодію явищ у природі і суспільстві та спричиняє вимоги структурності, міждисциплінарності, органічної єдності формалізованого і неформалізованого.

Статус (від лат. status — становище, стан) — становище суб'єкта у системі міжособистісних відносин, що визначає його права, обов'язки та привілеї.

Стимул (від лат. stimulus — загострена палиця, якою поганяють тварин) — зовнішній вплив, який обумовлює динаміку психічних станів індивіда (що позначаються як реакція) і співвідноситься з нею, як причина з наслідком.

Стимулювання праці — метод зовнішнього впливу на трудову поведінку працівника. У посібнику частіше застосовується термін «мотивація» — по-перше, як загальніший, по-друге, тому що зовнішній вплив повинен бути інтеріоризований психікою людини і *стимул* перетворений у мотив. Наприклад, декларування принципів корпоративної культури наказом керівника (*стимули*) тільки тоді стане ефективним засобом, коли ці принципи стануть власними для самих співробітників (*мотиви*).

Структура системи — склад (номенклатура) елементів і зв'язки між ними.

Сугестивні (від лат. suggestio — навіювання, натяк) *методи* — методи психологічного впливу, які ґрунтуються на навіюванні або самонавіюванні: гіпноз, самогіпноз, медитація, аутогенне тренування і т.п.

Творчість — діяльність, результатом якої є створення нових духовних та матеріальних *цінностей*. У процесі Т. людина змінює себе, світ і своє місце у світі. Т. тісно зв'язана з прагненням людини до *самореалізації*. У Т. велике значення має уява, інтуїція, вміння поєднувати несвідоме зі свідомим, логічним. Багато хто вважає вершиною творчого процесу інсайт (осяяння), природа якого не до кінця розкрита. Т. завжди містить елемент таємниці, непередбачуваності. Крім того, у Т. великий рівень емоцій, азарту. Тому для пояснення процесу Т. деякі психологи (наприклад, І. Хейзинга) використовують теорію гри.

Тип організаційно-управлінської культури — складова *виду управління* Так, у книзі розглядається континуум з восьми типів цих культур: влади, ролі і правил, колегіальності, великої сім'ї, творчих команд, зірок, задач і конкуренції.

У крайніх випадках, коли явно домінує один із Т., можна сказати, що цей тип, цей полюс і є видом управління. Наприклад, можна сказати: автократичний вид управління (організаційно-управлінський тип — культура влади).

Товарний знак — це зареєстровані у встановленому порядку образотворчі, словесні, об'ємні, звукові позначення або їх комбіна-

ції, які використовуються організацією для ідентифікації своїх товарів. Захищається міжнародним законодавством.

Трудова типологія — класифікація людей за складом і значимістю для них різних трудових цінностей. Необхідна для адекватного розподілу службових обов'язків та раціональної мотивації праці.

Установка — готовність, схильність суб'єкта (часто неусвідомлювана), яка виникає при передбаченні ним появи певного об'єкта або ситуації, забезпечує певну спрямованість поведінки і діяльності. У соціальній психології та соціології — суб'єктивна орієнтація індивідів як членів групи (або суспільства) на певні соціально прийнятні способи поведінки.

Уявлення — образи об'єктів, подій, явищ, що виникають на основі їхнього пригадування або ж уяви. На відміну від сприйняття, можуть носити узагальнений характер і стосуються не тільки сьогодення, але й минулого, і майбутнього.

Фасилітація — полегшення яких-небудь форм поведінки у присутності іншої людини або групи, зняття захисних бар'єрів, виявлення прихованих здібностей.

Філогенез (від грецьк. *phylon* — рід, плем'я, вид; *genos* — походження) — історичне формування групи організмів, у психології — процес історичного розвитку психіки та поведінки тварин, еволюції форм свідомості в ході історії людства.

Фірмовий стиль (або концепція дизайну) — цілісність, яка сприймається візуально і відображає корпоративну культуру організації, характеризується єдиною системою графіки, кольоровою гамою, набором матеріалів, іншими стилеутворюючими факторами.

Виражаються в зовнішньому вигляді продукції, зовнішньому і внутрішньому оформленні будівель, у формі ділової документації, рекламних матеріалів, одязі співробітників.

Зміст діяльності, цінності і Ф.с. одночасно виявляються в товарному знакові, прапорі та вимпелі організації.

Фрустрація (від лат. *frustratio* — обман, розлад, руйнування планів) — психічний стан людини, викликаний об'єктивно нездоланними (чи суб'єктивно так сприйнятими) труднощами, які виникають на шляху до досягнення мети або вирішення задачі; переживання невдачі.

Цілеполягання або цілеутворення — процес породження нових цілей у діяльності людини організації, більш загальних систем. Серед різних механізмів. З.ц. важливими для задач даного посібника є структуризація цілей, наприклад, шляхом побудови «дерева цілей», перетворення мотиву у ціль. Розглядаються цілі «які є», «які будуть» і «які повинні бути».

Ціль — усвідомлений образ антиципованого, передбачуваного результату, на досягнення якого спрямована дія людини. Це може бути і формальне описання кінцевих ситуацій, до досягнення яких прагне будь-яка саморегулююча система, наприклад, підприємство. Під передбачуваним результатом слід розуміти як передбачення корисного результату, так і засоби, що призведуть до його досягнення.

Ціннісні орієнтації — система цінностей людини або підприємства, їх вектор, які визначають спрямованість діяльності та конкретних дій.

Цінність — поняття, яке використовується в соціології у двох значеннях: 1) те, що людина особливо цінує в житті, зокрема, у праці (трудова Ц.), і тому являється одним із джерел мотивації поведінки; 2) деякий ідеал, який виступає еталоном належного («високі цінності»), «загальнолюдські цінності»).

Як правило, для особистісних Ц. характерний високий (але неповний) ступінь усвідомленості, вони відображаються в психіці у формі деякої системи, ціннісних орієнтацій і є важливим фактором регуляції взаємовідносин та поведінки людей, визначають тенденції розвитку особистості, її стійкість.

Ц. класифікують за різними основами. Так, важливим є запропонований М. Рокичем розподіл Ц. на термінальні (Ц. — цілі) та інструментальні (Ц. — засоби).

Якість життя — емоційно-оцінне відношення особистості або групи до сукупності умов життя, що обумовлюють ступінь задоволення потреб людини. У світовій літературі поряд з терміном «якість життя» використовується термін «суб'єктивне благополуччя» («subjective well-being» — SWB), що більш точно відповідає нашому визначенню.

Якість об'єкта (матеріального або нематеріального) — сукупність його властивостей, що обумовлюють ступінь задоволення ним вимог: потреб або очікувань.