

## ГЛОССАРИЙ

Агрессия — действие, поведение, нацеленное на причинение ущерба (морального, физического и т. д., вплоть до полного уничтожения) другому существу или объекту. Агрессия в психологии трактуется либо как результат присущей человеку агрессивности, либо как результат фрустрации, либо как результат обучения, либо как следствие недостаточной или неудачной социализации.

Антагонизм — одна из форм противоречия, характеризующаяся острой, непримиримой враждой, борьбой противоположностей. Раскрывается в логике «или—или», «все или ничего», «жизнь или смерть».

Борьба — форма деятельности, в которой люди умышленно усложняют другим процесс достижения целей, усиливают давление, создают безвыходные ситуации, критические положения для противника.

Власть — это способность и возможность осуществлять свою деятельность, оказывать определяющее воздействие на действия, поведение людей при помощи каких-либо средств (авторитета, силы, права и т. п.).

Границы конфликтной ситуации — выделение и ограничение сферы анализа для создания условий, в которых конфликтная ситуация может быть наиболее полно исследована и спрогнозирована.

Группа риска — группа людей, живущих в сложных социально-экономических условиях, ощущающих безнадежность, воспринимающих свою жизнь как бесперспективную. К таким группам можно отнести наркоманов, престарелых, алкоголиков, проституток.

Депривация — недостаточное удовлетворение потребности.

Диагностика конфликтной ситуации (греч. *diagnosis* — способный распознавать) — выявление скрытых процессов,

связей и отношений, позволяющих соотносить конфликтную ситуацию с характеристиками нормы или патологии. Для проведения диагностики конфликтной ситуации необходимо иметь представление о характеристиках «здорового» конфликта.

Диалог (греч. *dia* — через, *logos* — слово) — осмысленный обмен информацией между людьми для достижения понимания и развития коммуникации в совместной деятельности.

Догма (греч. *dogma* — мнение, учение, постановление) — положение, принимаемое как непреложная истина, неизменная в любых обстоятельствах.

Доминирование — намерение установить контроль над оппонентом и использовать его в своих интересах, навязывая ему свою волю. Доминирование характеризует такой тип отношений, который основывается на возвышении или унижении, на принципе главенства.

Жертва конфликта — человек, который провоцирует насильственные и агрессивные действия по отношению к себе, демонстрируя одновременно комплексы неполноценности и незащищенность.

Игротехник — позиция в пространстве игр (ИНИ, ОДИ, ОМИ), которую может занимать субъект, овладевший основами мыслетехник, социотехник и психотехник.

Ин групповой фаворитизм — стремление каким-либо образом благоприятствовать членам собственной группы в противовес членам другой группы.

Инновационная деятельность — деятельность, направленная на коммерциализацию накопленных знаний, технологий и оборудования. Результатом инновационной деятельности являются новые или дополнительные товары/услуги или товары/услуги с новыми качествами.

Инновационная программа — комплекс инновационных процессов и мероприятий:

- согласованных по ресурсам, исполнителям и срокам их осуществления;
- обеспечивающих эффективное решение задач по освоению и распространению принципиально новых видов продукции или технологий.

Инновационное развитие организации — развитие организации, которое осуществляется при условии примене-

ния специфической формы управленческой деятельности — инновационного менеджмента.

Инновационно-инвестиционный процесс — объединенные в едином цикле и под единым управлением инвестиционных и инновационных процессов.

Инновационные игры (ИНИ) — игры в будущее, его подготовка. ИНИ ориентированы на создание того, чего еще нет, в производстве, коллективе, человеке (разработчик идеологии, методологии, технологии и методов — В. С. Дудченко. См.: Инновационные игры. — Таллин, 1989.).

Инновационные технологии — наборы методов и средств, поддерживающих этапы реализации нововведения. Различают виды инновационных технологий:

- внедрение;
- тренинг (подготовка кадров и инкубация малых предприятий);
- консалтинг;
- трансферт;
- аудит
- инжиниринг.

Инновационный менеджмент — особый тип управления, отличающийся как от текущего, так и от стратегического менеджмента тем, что в центре внимания всех служб находятся разработка и внедрение технологических, информационных и материальных инноваций. Инновационный менеджмент — это совокупность систематизированных знаний по теории ин-новатики и современному менеджменту, методам создания наукоемких инноваций. Это организация управления разработкой и реализацией инновационных программ и проектов, партнерства крупного, среднего и малого бизнеса, государства и общества в инновационном развитии, мониторинга и контроля выполнения программ и проектов. Основная задача инновационного менеджмента — обеспечить гармоничное развитие организации.

Инновационный потенциал — предельно возможный уровень использования инновационных ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности и способность организации воспринимать, использовать, порождать новые идеи и решения в ситуации неопределенности и конфликта.

Инновационный проект — система организационно-правовых и финансово-экономических документов, необходимых для нововведений на конкретном предприятии. Он содержит основные экономические и социально-организационные показатели, характеризующие результаты нововведения, состояние хозяйствующего субъекта, а также описывает проблемы, с которыми придется столкнуться на пути реализации инновации.

Инновационный семинар-тренинг (ИСТ) — технологичные процедуры, объединяющие различные методы и стихийные процессы в экспериментальном режиме, направленные на подготовку будущих специалистов к работе в ситуации неопределенности и конфликта. Это технология интеллектуального экстрима (ТИнЭк). Автор и разработчик — Л. Н. Цой.

Инновационный фонд — фонд финансовых ресурсов, созданный с целью финансирования научно-технических разработок и рискованных проектов. Источником финансовых ресурсов являются спонсорские взносы фирм и банков. Обычно средства фонда распределяются между претендентами на инвестиции на конкурсной основе.

Инновация (англ. innovation) — нововведение в области техники, технологии, организации труда или управления, основанное на использовании достижений науки и передового опыта. Инновация — конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде:

- нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке;
- нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности.

Инновация — это реакция на аномию, которая предполагает согласие с целями общества, но отрицает социально одобряемые способы получения и достижения целей (термин введен Мертоном).

Инновация социальная — коренные изменения в обществе, сопровождающиеся высокой степенью неопределенности, риском, обострением конфликтов, гибкостью форм и переходом всей социальной системы на новый уровень развития. Побочные явления трудно предсказать и спрогнозировать.

Инновация финансовая (англ. financial innovation) — создание новых финансовых инструментов и технологий с целью получения прибыли и снижения уровня рисков.

Интеллектуальные инвестиции — инвестиции, вкладываемые в создание интеллектуального продукта.

Интрига — скрытые, обычно неблагоприятные, действия (происки, козни и т. д.) для достижения какой-либо цели.

Катарсис (психологический смысл; от греч. katarsis — очищение) — эмоциональное потрясение, испытываемое человеком под воздействием каких-либо произведений искусства или веры, откровения, психоанализа и т. п., способствующее освобождению от отрицательных переживаний и мыслей, состояние внутреннего облегчения.

Компетентность — в основном понятие трактуется в зависимости от профессии или вида деятельности субъекта: «как сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание способностью и умением выполнять определенные функции», или «доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей».

Компетентность концептуальная — способность к предвидению, компетентность в эмоциональной сфере, в конкретных сферах деятельности, коммуникативная, культурно-мыслительная.

Компетентность личностная — владение приемами самовыражения и саморазвития, умение планировать трудовую деятельность, контролировать и регулировать, принимать решения. Креативность, гибкое мышление, умение видеть проблему, способность к самообучению.

Компетентность методическая как элемент профессионально-педагогической компетентности, организационно-психологическая компетентность, профессиональная компетентность — обладание способностью и умением выполнять трудовые функции.

Компетентность профессиональная может быть реализована в деятельности только в том случае, если у человека есть возможность и умение рефлексивно использовать инновационный потенциал, творчески изменять или адапти-

ровать сформированные ранее средства деятельности под новое содержание или в новой ситуации, когда необходимо принять на себя руководство общественной жизнью.

Компетентность психологическая, перцептивная, психолого-педагогическая, рефлексивная, специальная — владение собственно профессиональной деятельностью, способность проектировать дальнейшее профессиональное развитие, планировать производственные процессы, умение работать с техникой.

Компетентность рефлексивная — способность к анализу и самооценке деятельности; определяют как самостоятельный вид компетентности.

Компетентность социальная — умение вести совместную профессиональную деятельность, сотрудничать, а также владение принятыми в данной профессии приемами общения, социальная ответственность за результаты своего труда.

Компетентность социально-перцептивная, социально-психологическая, специально-педагогическая, социокультурная, стратегическая, управленческая, функциональная, экстремальная — компетентность риска, т. е. деятельности в неопределенных условиях.

Конкуренция — борьба между людьми и организациями, которые не обязательно могут находиться в непосредственном контакте. Неотъемлемый элемент демократии и рынка.

Консенсус — процесс принятия решения, который воплощает принцип совместной силы коллективного разума.

Конфликт (лат. *conflictus*: *con* взаимно-, указывает на взаимодействие, содействие, приведение в соответствие; при переводе на русский язык это значение утратилось, *flict* — столкновение, соударение). В конфликтном взаимодействии происходит взаимостолкновение или со столкновение: существенной составляющей является именно взаимность. В тех случаях, когда взаимность столкновения нарушена, можно говорить о таких феноменах, как насилие, агрессия, разрушение, боязнь, избегание.

Конфликт деструктивный — нарастание «отклоняющихся» признаков и перевод фокуса внимания конфликтующих сторон с содержания на форму.

Конфликт духовный (философский аспект) — столкновение человека с внутренним миром и момент открытия глубинных смыслов его жизни и смерти. Основные признаки духовного конфликта: разочарование и раскаяние в содеянном ранее; частичное или полное разрушение прежней системы координат; открытие в себе новых возможностей и сил для поиска новой системы ценностей.

Конфликт как метод — средство обострения скрытых процессов, то, что невидимо в нормальных обстоятельствах (например, в психологии — психоанализ, на войне артобстрел). Конфликт-метод — метод, основанный на закономерностях естественного протекания конфликта. Его принципиальной особенностью является сохранение и обострение реально существующего конфликта. Ценностью этого метода является сам конфликт (как столкновение сторон). Применение его возможно в экспериментальном режиме (организационно-технологическое и процессуальное описание его применения отражено в кандидатской диссертации Л. Н. Цой — «Практическая конфликтология в управленческом консультировании» — Институт социологии РАН, 1997).

Конфликт как момент актуализации противоречия — этап в конфликтной ситуации, в котором появляется возможность открытого предъявления противоречий (интересов, требований и т. п.) конфликтующих сторон.

Конфликт как объект исследования — направленность внимания исследователя на социальные процессы, борьбу и противостояние в различных формах (например, теория классовой борьбы, теория игр).

Конфликт коммунальный — столкновение между конфликтующими сторонами, основанное на чувствах, эмоциях и пристрастиях. Внимание противников сконцентрировано на личностных качествах.

Конфликтменеджер — это менеджер, разрешающий конфликты внутри организации. У него имеются профессиональные средства:

- распознавания конфликта на ранних стадиях;
- выявления проблем и противоречий;
- актуализации конфликтного потенциала;
- моделирования конфликта;
- различения деструктивных и конструктивных процессов в конфликтах;

- локализации деструктивных конфликтов.

Конфликтменеджер — это прежде всего конфликтоустойчивый и стрессоустойчивый менеджер.

Конфликт политический — борьба за власть, средства, ценности с целью ограничить дееспособность противника, подавить или уничтожить его.

Конфликт ролевой — столкновение человека с противоречивыми требованиями одновременно двух или более несовместимых ролей.

Конфликт социальный — особый вид социальных отношений, возникающий при столкновении сторон по разным основаниям и принимающий насильственные формы, крайние из которых бунт, революция, самоубийство, терроризм, война.

Конфликт управленческий — столкновение сторон по поводу рассогласования и разрыва коммуникации в процессах производства, не позволяющих достичь поставленных целей и задач.

Конфликт ценностный — форма отношений между конфликтующими сторонами, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями.

Конфликтная ситуация — неуравновешенная и потенциально противоречивая ситуация, включающая в себя три стадии: предконфликт, конфликт и постконфликт. Предконфликт включает три этапа: зарождение, созревание, инцидент. Конфликт включает две стадии: собственно столкновение (конфликт) и развитие. Постконфликт — результат столкновения конфликтующих сторон. Он может оканчиваться переговорами, хронической конфликтной ситуацией, войной и т. д.

Конфликтный потенциал объективный — недостатки организационной структуры, разграничения функций, проблемы развития организации и т. д. Эти факторы могут как благоприятствовать развитию конфликта, так и провоцировать его.

Конфликтный потенциал субъективный — личные особенности сторон, их характера, определенные поведенческие привычки, мнения.

Конфликтный процесс — цепь вербальных и невербальных отношений конфликтующих сторон, которые определяются механизмами, ведущими к искажению мышления, представлений и способности восприятия. Другие механизмы уси-



ливают взаимное недоверие, что способствует радикализации волевых действий.

Конфликтоген — любая вещь, слово, эмоция, поступок, идея и т. д., способствующие актуализации противоречия и обострению конфликта.

Конфликтогенные факторы — субъективные и объективные факторы, провоцирующие конфликтующие стороны на борьбу и обострение противоречий.

Конфликтологическая компетентность — способность действующего лица (организации, социальной группы, общественного движения и т. д.) в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм и перевода социально-негативных конфликтов в социально-позитивное русло. Она представляет собой осведомленность о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной ситуации (термин введен Б. И. Хасаном).

Конфликтолог-практик — профессиональная позиция, позволяющая специалисту вмешиваться и содействовать переводу социально-негативных конфликтов в социально-позитивное русло.

Конфликтофобия — страх перед конфликтом. Стойкие конфликтофобические явления среди специалистов препятствуют исследованию процессов и не позволяют выявить мельчайшие элементы, показывающие границы перехода проблемы в конфликт, конфликта в новые противоречия и т. д.

Кризис (от *krisis* — решение, поворотный пункт, исход) — переходное состояние, характеризующееся острыми противоречиями, момент, когда требуется принять решение, непосредственно момент принятия решения.

Кризис духовный — состояние человека в момент осознания бесполезности жизни и невозможности самостоятельно найти точку опоры в этом мире. Духовный кризис всегда личный и может сопровождаться болезнью, замкнутостью, резким неприятием других мировоззрений (веры, идеологии), ненавистью к себе и окружающим, растерянностью, агрессией, иррациональным протестом против всего мира. Само осознание не является показателем духовного кризиса. Его специфика состоит в том, что это осознание сопровождается

сложной внутренней интеллектуальной работой в поисках смысла собственного существования. Результатом духовного кризиса является переход человека на новый уровень развития: он становится внутренне богаче, развивает интеллект, навыки коммуникации и здоровые эмоционально-психологические отношения с окружающим миром.

Кризисная ситуация — ситуация, порождающая дефицит смысла дальнейшей жизни и деятельности человека или взаимодействия группы людей.

Критерии разрешения конфликта — характеристики, позволяющие зафиксировать переход конфликта в новое качественное состояние на разных уровнях: организационном, эмоционально-психологическом, управленческом.

Критерий (от *criterion* — средство для суждения) — признак, на основе которого выносится решение, мерило оценки.

Критика (от греч. *kritike*) — умение судить о вещах, искусство суждения. В наш обиход вошли и другие слова с тем же корнем: «кризис», «критерий». Они связаны со словом «критика» не только этимологически, но и по смыслу. Интеллектуальная техника, позволяющая выявлять и зафиксировать недостатки в представленном содержании или в способах его получения. Функция критики — определять слабые места того или иного построения, умозаключения или деятельности.

Ложный (или псевдо-) конфликт — конфликт, в котором отсутствует осознанный предмет противоречия и столкновение основано на иррациональных факторах.

Манипуляция — сознательное или бессознательное влияние субъектов друг на друга, основанное на слабых или сильных качествах другого, с целью направить его энергию на достижение собственных задач.

Моббинг — психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания, критику в адрес работника, его изоляцию внутри организации, ограничение социальных контактов, распространение о нем заведомо ложной информации и т. п.

Моделирование конфликта предусматривает целенаправленное регулирование всех без исключения элементов организации.

Мышление методологическое — способность субъекта осознавать противоречия, одновременно отыскивая основания (принципы, модели, схемы и т. п.) для их упорядочивания и налаживания коммуникации через формирование новых культурных образцов. Методологическое мышление позволяет субъекту приблизиться к целостности исследуемого объекта, выявлять будущие противоречия, проблемы и конфликты и переносить их в реальную коммуникацию с целью поиска решений.

Мышление рефлексивное — интеллектуальная способность человека к восприятию собственных мыслей, чувств, действий, деятельности и ситуации в целом со стороны. Это «мысль о мысли», «сознание сознания».

Мышление управленческое — умение оперировать знаниями различного уровня абстракции или конкретики в ситуации управления и принятии управленческих решений.

Негативная информация — информация, показывающая человека (группу и т. п.) односторонне, порочащая его достоинство и честь (например, факты из его личной и интимной жизни, не предназначенные для окружающих). Это сплетни и слухи, направленные на развитие деструктивных элементов в конфликтной ситуации и формирование группы единомышленников как патологически конфликтных субъектов.

Ненасильственные действия — специфические формы протеста, отказ от сотрудничества и физического насилия. Существует около двухсот ненасильственных методов разрешения конфликтов.

Нормальное правосознание — существующие у субъекта ценностные установки и ориентации, его профессиональная позиция в социальной среде, признанные правила поведения.

Обида — непрофессиональная реакция на оскорбления, незаслуженные упреки и т. п. Результатом обиды являются болезни и стрессы, т. к. разрушительная энергия направлена не вовне, а внутрь. Обижаются люди неуравновешенные, эмоционально и психологически слабые и интеллектуально ограниченные.

Организационно-деятельностная игра (ОДИ) — универсальная игра, которая рассматривается в качестве средства и метода решения сложных проблем. ОДИ строятся на

исходных принципах марксистской теории деятельности и в своем развитии прошли три этапа: первый — 1952-1960 гг., второй — 1961-1971 гг., третий начался в 1971 г. Основопологающим моментом явилось понимание того факта, что каждую сложную проблему надо было решать как уникальную и неповторимую. Для этого путем организации сложной конфликтной ситуации, выявления и фиксации множества проблем, с разных сторон отражающих эту ситуацию, стало возможным объединять проблемы в «пакеты» традиционных и новых задач в соответствии с параллельно создаваемыми планами (идейным вдохновителем и организатором ОДИ является Г. П. Щедровицкий (1929-1994), см. Избранные труды. — М., 1995, с. 115-142).

Организационный конфликтменеджмент — это научно-практическое направление в рамках инновационного менеджмента, в центре внимания которого находятся конфликты и процессы сопротивления инновациям. Как самостоятельный проект внутри организации, реализующей инновационные проекты, он представляет собой важный раздел инновационного менеджмента.

Организационный конфликтменеджмент — это не наука в строгом смысле слова, это технологичная дисциплина, ориентированная на практическую разработку технологий регулирования конфликтов в локальных конфликтных ситуациях, в процессах реализации инновационных проектов. В центре внимания организационного конфликтменеджмента находятся четыре основополагающих процесса/понятия: инновации, конфликты, риски и развитие.

Функция организационного конфликтменеджмента — сопровождение инноваций (инновационных проектов) в организации. Как отдельная учебная дисциплина организационный конфликтменеджмент включает в себя четыре направления:

- системные знания об инновациях, инновационном менеджменте, организации и о конфликтах;
- технология формирования конфликтологической компетентности.
- развитие стрессоустойчивых качеств и конфликтоустойчивости;
- организационная культура.

Организационный конфликтменеджмент — это совокуп-

ность приемов, техник и методов интервенции, направленных на конфликтный процесс с целью актуализации конструктивного конфликтного потенциала и направления его в благоприятное русло. Овладение конфликтом означает, что возможные разрушительные для организации последствия могут быть минимизированы, ограничены, но без прямого (насильственного) воздействия на процесс.

Организационный конфликтменеджмент — это информационно-коммуникативная модель, которая органично объединяет две регулятивные технологии: технологию организации коммуникации между разными специалистами по поводу инноваций и технологию вмешательства в конфликты с целью перевода конфликта в нужное (для реализации инновации) направление.

Партнерство — отношения, основанные на принципе взаимопомощи и взаимодействия, а не главенства.

Поведение конфликтное — действия, направленные на то, чтобы прямо или косвенно блокировать действия противостоящей стороны, ее цели, намерения, интересы. Такое поведение ускоряет развитие конфликта и способствует структурированию.

Политика умиротворения — намерение добиться мира любой ценой.

Порочный круг — круг, из которого нет естественного выхода. Это психологически и интеллектуально примитивная реакция, типичная, универсальная форма взаимодействия, в котором обе конфликтные стороны вовлечены в процесс борьбы.

Превентивное мероприятие — мероприятие, позволяющее заранее предотвратить готовящийся конфликт.

Предметное поле конфликта — четкая ориентация исследователя на выявление границ и рамок конфликтной ситуации, проблематики, целей, задач, предмета, интересов конфликтующих сторон и т. д.

Предрассудок — представления, идеи, взгляды, знания, ритуалы и т. д., все, что не позволяет (или мешает) человеку (обществу в целом) познавать самого себя.

Преступление — действие, запрещенное законом, общественным или коллективом.

Принцип — начало, основа, исходное положение какой-либо теории, учения, деятельности, науки или мировоззрения.

Принцип «дистрибутивной справедливости» — распределение уступок в зависимости от затрат во время конфликта.

Принцип методологической работы — принцип множественности представлений и знаний, относимых к одному исследуемому объекту, и выбор, который определяет дальнейшее исследование. Применяется в научной и интеллектуальной деятельности.

Принцип сукцессии — обеспечение процессов, которые способствуют разворачиванию собственной деятельности конфликтующих сторон. Но если, например, усилия посредника не приводят к успеху, можно перейти к третейским методам или к применению силы, если иначе невозможно прекратить конфликт.

Провокация — действия, активизирующие бессознательные потенциально возможные стереотипные реакции субъекта.

Профилактика конфликта — совокупность мер по предупреждению деструктивных форм конфликтов и сохранению социально-позитивных конфликтов, направленных на формирование правового сознания в обществе.

Редукция, подавление, уклонение от конфликта — способы ослабления конфликтных проявлений.

Рефлексия (как интеллектуальная техника) — это способность помыслить мысль (сознание сознания). Это отображение человеком своего сознания, мышления, действия, чувств, эмоций и поступков во взаимодействии с миром в определенном социокультурном пространстве и времени.

Самоопределение — процесс, в результате которого человек осознает свой выбор и берет на себя ответственность за него. Это постоянный риск, открытое предъявление своей социальной или профессиональной позиции без опоры на кого-либо, минимальная зависимость от внешних обстоятельств, готовность человека сознательно противостоять окружающим в защите своей позиции. Самоопределившегося человека невозможно обидеть или оскорбить, т. к. ценностные ориентиры и культурные образцы, которыми он руководствуется, намного опережают общественное мнение.

Саморефлексия — это отображение человеком своего сознания, мышления, действия, чувств, эмоций и поступков с позиции внешнего наблюдателя.

Синергический эффект — ситуация, в которой результат работы группы превышает простую сумму результатов работы ее отдельных членов.

Синкретизм — определенный вид отношений, заключающийся в том, что человек пытается свои собственные убеждения растворить в убеждениях других только для того, чтобы ужиться с ними; это определенная форма защиты.

Ситуация пограничная — ситуация, в которой человек уже не может полагаться ни на кого, ни на какие знания, а только на самого себя, достигает своих границ и становится тождественным самому себе, что не проявляется в обычных ситуациях.

Слух — высказывание, принимаемое на веру, но не подтвержденное официальными источниками, переданное для дезинформации.

Сознание «щелевое» — наличие мыслей, направленных только на решение житейских проблем.

Сознание патогенное — наличие мыслей, порождающих болезни и формирующих патологии, отсутствие способности посмотреть на себя и свое состояние со стороны. Для этого сознания характерна полная включенность субъекта в ситуацию, даже после того как она уже разрешилась определенным образом. Субъект сохраняет надолго — а иногда навсегда — обиду, ревность, страх, злость, стыд, агрессию и т. п. Это такие чувства, которые разрушают самого человека и его отношения с окружающим миром (термин введен Ю. М. Орловым).

Сознание саногенное — наличие мыслей, способствующих оздоровлению психики, снятию напряжения, устранению застарелых обид, гнева, и т. п. Это созидательное сознание, способствующее здоровой коммуникации и отношениям человека с собой и окружающим миром (термин введен Ю. В. Орловым).

Сознание хилотропное (от греч. *hule*— материя, *trepein*—двигаться) означает ориентация на материю. Познание окружающего мира и себя как физического существа, с четкими границами в мире материальных объектов (термин введен С. Гроффом).

Сознание холотропное (от греч. *hols* — целое, *trepein* — двигаться) означает направленность на целостность. Позна-

ние своего «Я» как поля сознания без определенных границ, которое имеет неограниченный доступ к различным аспектам реальности без участия органов чувств (термин введен С. Гроффом).

Солидарность механическая — солидарность вследствие сходства. Основные характеристики: индивиды мало чем отличаются друг от друга. Они испытывают одинаковые чувства, привержены одинаковым ценностям. Индивиды слабо дифференцированы или не дифференцированы.

Солидарность органическая — солидарность, основанная на дифференциации. Индивиды не похожи друг на друга. Они различны, и именно поэтому возможен процесс согласования и консенсуса, в котором все одинаково необходимы и составляют личностный потенциал.

Соперничество — подчинение борьбы между людьми благополучию группы, которая контролирует ее в своих интересах.

Сотрудничество — стремление достичь взаимной выгоды и согласовании интересов.

Социальная напряженность — устойчивое рассогласование интересов, потребностей, норм социальных субъектов (индивидов, групп, институтов), которое проявляется в их социальных взаимодействиях.

Социальная проблема — противоречия между имеющимся и должным, явным и латентным, организующим и дезорганизующим началом, желаемым и необходимым, без решения которых организация рискует остановиться в развитии.

Социальное программирование нацелено на решение значимых социальных проблем, наиболее актуальных и перспективных для организации или института. Отбор этих проблем — главная задача социального программирования.

Социальное проектирование сосредотачивает внимание на процессах создания прообраза (прототипа) предполагаемого конфликта в организации.

Социально-негативный конфликт — конфликт, в котором доминируют такие характеристики, как антагонизм между конфликтующими сторонами, дисфункциональность, иррациональные и рациональные действия вне нормативно-правового поля, направленные на разрушение целостности социальной организации.



Социально-позитивный конфликт — конфликт, в котором доминируют такие характеристики, как неантагонистические отношения между сторонами, функциональность, рациональные действия в рамках нормативно-правового поля. Направлен на сохранение целостности социальной организации и ее развитие.

Социологическая школа конфликтологии (СШК) была организована при Институте социологии РАН в 1997 году по инициативе Л. Н. Цой и при поддержке Т. М. Дридзе, В. С. Дудченко, В. А. Мансурова, С. А. Эфирова и В. А. Ядова. Это научно-практическое направление в конфликтологии, объединяющее теоретиков и практиков с целью разработки методов диагностики, управления и профилактики конфликтов. Основное внимание уделяется критическому анализу существующих исследовательских подходов к конфликту; проблематизации количественных и качественных методов, которые применяются социологами (консультантами и управленцами) в реальной конфликтной ситуации; разработке концепции вмешательства в конфликты; подготовке конфликтологов-практиков к профилактике социально-негативных конфликтов. Наиболее ценным для социологической школы конфликтологии являются: накопление и осмысление опыта российских социологов, живущих в конфликтной реальности и понимающих ее и конфликтующих; стремление оказать профессиональное влияние на минимизацию деструктивных элементов в конфликте; влияние на формирование правового сознания в обществе и способность профессионально действовать в любой конфликтной ситуации.

Стратегическое управление — одно из направлений менеджмента, главная задача которого состоит в выработке конкретных программ, связанных с проблемами управления организацией на стратегическом уровне. Оно предполагает формирование механизма поведения организации в условиях риска и неопределенности на основе анализа внешней и внутренней среды.

Стратегия интервенции в конфликт — более или менее осознанная совокупность воззрений на отношения конфликтующих третьей стороны, осуществляющей вмешательство, с учетом возможного образа действий сторон в конфликте и применение при этом целесообразных методик и техник.

Стрессоустойчивость — сознательно выработанные реакции, позволяющие человеку сохранять не только эмоционально-психологическую стабильность в экстремальных ситуациях (неопределенность, высокий риск и конфликт), но и способность ясно мыслить и принимать те управленческие решения, которые соответствуют поставленным целям и задачам.

Стрессы системные — отражают напряжение, преимущественно биологических систем. Они вызваны экологическими катастрофами, отравлениями, воспалениями тканей и т. д.

Структура конфликта — конгломерат значимых неоднородных элементов, показывающих специфичность противоречий, зафиксированных в противостоянии и борьбе.

Субституция, замена, смещение конфликта — выборочное воздействие на один или несколько факторов (потенциал, последствие, процессы) таким образом, что первичные факторы конфликта отступают на задний план, отклоняют или отводят агрессию на другую личность или объект.

Субсидиарный принцип — переход к интервенции силовыми методами. Интервенция может быть направлена на все факторы конфликтного потенциала.

Суждение оценочное — суждение личное и субъективное, утверждение морального и жизненного порядка, где личный интерес доминирует.

Суждение ценностное — суждение на основе принципов, норм и системы надиндивидуальных ценностей. В ценностном суждении личностный интерес как таковой отсутствует.

Технология (от греч. *techne* — искусство + *logos* — учение) — в широком смысле — объем знаний, которые можно использовать для производства товаров и услуг. В узком смысле — способ преобразования вещества, энергии, информации в процессе изготовления продукции, обработки и переработки материалов, сборки готовых изделий, контроля качества, управления. Технология включает в себе методы, приемы, режим работы, последовательность операций и процедур, она тесно связана с применяемыми средствами, оборудованием, инструментами, используемыми материалами.

Технологический риск (англ. *technological risk*) — все виды пагубного влияния результатов или самого процесса производства на здоровье человека и природу, связанные с

качественными изменениями социальной и экологической среды.

Тренинг — процесс тренировки каких-либо качеств, необходимых для решения определенных задач и проблем в специально организованном пространстве и времени.

Универсальное конфликтное содержание — конфликтное содержание, которое пронизывает все конфликты, независимо от уровня, типов, видов и других характеристик (тема раскрыта в работах Л. Н. Цой).

Фактор риска — один из факторов, способствующих возникновению заболевания организма, системы и т. п.

Фрустрация (от лат. *frustratio* — обман, тщетное ожидание) — психическое состояние острого переживания неудовлетворенной потребности.

Функция методологии — создание и совершенствование категориально-понятийного аппарата как средства рефлексивной деятельности, мышления, применения различных мыслетехник и логик.

Эндогенный конфликт — конфликт, являющийся частью одной большой системы, которая может его контролировать.

Экзогенный конфликт — конфликт, не включенный в суперсистему, которая могла бы его контролировать.

Эскалация конфликта — расширение рамок конфликтной ситуации, вовлечение новых групп и субъектов с одновременным проявлением крайних форм.