

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет
імені Івана Пулюя
Факультет економіки та менеджменту
Кафедра інформаційної діяльності та соціальних наук

Глосарій
з навчальної дисципліни
**ЕТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА
ОСНОВИ ПЕДАГОГІКИ**

для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня
денної та заочної форми навчання

Тернопіль 2024

Упорядник:

Надія Шостаківська – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри інформаційної діяльності та соціальних наук ТНТУ ім. І. Пулюя

Рецензенти:

Роман Горбатюк – кандидат технічних наук, доктор педагогічних наук, професор, академік Академії соціального управління, член-кореспондент Інженерної академії України, завідувач кафедри машинознавства ТНПУ ім. Володимира Гнатюка.

Оксана Потіха – кандидат історичних наук, старший викладач кафедри інформаційної діяльності та соціальних наук ТНТУ ім. І. Пулюя

Глосарій розглянуто й затверджено на засіданні кафедри інформаційної діяльності та соціальних наук Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя
Протокол № 4 від 20 листопада 2024 р.

Схвалено та рекомендовано до друку на засіданні методичної комісії факультету економіки та менеджменту

Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя
Протокол № 5 від 29 листопада 2024 року

М54

Глосарій з навчальної дисципліни “Етика професійної діяльності та основи педагогіки” для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня, денної та заочної форми навчання / Упорядник : Н.М. Шостаківська. – Тернопіль : Вид-то ТНТУ імені Івана Пулюя, 2024. – 45 с.

УДК 174:657(075.8)

Глосарій розроблено відповідно до навчального плану підготовки фахівців освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю: 131 Прикладна механіка; 133 Галузеве машинобудування; 162 Біотехнології та біоінженерія; 181 Харчові технології; 192 Будівництво та цивільна інженерія; 208 Агроінженерія; 274 Автомобільний транспорт; 275 Транспортні технології (на автомобільному транспорті); 141 Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка; 151 Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології; 174 Автоматизація, комп’ютерно-інтегровані технології та робототехніка; 152 Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка; 175 Інформаційно-вимірвальні технології; 153 Мікро- та наносистемна техніка; 176 Мікро- та наносистемна техніка; 163 Біомедична інженерія; 172 Телекомунікації та радіотехніка; 121 Інженерія програмного забезпечення; 122 Комп’ютерні науки; 123 Комп’ютерна інженерія; 124 Системний аналіз; 125 Кібербезпека; 126 Інформаційні системи та технології.

АВТОКРАТИЧНИЙ КЕРІВНИК – керівник, що покладається на законні повноваження, прагне сконцентрувати у своїх руках усю владу, засновану на винагороді й примусі.

АВТОРИТАРИЗМ (франц. autoritarisme, лат. auctoritas) – державно-політичний режим, стиль громадського життя, що характеризується зосередженням влади в руках однієї особи або окремої групи, обмеженням, звуженням політичних прав і свобод громадян і суспільнополітичних організацій, суворою регламентацією їхньої активності, різким обмеженням прерогатив і повноважень представницьких установ. Це режим беззаперечного підпорядкування владі, жорсткого примушення дотримуватися непопулярних законів і рішень. Якщо тоталітаризм є пануванням свавільного беззаконня, то авторитаризм – система жорстких законів, дотримання яких влада домагається силовими методами; це суспільний лад, де закон підпорядкований владі.

АВТОРИТАРНИЙ (директивний, вольовий) стиль керівництва (authoritative style of management) – базується на жорсткому способі управління, недопущенні ініціативи, тотальному контролі.

АВТОРИТАРНИЙ СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ – стиль діяльності менеджера, в основі якого лежить абсолютизація принципу єдиноначальності й повне заперечення колегіальних (колективних) методів прийняття рішень.

АВТОРИТЕТ (authority) – загальновизнаний вплив окремої людини або колективу, організації у різних сферах суспільного життя, що ґрунтується на знаннях, високих моральних якостях, досвіді.

АВТОРИТЕТ (лат. auctoritas – вплив, влада) – вплив індивіда, заснований на займаній ним посаді; визнання за індивідом права на прийняття відповідального рішення в умовах спільної діяльності.

АДАПТАЦІЯ (adaptation) – процес активного пристосування особистості або соціальної групи до соціального середовища.

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ – процес пристосування найнятого персоналу до традицій і норм колективу компанії; а також сукупність заходів, спрямованих на ліквідацію конфліктів і скорочення терміну проходження цього процесу. Вона є індикатором успішності або невдач роботи з пошуку, добору і наймання персоналу.

АДАПТАЦІЯ СОЦІАЛЬНА – а) процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища, що змінилося; б) результат цього процесу. Адаптація соціальна має дві форми: активну, коли індивід прагне впливати на середовище для того, щоб змінити його (пристосувати) до своїх потреб, і пасивну, коли він не прагне до такого впливу та зміни.

АДМІНІСТРАТИВНА ЕТИКА (administrative ethics) – вивчає і розробляє моральні аспекти діяльності державних службовців і керівників.

АДМІНІСТРАТИВНА ФУНКЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ – комплекс функцій управління (менеджменту) організації, спрямований на узгодження спільної виробничо-господарської й управлінської діяльності членів організації.

АКТИВНІСТЬ – типовий для особистості узагальнений ціннісний спосіб відображення, вияву та реалізації її життєвих потреб; властивість особистості, що інтегрує та регулює в динаміці всю її особистісну структуру (потреби, здібності, волю, свідомість).

АКТИВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ – прагнення розширювати сферу своєї діяльності, здатність нести в собі потенціал енергії, сили, творчості.

АКТУАЛІЗАТОР (actualization)– людина, яка прислуховується до інших і враховує інші інтереси, прагне до самоактуалізації та унікальності. Він чесний у своїх думках і діях. А. – це людина, яка поважає гідність інших, переконливо передає свої думки і бажання, добре ставиться до людей і допомагає їм знайти власний шлях розвитку.

АКТУАЛІЗАЦІЯ (actualization) – повага до інших людей, врахування їхніх інтересів, прагнення до реалізації унікальності кожної людини.

АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ПЕРСОНАЛ – являє собою позаштатних тимчасових співробітників. Керівники підприємств деяких галузей уже давно вдаються до послуг тимчасових працівників, використовуючи їх у періоди підвищеного навантаження чи при нестачі персоналу.

АЛЬТРУЇЗМ (фр. altruisme, лат. alter – інший) – моральний принцип, що заснований на визнанні природної прив'язаності людей шляхом вродженого почуття симпатії. При цьому в Іншому (alter), котрий наділяється статусом етичної домінанти всього мого існування, бачиться втілення загальнолюдського. Поняття «А.» було введено для узагальнення принципу *«жити заради інших»*, суттєвого для моралі буддизму і християнства. А. відмовляється від внутрішньої самооцінки суб'єкта у спробі вийти за межі *егоїзму*, безумовним етичним абсолютом якого є *«виключно я сам»*. Моральність забезпечується оцінкою ззовні, а тому А. змушує людину дивитися на власні дії з позиції *«неупередженого очевидця»*, що прирівнюється до суду совісті.

АНАЛІЗ SWOT (STRENGTHS, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES, THREATS – БУКВ. «СИЛЬНІ І СЛАБКІ СТОРОНИ, МОЖЛИВОСТІ І ЗАГРОЗИ») – методика, яка дозволяє побудувати стратегічний баланс негативних і позитивних факторів, що впливають на підприємство як зовні, так і зсередини. Спрямований на визначення (у загальних рисах) корпоративної стратегії організації з урахуванням впливу зовнішнього та внутрішнього середовища одночасно.

АНАЛІЗ ЗАГРОЗ – аналіз майбутнього становища (економічного, політичного, екологічного тощо), а також аналіз можливої агресії з боку конкурентів.

АНАЛІЗ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА – вивчення зовнішніх факторів у відношенні до підприємства з метою визначення потенційних можливостей та загроз у процесі стратегічного аналізу й планування.

АНАЛІТИЧНІ МЕТОДИ ОБҐРУНТУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ – методи, що встановлюють аналітичні (функціональні) залежності між умовами вирішення завдання (факторами) та його результатами (прийнятим рішенням).

АНАЛОГОВА КОМУНІКАЦІЯ (грец. analogs – подібний) – безсловесна комунікація як спосіб передавання інформації через предмети, зображення, жести, погрози чи доторкування.

АНОМІЯ (з грец. – беззаконня) – неврегульованість, дезорганізація традиційних цінностей, інституцій, зв'язків у період соціальних потрясінь.

АНТРОПОЦЕНТРИЗМ (грец. *ανθρωπος* – людина і лат. *centrum* – центр) – різновид телеології, філософське вчення, за яким людина є центром Всесвіту і метою всіх подій, які в ньому відбуваються, що вона створена Богом «за своїм образом і подобою». **А.** – це принцип, який передбачає розуміння людини як центру і вищої кінцевої мети світобудови.

АПАРАТ УПРАВЛІННЯ – сукупність управлінців, які в межах певної організаційної структури управління здійснюють управлінські функції, розробляють методи менеджменту, приймають управлінські рішення та на засадах влади та лідерства впливають на підлеглих працівників. Є складовою керуючої системи організації.

АПАРТЕЇД – крайня форма расової дискримінації, що полягає у позбавленні за расовою належністю цілих груп населення політичних і громадянських прав, аж до територіальної ізоляції. Розглядається сучасним міжнародним правом як злочин проти людства.

БАНКЕТ (banquet) – урочистий захід, що проводиться у зв'язку з важливим ювілеєм, святом, підписанням міжнародної угоди тощо.

БЕЗЗАКОННЯ – античне поняття аномії, введене до сучасного соціогуманітарного знання Дюркгеймом, який визначав його як відсутність обмежувальних норм для приборкання і спрямування в певне річище прагнень індивідів – соціальна тенденція, яка є психологічно згубною (в крайніх випадках це призводить до самогубства) і соціально роз'єднальною. Як вважав Дюркгейм, це зберігається і в сучасному суспільстві – в подружньому (розпад родинних зав'язків) та економічному житті, коли втрачаються усталені й загальноприйняті суспільством рамки. Американський соціолог Р.Мертон застосовував це поняття з іншою метою, визначаючи **Б.** як розбіжність між культурними нормами і соціально зумовленою здатністю людей жити згідно з ними.

БЕЗСМЕРТЯ (англ. *immortality*) – поняття, що позначає подолання смертності й забуття людини і людського роду. Віра людини у **Б.** і стремління до нього відіграють роль своєрідного психологічного і ціннісно-світоглядного гаранту цілісності родового людського буття й існування непорушних вищих цінностей і смислів. Вони забезпечують психологічний захист людини від страху смерті і дають їй можливість жити повноцінним життям, не зважаючи на знання про невідворотність власної смерті. Вирішення проблеми **Б.** тісно пов'язане з розумінням сенсу життя і відповідальністю перед невідворотністю смерті.

БІЗНЕС (business) – справа, заняття, що приносить дохід, підприємницька чи комерційна діяльність.

БІЗНЕСМЕН (businessman) – ділок, комерсант, підприємець, зачинатель.

БІЗНЕС-ПЛАН – документ, який містить систему взаємопов'язаних у часі та просторі й узгоджених з метою й ресурсами заходів і дій, спрямованих на отримання максимального прибутку внаслідок реалізації підприємницького проекту (угоди).

БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ – процес розробки та здійснення системи заходів щодо реалізації підприємницького, інвестиційного проєкту, розвитку підприємства на визначений період часу.

БІОЕТИКА (з грецької мови *βίος* – життя, *ἦθος* – звичай) – нормативне знання, що охоплює моральну проблематику, пов'язану з розвитком біомедицини, які стосуються питань генетики, медичних досліджень, терапії, турботи про здоров'я і життя людини. **Б.** - система уявлень про моральні засновки і межі проникнення людини до глибин оточуючого середовища; на теперішній час конституюється як спеціальна галузь міждисциплінарних досліджень, фокус яких визначається в залежності від типу питань, що розглядаються, і природи етичного аналізу. Культурне підґрунтя **Б.** полягає в моральному осмисленні людиною своїх нерозривних зв'язків з природою і, відповідно, моральної відповідальності за збереження останньої.

БРАТЕРСТВО/ СЕСТРИНСТВО (як похідне – *побратим, посестра*) – як ідея суспільного (не кровно-родинного) зв'язку означає такі стосунки між громадянами або членами окремих груп, що, як і ідеальні стосунки між родичами, характеризуються почуттям любові та спрямуванням на досягнення спільних або подібних цілей. **Б./ с.** гартує сталі й тісні стосунки, які породжують подібність характеру й однаковість долі.

БЮРОКРАТИЗМ – формальне виконання посадових обов'язків або ухилення від них апаратом управління, адміністрацією чи службовцями. Крайній прояв – зволікання, навмисне сповільнення справочинства. Це всесильний, замкнений, чинний за законами ієрархії, твердий механізм влади, що стоїть над законом і волею членів суспільства.

БЮРОКРАТИЧНА КУЛЬТУРА – тип корпоративної культури, що ґрунтується на чіткому підпорядкуванні нижчих рівнів управління вищим і ретельному дотриманні встановлених процедур і вимог організаційних документів.

БЮРОКРАТИЧНИЙ СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ – прихильність менеджера до застарілих методів і прийомів роботи; небажання досконально знати справу та нести за неї відповідальність; затягування вирішення справи, створення тяганини; безініціативність, націленість на вказівки зверху; у ставленні до підлеглих непотрібне, а часом і шкідливе втручання в їхні поточні справи.

ВАНДАЛІЗМ – зловмисне, безжальне і безглузде знищення культурних цінностей. Термін бере початок від назви германських племен, які в 455 р. пограбували Рим, знищивши при цьому багато пам'яток античної культури. **В.** тісно пов'язаний з поняттям агресії та має специфіку: будучи також насильницьким актом, спрямованим на спричинення шкоди, він водночас зазіхає лише на матеріальні цінності; генезис **В.**, класифікація його видів, а також інших елементів його політичної, соціальної, правової, психологічної характеристики схожі з аналогічними елементами характеристики агресії; зокрема, він є обов'язковим «супутником» агресивних воєн, дій державних і недержавних структур, пов'язаних з геноцидом, депортацією,

переслідуваннями у зв'язку з соціальним походженням і статусом, етнічним походженням, релігійними переконаннями тощо. У теорії психології обґрунтовано констатується зв'язок цього виду деструктивної поведінки із загальним станом етичної атмосфери в соціумі і її різкими змінами в результаті етичної деградації, викликаного війною, компрометацією традиційних етичних цінностей, розвитком національних і релігійних конфліктів, догматичним проведенням у життя революційних концепцій, коли формується образ ворога, одним з атрибутів якого представляється певний тип культури, приналежність і призначення її пам'ятників та ін. майна.

ВВІЧЛИВІСТЬ – це дотримування правил етикету, уважності та люб'язності до оточуючих людей. **В.** є формою взаємовідносин з оточуючими людьми, основою якої є доброзичливість, вміння шанобливо і тактовно спілкуватися з людьми, готовність знайти компроміс і вислухати протилежні точки зору.

ВЕРБАЛЬНА КОМУНІКАЦІЯ (verbal communication) – комунікація за допомогою усної і письмової мови.

ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ (mutual understanding) – це таке розшифрування партнерами повідомлень і дій один одного, яке відповідає їх значенню з погляду їхніх авторів.

ВИЗНАЧЕННЯ ЦІЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТУ – вираження бажаного перспективного стану організації комплексом кількісних й якісних параметрів або вербальне (словесне).

ВИКОНАВЧА ДИСЦИПЛІНА – виконання наказів, розпоряджень, вказівок керівника, яке забезпечується кваліфікацією, досвідом, творчістю та ініціативою виконавців.

ВИКОНАВЧА ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА – система, яка створюється на рівні адміністративного або оперативного управління, де обробка інформації здійснюється в реальному часі.

ВИМОГА МОРАЛЬНА – загальна назва для регулятивів моральних відносин: норм, ідеалів, принципів, цінностей.

ВИХОВАННЯ – процес і результат розвитку особистості. Суть **В.** – передання, засвоєння і набуття досвіду життя у соціумі і в умовах конкретної культури (субкультур), створення умов для виявлення і вироблення внутрішньої мотивації. Завдання **В.** – вироблення індивідом системи особистих смислів в процесах самореалізації, що містить засвоєння індивідом соціальних ролей, включеність його до системи цінностей, символів, норм, традицій даної культури.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ – 1) позитивна моральна якість, яка полягає у свідомому ставленні особи до певних моральних норм, принципів та цінностей і готовності їх обстоювати та втілювати. 2) загальносоціологічна категорія, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей. Відповідальність означає усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків для суспільства і соціального розвитку, вчинків особи з погляду інтересів суспільства або певної групи. Як одна з

категорій моральної свідомості, **В.** вказує, з одного боку, на невід'ємну моральну рису будь-якої реально існуючої моральної особистості, а з іншого – розкриває сам спосіб роботи, саме функціонування моральної свідомості, яка осмислює світ з точки зору відповідального суб'єкта, прагне з'ясувати межі і характер людської відповідальності.

ВІРА – стан надмірної зацікавленості, психологічна установка, світоглядна позиція і цілісний особистісний акт, що полягають у визнанні безумовного існування й істинності будь-чого з такою рішучістю і твердістю, що перевищують переконливість фактичних і логічних доведень та не залежать від них всупереч усім сумнівам.

ВІРТУАЛЬНА КОМАНДА – команда, члени якої широко використовують комп'ютерні технології та програмне забезпечення спільного доступу так, що географічно віддалені її члени мають можливість додати свій внесок у досягнення загальних цілей. **ВОЛЯ** – здібність людини, що виявляється у самодетермінації й саморегуляції діяльності та різних психічних процесів.

ВПЛИВ – активна поведінка будь-якої особи чи суб'єкту, що впливає на поведінку, сприйняття чи почуття інших людей, сторін чи об'єктів, вносить зміни у їх діяльність.

ГЕДОНІЗМ (від гр. hedone – задоволення) – етична установка, з точки зору якої основою природи людини є її прагнення до насолоди, а тому всі цінності й орієнтації діяльності мають бути підпорядковані або зведені до насолоди як до істинного вищого блага, і в уникненні страждань. В античності розвинутий Аристиппом, у Епікура і його послідовників зближується з евдемонізмом.

ГЕНДЕР (англ. gender – «стать», від лат. genus – «рід») – це «соціальна стать» людини, на відміну від біологічної (секс), така, що конструюється суспільством, підтримується соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі. **Г.** є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства і засобом соціальної стратифікації, що впливає на соціальне становище чоловіків і жінок, на доступ до ресурсів, на їх життєві стратегії і практики.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. **Г.р.** як принцип полягає в тому, щоб вивчити і усунути всі соціальні бар'єри, що заважають людині проявитися як особистості, а також створити рівні соціальні можливості для реалізації особистості жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності залежно від особистого вибору людини.

ГЕРМЕНЕВТИКА – теорія, мистецтво інтерпретації змісту основних моральних понять, суджень, відповідного тексту загалом.

ГЕТЕРОНОМНА ЕТИКА – етика, що ґрунтується не на власних принципах, а на запозичених з інших наук.

ГІДНА ПРАЦЯ – зайнятість в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. **Г.п.** охоплює можливості для роботи, які забезпечують продуктивні і справедливі доходи, безпеку на робочому місці і соціальний захист сім'ї, найкращі перспективи для особистісного розвитку та соціальної інтеграції, організація та участь у прийнятті рішень, рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків.

ГІДНІСТЬ – особливе моральне ставлення людини до себе, що виявляється в усвідомленні своєї самоцінності й моральної рівності з іншими людьми; ставлення до людини інших людей, в якому визнається її безумовна цінність.

ГІДНІСТЬ – це поняття моральної свідомості, яке виражає уявлення про цінність всякої людини, як моральної особистості, а також категорія етики, що означає особливе моральне ставлення людини до самої себе і ставлення до неї з боку суспільства, в якому визнається цінність особистості. *Почуття власної гідності* – це переживання власної цінності, своїх власних досягнень перед суспільством та утвердження їх, можливо, всупереч обставин.

ГНУЧІСТЬ – здатність організації перерозподіляти ресурси з одного виду діяльності на інший з метою випуску нового продукту на запити споживачів.

ГНУЧІСТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ – можливість внесення коректив чи прийняття нового рішення, вияву творчої активності виконавців, раціональної ініціативи, пошуку ефективніших шляхів і засобів досягнення поставлених цілей.

ГРА ДІЛОВА – вид інтерактивного навчання. (ділова гра) Застосовується для вирішення проблемних ситуацій по заздалегідь ігровому сценарію; - прикладна методика й система розв'язання конкретних управлінських завдань на підприємстві або в організації, що має характер нетривалого тренінгу (метод активного навчання) керівного персоналу; -форма відтворення предметного і соціального змісту професійної діяльності, моделювання систем відносин, характерних для даного виду практики. Проведення ділової гри - це розгортання особливої (ігрової) діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку виробництва.

ГРОМАДСЬКА ДУМКА – поняття соціології та соціальної психології, в якому відображається наявність у соціальної групи (колективу) спільних уявлень, суджень, спільного розуміння значущих для неї предметів і явищ, тобто громадська думка є сукупністю оціночних суджень, в яких відображається позиція соціальної групи щодо важливих для неї подій.

ГРУПА (group) – сукупність людей, об'єднаних загальними інтересами, професією, діяльністю та ін.

ГРУПА (КОЛЕКТИВ) – дві особи чи більше, які мають спільну мету та для її досягнення взаємодіють між собою таким чином, що кожна особа впливає на інших й одночасно перебуває під їхнім впливом.

ГРУПА В ОРГАНІЗАЦІЇ – відносно усталене, нечисленне за складом, пов'язане із загальними цілями об'єднання осіб, де здійснюється безпосередній контакт між окремими особами на довго- або короткостроковій основі. Група існує як спільність, сформована на формальних (офіційних) або неформальних (неофіційних) засадах.

ГРУПИ ФОРМАЛЬНІ – об'єднання людей в межах організації, створені за рішенням вищого керівництва для виконання певних виробничих або управлінських функцій.

ГРУПОВА ЗГУРТОВАНІСТЬ – процес групової динаміки, який характеризує міру (ступінь) прихильності до групи належних до неї осіб.

ГРУПОВА НАВЧАЛЬНА – це окремий вид урочної діяльності діяльність школярів, який потім виконують у складі малих навчальних груп і для якого спілкування виступає одночасно умовою та результатом діяльності. Завдяки цьому забезпечується вираження думки, проявляється взаємодопомога, досягається розв'язання поставлених навчальних завдань. Статусу самостійного виду пізнавальної діяльності вона здобуває завдяки таким структурним елементам, як об'єкт, груповий суб'єкт, активність суб'єкта, засоби діяльності, результат спільних навчальних дій.

ГРУПОВИЙ КОНФЛІКТ (group conflict) – стан дезорганізації, порушення рівноваги в групі.

ГУМАНІЗМ (лат. *humanitas* – «людяність», *humanus* – «людяний», *homo* – «людина») – це світоглядний і моральний принцип, який у широкому філософському значенні постає концепцією людського буття і заснований на ній системі світогляду, що стверджує цінність людського існування, гідності, права і свободи кожного людського індивіда, обґрунтовує можливості розвитку людини як роду і як індивіда; це провідний принцип, який пронизує усі галузі права і визначає усі норми моралі. У сучасному суспільстві Г. набуває цілком буденного практичного змісту, скільки виникають «типові» задачі гуманізації екології, економіки, політики, гуманітаризації культури, науки, освіти.

ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО - це індивідуальні чи колективні насильницькі дії, спрямовані переважно або виключно на певну групу осіб через їх гендерну приналежність. **Г.з.н.** означає будь-які небезпечні дії, які вчиняються проти волі людини, і які базуються на соціально визначених гендерних відмінностях між жінками та чоловіками.

ДЕВІАНТНА ПОВЕДІНКА – (від лат. «відхилення») поведінка, яка визнається невідповідною щодо норм і зразків, загальноприйнятих у певному соціумі.

Девіантний – такий, що відхиляється від прийнятої норми, традиції; термін застосовується у різних сферах: девіантна поведінка, девіантні форми мистецтва тощо.

Дегуманізація – термін, яким позначається уявлення про втрату суспільством цінностей, байдужість, інертність, відмову від прагнення до справедливості, зменшення уваги до особистості та індивідуальності особи.

ДЕЛЕГУВАННЯ – стиль лідерства в моделі П. Херсі і К. Бланшара, за якого лідер поєднує мінімальну орієнтацію як на виконання робочих завдань, так і на стосунки з підлеглими. Це дозволяє послідовникам, які здатні й бажають працювати, взяти на себе максимум відповідальності за виконання роботи.

ДЕЛЕГУВАННЯ ЧИ ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ – передавання прав щодо прийняття рішень з вищого рівня до нижчого (процес передавання керівником частини своєї роботи та необхідних для її виконання повноважень підлеглому, який приймає на себе відповідальність за її виконання). Делегування є засобом, за допомогою якого керівництво розподіляє серед співробітників численні завдання, які повинні виконуватись для досягнення мети організації.

ДЕЛІКАТНІСТЬ (франц. *delicat*, від лат. *delicatus*) – це здатність, властивість або якість людини поводитися з людьми ввічливо, запобіжно, обережно й уважно, не завдаючи шкоди їхній самоповазі.

ДЕМОКРАТИЧНИЙ СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА (*democratic style of management*) – стиль базується на колегіальності прийняття рішень, врахуванні думок і, по можливості, побажань підлеглих, передачі частини повноважень підлеглим; стиль заохочення, ініціативи.

ДЕОНТОЛОГІЯ – (від грец. «належне») 1) розділ етики, який досліджує проблеми обов'язку та належного; 2) вчення про юридичні, професійні, моральні обов'язки правила, поведінки медичного працівника по відношенню до хворого.

ДЕСКРИПТИВНА ЕТИКА – (від лат. «опис») галузь етики, яка використовує конкретно-соціологічний та історичний аналіз для дослідження функціонування моралі у певному соціумі.

ДИДАКТИЧНИЙ КРЕДИТ – це один із критеріїв порівняння якості кредит вищої освіти у різних навчальних закладах, який забезпечує студентам право вільного вибору навчальних дисциплін відповідно до структурно-логічних схем з метою вчасного і якісного їхнього засвоєння, крім того, він є числовою мірою повного навчального навантаження студента (1 кредит = 30 годин).

ДИЗАЙН (з англ. *design* – креслити, проектувати) – вид проектної міждисциплінарної художньо-технічної діяльності з формування цілісного предметного середовища, що оточує людину; художнє конструювання предметів, інтер'єрів тощо; проектування естетичного вигляду промислових виробів.

ДИНАМІКА КОНФЛІКТУ (*dynamics of the conflict*) – послідовна зміна стадій і етапів, які характеризують процес розгортання конфлікту від виникнення конфліктної ситуації і до її вирішення.

ДИСКРИМІНАЦІЯ (латин. *discriminatio* – «розрізнення») – будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав для членів певної групи стосовно можливостей інших груп. В якості ознаки може виступати будь-яка значуща відмінність людини, наприклад, раса, національність, громадянство, стать, релігійні переконання, сексуальна орієнтація, вік,

інвалідність, рід занять тощо. Будь-яка Д., як правило, спирається на *упередження* (особисті) на *стереотипи* (у суспільстві).

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ – сучасна освітня технологія з навчання (ДН) використанням засобів передачі навчально-методичної інформації на відстань (телефони, телебачення, радіо, модемний та супутниковий зв'язок, комп'ютери, аудіовізуальні засоби навчання та ін). Технологія ДН сприяє зростанню ефективності навчального процесу, активізації учнів, підвищенню інтересу до навчання, можливості використання унікального досвіду видатних педагогів різних країн, збагаченню вітчизняних освітніх технологій, формуванню більш гнучкої системи освітніх курсів та дисциплін, більш якісному контролю знань учнів та ін.

ДИСЦИПЛІНА – певний порядок поведінки людей, що забезпечує узгодженість дій всередині організації, обов'язкове засвоєння та виконання людьми встановлених норм і правил, а також способи, за допомогою яких устанавлюється цей порядок.

ДИФЕРЕНЦІЙОВАНЕ НАВЧАННЯ – навчання, яке враховує індивідуальні навчання(ДН) відмінності між учнями в класі або в навчальному плані школи; 1) профільне навчання, організоване для досягнення глибшої підготовки у визначеній ділянці. 2) стосовно загальноосвітньої школи - розподіл навчальних планів і програм у старших класах середньої школи. Виокремлення та посилення профілюючих навчальних предметів здійснюється із збереженням державних стандартів загальноосвітніх знань з усіх предметів. ДН може будуватися як за науко-теоретичними профілями (гуманітарний, фізико-математичний, хімічний, біолого-агрономічний), так і за науково-технічними. Комплектування профільних класів здійснюється згідно з нахилами та інтересами учнів. Після закінчення будь-якого відділення молодь дістає достатню підготовку та однакові права до вступу у вищі навчальні заклади освіти. ДН також може здійснюватися у формі додаткових занять за вибором (за рахунок часу, відведеного для цього навчальним планом).

ДІАПАЗОН УПРАВЛІННЯ – межа впливу керівника на організацію, визначений обсяг організаційного простору, який керівник може контролювати, гранична кількість підлеглих, якими керівник може управляти з оптимальною ефективністю.

ДІЛОВА БЕСІДА (РОЗМОВА) (*business conversation (talk)*) – це вид міжособистісного ділового, службового спілкування, що передбачає обмін інформацією, поглядами, думками і спрямований на вирішення певної проблеми.

ДІЛОВА ГРА – імітаційна гра, яка за змістом і способом проведення імітує діяльність керівників й фахівців і дає змогу проаналізувати (передбачити) комплекс причин (явищ, чинників), що зумовлюють зміни господарських ситуацій.

ДІЛОВА ЕТИКА МЕНЕДЖЕРІВ (ПІДПРИЄМЦІВ) – містить у собі систему ідеалів (цінностей, норм тощо), на які спирається менеджер, будь-яка ділова людина, щоб досягти поставленої мети.

ДІЛОВА ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА – цілеспрямований процес устанавлення відповідності якісних характеристик

персоналу (здібностей, мотивацій та властивостей) вимогам посади чи робочого місця.

ДІЛОВЕ (УПРАВЛІНСЬКЕ) СПІЛКУВАННЯ – двосторонній або багатосторонній процес, зумовлений необхідністю здійснення управлінських функцій шляхом встановлення відносин, налагодження зворотного зв'язку.

Ділове спілкування (*business communication*) – спілкування, метою якого є організація і оптимізація виробничої, наукової, комерційної чи іншої діяльності, де на першому місці стоять інтереси справи, а не конкретних співрозмовників.

Діловий етикет (*business etiquette*) – норми, які регулюють стиль роботи, манеру поведінки, спілкування при вирішенні ділових проблем.

Діловий лист (*business letter*) – документ, який використовується для зв'язку, передавання інформації на відстані між кореспондентами (юридичними або фізичними особами).

ДІЛОВИЙ ПРИЙОМ (*business official reception*) – зібрання запрошених гостей на честь завершення переговорів, підписання контракту, запрошених гостей, ювілею і презентації фірми та ін.

ДІЛОВИЙ ПРОТОКОЛ (*business minutes*) – регламентований порядок зустрічей і проводів делегацій, проведення бесід, переговорів і прийомів, ведення ділового листування, підписання договорів, угод та ін.

ДІЛОВОДСТВО (*clerical work; office work*) – сукупність операцій щодо створення, приймання, реєстрації, візування, підписання, затвердження, розмноження, передавання, відправлення, контролю, зберігання і знищення службової кореспонденції.

ДОБРО І ЗЛО – категорії етики і поняття моральної свідомості, що в найбільш загальній формі демонструють розмежування морального й аморального, належного і такого, що піддається осуду, в мотивації діяльності і вчинках, моральних якостях і відношеннях людини, соціальних явищах. Говорячи про фундаментальний характер понять **Д. і З.**, потрібно враховувати їх принципову неможливість остаточного визначення, неможливість завершеної дефініції. Критерії розуміння **Д. і З.** – у визнанні абсолютної цінності життя і самоцінності індивідів. У широкому розумінні дані поняття розглядають наступним чином. **Д.** – те, що оцінюється позитивно, розглядається як важливе, значуще в житті людини і суспільства, що є умовою життя, розвитку, гармонії та досконалості. У сучасній етиці **Д.** розкривається в кількох взаємопов'язаних аспектах: як сукупність позитивних принципів та норм моралі; як моральна якість вчинку; як моральний мотив та моральна мета вчинку; як людські чесноти (відповідальність, чесність, порядність тощо). **З.** – те, що руйнує, пригнічує, принижує, знищує. Моральне **З.** суб'єктивне за природою, це зло, яке чиниться за безпосередньої участі внутрішнього світу людини, її свідомості та волі – за своїм власним вибором.

ДОБРО ТА ЗЛО – найбільш загальні поняття моральної свідомості, категорії етики, які характеризують позитивні й негативні моральні та моральнісні цінності.

ДОВГОСТРОКОВИЙ ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН ЗРОСТАННЯ – план професійного зростання робітника на весь період його трудової діяльності, який складається керівником високого рангу та співробітником за участю безпосередньо керівника й, бажано, психолога (у літературі частіше застосовується термін «план кар'єри»). Він передбачає прямий діалог співробітника з «високим» керівником, покликаний сприяти розвитку самосвідомості робітника, його активності й прагнення до досягнення цілей та може включати діаграму зростання («кар'єрограму») й графік зростання, що показує ріст кваліфікації та зарплати з часом. Цей підхід пов'язаний з персоніфікацією управління.

ДОВІРА (trust) – морально-психологічна категорія, яка виявляє ставлення до дій іншої особи і до неї самої; ґрунтується на переконаності, що діє ця особа правильно, що їй притаманні сумлінність і чесність.

ДОВІРА – ставлення до іншої особи та до її дій, яка ґрунтується на впевненості в її правоті, вірності, порядності, добросовісності, чесності. Під Д. найчастіше мають на увазі надійність виконання зобов'язань, передбачуваність, точність та ефективність виконання обов'язків.

ДОСКОНАЛІСТЬ – повнота усіх переваг, вищий ступінь будь-якої якості; оптимальність стану розвитку естетичного феномену, що виявляється у повній співвіднесеності сутності та явища.

ДУХ КОЛЕКТИВУ – специфічна морально-психологічна атмосфера, яка панує в групі людей. Оскільки колектив є групою з чітко визначеною метою, позитивною соціальною орієнтацією, то він справляє позитивний вплив на своїх членів.

ДУХОВНИЙ СВІТ ОСОБИСТОСТІ – система свідомо-психологічних рис, особливостей, яка в своїй цілісності виявляє міру усвідомлення людиною сутності буття, свого місця та призначення в світі й проявляється в її ставленні до світу та до себе.

ДУХОВНІ ЦІННОСТІ – витвори людського духу, що зафіксовані в здобутках науки, мистецтва, моралі, культури.

ДУХОВНІСТЬ – категорія людського буття, що зумовлює його трансцендуючий та комунікативний характер, виражає здатність людини до творення культури й самотворення. Д. вказує на існування у людині якостей Духу, тобто внутрішня сутність людини як Іскри Божої і проявлення цих якостей Духа у повсякденному житті, коли людина проявляє свої глибинні духовні якості – безумовну, всепрощаючу любов, співчуття, милосердя.

ЕВДЕМОНІЗМ (гр. εὐδαιμονία - щастя, блаженство) – етичний напрям, який вважає щастя, блаженство вищою метою людського життя; один з основних принципів давньогрецької етики, тісно пов'язаний із сократівською ідеєю внутрішньої свободи особи, її незалежністю від зовнішнього світу.

ЕГОЇЗМ (selfishness) – морально-психологічна риса особи; полягає в надмірній зосередженості на своєму “я”, замкненості у вузькому світі своєї індивідуальності.

ЕЙДЖИЗМ - (англ. ageism, від слова age – вік) – дискримінація людини на підставі її віку, поширена як у формальних, так і в

неформальних сферах життя суспільства. Проявляється в готовності адекватно сприймати і співпрацювати лише з людьми, які відповідають заздалегідь установленим віковим критеріям.

ЕКОНОМІЧНА ЕТИКА (*economical ethics*) – розділ науки, визначає методи і форми досягнення етично виправданих економічних цілей.

ЕКСТРЕМІЗМ (від фр. *extremisme*, лат. *extremus*—«крайній») – прихильність до крайніх поглядів і, особливо, методів, дій, заходів у політиці. Під Е. прийнято вважати провокацію масових заворушень, громадянську непокору, терористичні акції, методи партизанської війни.

ЕМПАТІЯ (*empation*) – уміння проникнути в переживання іншої людини, уміння співпереживати, співчувати.

ЕМПАТІЯ (англ. *empathy* від (грец. *patho*) – співпереживання) – здатність сприйняти почуття іншої людини, зрозуміти її думки, загалом поставити себе на місце, у якому опинилася ця людина у певній ситуації.

ЕТИКА БІЗНЕСУ (*business ethics*) – правила, норми, що регулюють відношення суб'єктів бізнесу.

ЕТИКА ДІЛОВИХ ВІДНОСИН (*ethicsof the business relations*) – система знань про моральні аспекти ділових відносин.

ЕТИКА (*ethics*) (з грецьк. *ethos* – нрав, звичай, характер) — система знань (наука) про мораль та моральність, їх сутність та історію розвитку, їх роль та місце в житті людини. Е. – система знань про добро та зло, їх актуалізацію в житті людини.

ЕТИКЕТ (*etiquette*) (фр. *étiquette*, букв. «етикетка», «ярлик») — це сукупність формальних правил, що регулюють зовнішній прояв людських стосунків, а саме: поведінка з людьми, форми звертання, вітання, вибачення, подяки, поведінка в місцях загального користування, манери, одяг тощо. Е. – це не лише загальноприйнята форма вираження та самореалізації людини, а й форма стримування, самоконтролю, опанування емоцій і вчинків. На відміну від моралі з її безпосереднім впливом на свідомість людини, Е. зачіпає лише зовнішній, формальний бік людських взаємовідносин.

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС – це сукупність етичних правил, вимог, норм, що приписуються до виконання.

ЕТНОЦЕНТРИЗМ (грец. *ethnos* – група, плем'я і лат. *centrum* – центр) – погляд на світ крізь призму етнічної ідентифікації. Життєві і культурні процеси при цьому оцінюються через традиції етнічної самосвідомості, яка виступає як ідеальний зразок.

ЕТОС – грецьке *ethos* – первісне значення: місце сумісного проживання, дім, людське житло, звіринє лігво, пташине гніздо; пізніше – стійка природа будь-якого явища, звичай, норов, характер.

ЄВРОПОЦЕНТРИЗМ – культурфілософська і світоглядна установка, згідно з якою Європа з притаманним їй духовним укладом постає центром світової культури і цивілізації.

ЖИТТЄВИЙ СВІТ – це світ донаукового життя з його хаосом невпорядкованого споглядання, з його здогадками, забобонами й передбаченнями, що виступає ціннісною основою всіх ідеальних утворень

і теоретичних конструкцій науки. Термін введений до наукового вжитку німецьким філософом Е.Гуссерлем (1859-1938).

ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ОРГАНІЗАЦІЇ – сукупність стадій, що проходить організація за період свого функціонування: народження, дитинство, юність, зрілість, старіння, відродження.

ЗАЛУЧЕННЯ ДО УЧАСТІ – стиль лідерства в моделі П. Херсі і К. Бланшара, за якого лідер встановлює партнерські відносини з послідовниками, надаючи їм можливість брати участь у прийнятті рішень на своєму рівні з метою стимулювання бажання виконувати їх завдання.

ЗАОХОЧЕННЯ (*incentive*) – матеріальне або моральне стимулювання праці, діяльності людей.

ЗАСОБИ ДОСЯГНЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ – методи організаційного аналізу та проєктування, методи соціальної психології, що дають змогу змінювати поведінку членів організації, свідомо впливаючи на цінності, міжособистісні та міжгрупові взаємини, індивідуальні навички, а також поєднання методів організації праці (у тому числі ергономіки) з досягненнями «поведінкових наук», які допомагають створити умови для більш інтенсивного використання людського потенціалу, а отже, потенціалу систем управління загалом.

ЗВИЧАЙ – колективна форма дії, що історично склалася і поширена в суспільстві або колективі, здатна повторюватися в певних обставинах. В широкому значенні **З.** – це загальноприйнятий порядок, правила, які здавна існують у громадському житті й побуті якого-небудь народу, суспільної групи, колективу, традиційний порядок відзначення яких-небудь подій, свят тощо, пов'язане з виконанням певних дій і використанням відповідних атрибутів, предметів.

ІДЕНТИФІКАЦІЯ (*identification*) – уподібнення себе іншому.

ІМІДЖ (*image*) – 1) враження, яке особистість або організація справляють на людей і яке фіксується в їх свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявлень. 2) штучна імітація або подання зовнішньої форми будь-якого об'єкта, особливо особи; представницький образ будь-кого, що створюється для населення.

ІМІДЖ (англ. *image* – образ) ОРГАНІЗАЦІЇ – позитивний («золотий») запас будь-якої організації; основна конкурентна перевага; загальний образ, репутація, думка громадськості, споживачів і партнерів про престиж підприємства, його товари та послуги, тобто враження, яке організація та її співробітники справляють на людей та яке фіксується в їх свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявлень.

ІМПЕРАТИВНІСТЬ (лат. *imperativus* – владний, від лат. *impero* – наказую) – специфічна властивість моралі, що виражається у формі повеління, припису, вимоги. Є вираженням морального закону, іманентної властивості моралі, через яку реалізується її сутність. **І.** – це форма вираження вимог і приписів моралі, спосіб реалізації її норм і принципів. **І.** завжди виявлялася одним із засобів узгодження суспільних і особистих інтересів, у взаємодії яких провідне начало об'єктивно належить суспільному інтересу.

ІНДИВІД (лат. *individuum* – неподільний) – це окремий організм, який існує самостійно, зокрема людина, особа, одиничний представник людського роду.

ІНДИВІДУАЛІЗМ (фр. *individualisme*) – ідейне, ціннісне ядро сучасної західноєвропейської культури; моральний принцип, в основі якого лежить культ індивідуальних інтересів, що стверджує пріоритет і автономію особистості перед будь-якою формою соціальної спільноти. У сучасному суспільстві **І.** проявляється як *реакція на стандартизацію та позбавлення індивідуальності, протест проти маніпулювання свідомістю людини, проти тоталітарних режимів, сцієнтистського, прагматичного та утилітарного підходу до людини.* Цей протест може набувати таких форм, як *нігілізм, скептицизм, цинізм, волюнтаризм, анархізм, егоїзм, авторитаризм.* *Нігілізм* як принцип заперечення моральних та ідеологічних норм веде до скептичного сумніву стосовно достовірності чого б то не було і до цинічної зневаги і висміювання культурних феноменів. *Волюнтаризм* як довільність вибору в актах свободи може означати звільнення особистості від влади, *анархізм.* Яскравим виявленням **І.** в моралі є *егоїзм* як принцип життєвої орієнтації і моральна якість себелюбства і користолюбства. Догматичний полюс індивідуалістичної орієнтації виказує *авторитаризм*, що обґрунтовує моральність божественними веліннями, або з вказанням на владу іншого авторитету. Таким чином, пріоритет і автономія особистості перед будь-якою формою соціальної спільноти є конструктивними до тих меж, за якими перетворюються у безвідповідальне й антигуманне буття людини в світі. Етичною доктриною, що повністю заперечує **І.**, є *холізм.*

ІНДИВІДУАЛЬНА ПРОФЕСІЙНА МІСІЯ – конкретне призначення співробітника в організації, що враховує його функціональні обов'язки, здібності, трудовий тип, прагнення, особливості.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ – здатність особистості бути суб'єктом, досягаючи при цьому найвищого рівня суб'єктивності.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ СТИЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ – стійка індивідуально-специфічна система психологічних засобів, прийомів, навичок, методів, способів здійснення певної діяльності.

ІНДИВІДУАЛЬНІ АКТИ УПРАВЛІННЯ – акти управління, адресовані певним об'єктам управління (накази, постанови, розпорядження, циркуляри, вказівки, резолюції).

ІНДИВІДУАЛЬНІСТЬ (лат. *individuitas* – неподільність) – сукупність своєрідних особливостей і певних властивостей людини, які характеризують її неповторність і виявляються у рисах характеру, у специфіці інтересів, якостей, що відрізняють одну людину від іншої. **І.** визначає людину як автора власного життя, як творця унікального життєвого шляху, носія багатогранної неповторності, авторського світогляду. Індивідуальність визначається витвореною нею духовно-практичною реальністю, що є сукупним результатом саморефлексії, совісті як особистого морального імперативу добра, віри як засобу поєднання макро- і мікрокосму, що породжує людину духову.

ІННОВАЦІЇ – нові досягнення, призначені для впровадження та використання у діяльності підприємства.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ – комплекс взаємопов'язаних науково-дослідницьких, проєктно-конструкторських робіт й організаційних заходів зі створення нової чи вдосконалення наявної продукції та технологій та впровадження інших змін на підприємстві для забезпечення його конкурентоспроможності й ринкового успіху.

ІННОВАЦІЙНА ОСВІТНЯ ТЕХНОЛОГІЯ – це якісно нова сукупність форм, методів і освітніх засобів навчання, виховання й технологія управління, привносить суттєві зміни до результату освітнянського процесу і є моделлю, що включає в себе; - навчальну інноваційну технологію (підбір операційних дій педагога з учнем, в результаті яких суттєво покращується мотивація учнів до навчального процесу), - виховну інноваційну технологію (мистецькі засоби і прийоми впливу на свідомість особистості учня з метою формування в нього особистісних цінностей у контексті загально-людських), -управлінську інноваційну технологію (сучасні економічні, психологічні, діагностичні, інформаційні технологи, що створюють умови для оперативного й ефективного прийняття керівником управлінського рішення).

ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ – основний напрям стратегічного планування, здійснюваного на рівні вищого управління організації. Розробка та впровадження інновації – основний напрям стратегії організації. Головне в інноваційній політиці організації – формулювання основної мети розробки інновації, визначення термінів і проведення оцінки результатів у вигляді конкретних цілей, скорочення термінів і впровадження інновації. Чітка інноваційна політика організації задає напрям для збирання інформації та вироблення пропозицій, що призводить до наполегливого пошуку можливостей та створює мотивацію для груп розроблювачів.

ІНТЕРАКТИВНЕ НАВЧАННЯ – діалогове, у ході якого навчання (ІН) здійснюється взаємодія вчителя та учня; спеціальна форма пізнавальної діяльності з цілком конкретними та прогнозованими цілями; - різновид активного. Сутність його полягає в тому, що навчальний процес відбувається за умов постійної активної взаємодії всіх учнів та педагогів. Це співнавчання взаємо-навчання (колективне, групове, навчання у співпраці), коли всі суб'єкти педагогічного процесу є рівноправними, рівнозначними. Організація ІН передбачає моделювання на уроці життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне розв'язання проблем. Використання інтерактивних технологій навчання запорукою атмосфери співробітництва, доброзичливості у класі.

ІНТЕРАКТИВНИЙ КЕРІВНИК – керівник, що виявляє велику увагу до досягнення консенсусу, участі в роботі всіх членів колективу, їхнім взаємодіям і порозумінню.

ІНТУЇЦІЯ – здатність індивіда не звертаючись до логічних обрахувань швидко «схоплювати» особливості поточної ситуації та приймати рішення на основі минулого досвіду.

ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ – організація процедури збору, обробки та передачі адекватної, своєчасної й достовірної інформації для планування, контролю, оцінки та координації виробничої діяльності організації.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ – сукупність інформаційних ресурсів, засобів, методів і технологій, що сприяє ефективному проведенню всього процесу управління, у тому числі розробці й реалізації управлінських рішень.

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ – система, що включає засоби та канали зв'язку між суб'єктом й об'єктом управління, спілкування та обміну інформацією між людьми, соціальними спільнотами, господарськими системами й організаціями.

ІНФОРМАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКА – сукупність відомостей про внутрішній та зовнішній стан керованої системи (об'єкта управління), що використовується для оцінки ситуації та розробки управлінських рішень.

ІНЦИДЕНТ (incident) – вчинок (подія) в результаті активізації діяльності однієї із протидіючих сторін, який зачіпає інтереси іншої сторони, унаслідок чого може початися конфлікт.

ІРОНІЯ (дав.-гр. εἰρωνεία – лукавство, глузування, прихований гумор) – витончена, прихована посмішка; форма комічного, один зі способів створення комедійного образу.

ІРРАЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ – ґрунтується на передбаченні, що рішення приймається без пошуку та дослідження можливих альтернатив. Ірраціональна модель звичайно відбиває бажання менеджерів задовольнити в першу чергу свої індивідуальні інтереси. Рішення за цією моделлю є функцією розподілу влади в організації.

КАТЕГОРІЇ ЕТИКИ – загальні поняття етики, які віддзеркалюють найсуттєвіші сторони й елементи моралі та утворюють теоретичний апарат етики як науки. Мають безпосереднє відношення до *моральної свідомості*, оскільки виступають водночас і відображенням найзагальніших властивостей дійсності, й актуальними формами діяльності свідомості, що має справу з даним аспектом дійсності. **К.е.** різноманітні, підлягають різним класифікаціям, найбільш традиційною серед яких є класифікація за структурою: *категорії моральної свідомості* (моральне переконання, моральний вибір, моральна мета, моральний принцип, моральна норма); *категорії моральних відносин* (моральний конфлікт, моральна репутація, моральний авторитет); *категорії моральної діяльності* (моральний вчинок, моральні наслідки, моральні санкції тощо).

КВАЛІФІКАЦІЯ (лат. qualis – якої якості та facio – роблю) – поняття психології праці, що означає ступінь професійної підготовленості працівника до певного виду діяльності. Кваліфікацію набувають у процесі оволодіння індивідом знаннями, уміннями та навичками (загальнотрудовими та спеціальними).

КЕРІВНИК – особа, яка очолює організацію, її структурно відокремлений виробничий або функціональний підрозділ і наділена повноваженнями приймати рішення щодо розпорядження виділеними їй матеріальними, фінансовими та трудовими ресурсами.

Керівник (leader; manager; chief) – особа, на яку офіційно покладено функції управління організацією.

КЕРІВНИЦТВО – вид управлінської діяльності, який на засадах лідерства та влади забезпечує виконання функцій менеджменту, формування методів менеджменту та їх трансформацію в управлінські рішення шляхом використання комунікацій; право особи давати офіційні доручення підлеглим і вимагати виконання їх; процес впливу на підлеглих за допомогою формальних важелів для забезпечення виконання ними офіційно визначених доручень і вирішення певних завдань; процеси планування, організації, розпорядництва, координування, мотивування, контролювання та регулювання й наставництво щодо методів і способів виконання робіт підлеглими.

КЕРІВНИЦТВО (*management, administration*) – 1) мистецтво впливати на інших для досягнення певної мети; 2) керівник, керівний склад якої-небудь організації.

КЛАСИЧНА МОДЕЛЬ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ – передбачає, що особа, яка приймає рішення, повинна бути в цьому процесі абсолютно об'єктивною та раціональною (мати чітку мету прийняття рішення, мати вичерпну інформацію щодо ситуації прийняття рішення, можливих альтернатив і наслідків їх реалізації), а вибрана альтернатива – максимізувати вигоди для організації.

КЛЮЧОВІ ФАКТОРИ УСПІХУ (або конкурентні переваги) – характерний для певної галузі перелік чинників, що приносять їй переваги перед іншими галузями (наприклад, у боротьбі за інвестиції за рахунок більшої прибутковості або швидкості обороту капіталу), а також одним підприємствам галузі над іншими.

КОЛЕКТИВ (*staff*) – 1) соціальна група вищого рівня розвитку з певною організаційною структурою, що поєднана цілями спільної суспільно-корисної діяльності і має складну динаміку формальних та неформальних стосунків. Діяльність членів К. визначається особистісно значимими і соціально визнаними цінностями. 2) вищий рівень розвитку та функціонування соціальної групи, що відзначається єдністю ідейних, організаційних, ділових і міжособистісних стосунків. Для колективу характерна єдність цілей, високий рівень спілкування.

КОЛЕКТИВІЗМ – особливість суспільств, у яких індивіди з моменту народження інтегровані у згуртовані групи.

КОЛЕКТИВІЗМ – найважливіший принцип не тільки професійної, а й загальнолюдської моралі (протилежним принципом є індивідуалізм). К. підкреслює взаємозалежність людей, висуває на перший план громаду й суспільство, ставлячи групову мету над особистою.

КОЛЕКТИВНЕ ОБГОВОРЕННЯ ПРОБЛЕМИ – спосіб стимулювати уяву та розглянути нові ідеї та проекти.

КОЛЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ – стиль лідерства в концепції Р.Блейка і Дж. Моутон, за якого в колективі формується атмосфера взаємної поваги та довіри, а досягнення цілей організації забезпечується зусиллями відданих загальній справі підлеглих.

КОЛЕКТИВНИЙ СУБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ – управлінський колектив, який характеризується системою інтегральних властивостей, притаманних соціальній групі, але опосередкованих специфікою управлінської діяльності.

КОМЕРЦІЯ (*commerce, trade*) – організація торгівлі, торговельні операції, торговельна і торговельно-посередницька діяльність, участь у продажу товарів і послуг; вид підприємницької діяльності.

КОМП'ЮТЕРИЗАЦІЯ НАВЧАННЯ - застосування комп'ютера як засобу навчання навчання; використання комп'ютера в навчально-виховному процесі з метою підготовки молоді до життя в інформаційному суспільстві; підвищення ефективності навчання шляхом впровадження засобів в інформаційному суспільстві; підвищення ефективності навчання шляхом впровадження засобів інформатизації.

КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА – наявність у керівника спеціальної освіти, широкої загальної та спеціальної ерудиції, необхідного досвіду роботи, відповідних умінь і навичок щодо управління колективом, постійне підвищення ним своєї науково-професійної підготовки.

КОМПЕТЕНЦІЯ (лат. *competo* – відповідаю, належу) – сукупність повноважень й обов'язків органу управління, у межах яких він має право та зобов'язаний діяти самостійно.

КОМПЛЕКСНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА – накреслений для планомірного здійснення, об'єднаний єдиною метою та зорієнтований на певні терміни комплекс взаємопов'язаних завдань, а також конкретних соціальних, економічних, наукових, технічних, організаційних заходів.

КОМПОЗИЦІЯ (*composition*) (з лат. *composition* – складання, створення) – побудова виступу, співвідношення його окремих частин, відношення кожної окремої частини до виступу як єдиного цілого.

КОМПРОМІС (лат. *compromissus* – погодження, угода, взаємні поступки) – шлях знаходження різними силами, групами, політичними партіями взаємоприйняттого рішення, примирення позицій через компроміс з питань, що розглядаються для досягнення певних цілей.

КОМУНІКАБЕЛЬНІСТЬ (*sociability*) – риса особистості, здатність її до спілкування з іншими людьми, товариськість.

КОМУНІКАБЕЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА (лат. *communico* – з'єдную, повідомляю) – риса особистості, яка виявляється у здатності до встановлення контактів, спілкування, товарищескості.

КОМУНІКАТИВНА СХЕМА – спосіб, за допомогою якого працівники команди (робочої групи) спілкуються між собою.

КОМУНІКАТИВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ КЕРІВНИКА – притаманні керівникові комунікативні можливості, які виступають внутрішнім резервом особистості, реалізуються як свідомо, так і стихійно.

КОМУНІКАЦІЯ (*communication*) – фундаментальна ознака людської культури, яка полягає у взаємозв'язку, взаємоспілкуванні, взаємодії людей на основі обміну певною інформацією.

КОМУНІКАЦІЯ – інформаційна взаємодія суб'єктів, яка характеризується наступними ознаками: суверенітетом учасників взаємодії; суверенітетом їх ціннісних орієнтацій, інтересів, уявлень про предмет взаємодії і відношення до нього; технологічною забезпеченістю рівноправного інформаційного обміну; технологічною забезпеченістю рівного рівня інформації про ситуацію і предмет взаємодії.

КОНТЕКСТ (лат. contextus – тісний зв'язок, сплетення) – мовні, культурні, історичні, суспільно-політичні реалії, які зумовлюють ту чи іншу інтерпретацію досліджуваного феномена і визначають його комунікаційну цінність.

КОНФЛІКТ (conflict) (з лат. conflictus – зіткнення) – особливий вид особистісної взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні в даній ситуації цілі, інтереси, типи поведінки і під час якого виникають неприємні почуття та переживання.

КОНФЛІКТ (лат. conflictus – зіткнення) – ситуація, набір обставин, при якій виникає зіткнення протилежних сторін, сил чи поглядів, є в наявності відсутність згоди між двома чи більше суб'єктами або внутрішній дискомфорт однієї особи. Види конфліктів: функціональні – тобто такі, що сприяють ефективній діяльності організацій, є позитивними за змістом, містять раціональне зерно та мають еволюційну направленість; дисфункціональні – паралізують нормальне функціонування організацій, обмежують перспективи розвитку, не сприяють максимально ефективному використанню власних та залучених ресурсів.

КОНФЛІКТ ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ – несумісні відмінності в діяльності двох або більше людей, що викликають протидію та порушують ділові стосунки в організації.

КОНФЛІКТ – відношення між суб'єктами соціальної взаємодії, що характеризується їх протиборством на основі протилежно направлених мотивів і думок.

КОНФЛІКТ (лат. conflictus – зіткнення, сутичка) – зіткнення, протистояння сторін як певне загострення протиріч і, як наслідок, стан відкритої боротьби між конфліктуючими сторонами, якими можуть виступати як окремі індивіди, так і цілі групи, організації.

КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ – ситуація, за якої цінності, інтереси, установки сторін об'єктивно вступають у протиріччя між собою, але відкритого зіткнення ще немає.

КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ (conflict situation) – суперечні позиції сторін, прагнення до протилежних цілей, розбіжності в інтересах і бажаннях.

КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ – це ситуація прихованого або відкритого протиборства двох або декількох учасників (сторін), кожний з яких має свої цілі і мотиви, засоби і способи рішення особисто значущої проблеми.

КОНФОРМІЗМ – пасивне, пристосовницьке прийняття готових стандартів поведінки, безапеляційне визнання існуючих порядків, норм і правил, безумовне схилення перед авторитетами.

КОНФОРМІЗМ (від лат. conformis – подібний, схожий, співвідносний) – соціально-психологічна орієнтація особистості, яка складається не внаслідок самостійного обрання культурних цінностей, а як пасивне, пристосовницьке прийняття наявного порядку речей, панівних думок. Розуміється і як пристосуванство, безпринципне і некритичне наслідування будь-якого зразка, що має найбільшу силу тиску.

КОНЦЕПЦІЯ – система доказів певного положення, - система поглядів на те чи інше явище; Ідейний задум твору.

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ – система ідей, принципів, уявлень, що зумовлюють мету функціонування організації, механізми взаємодії суб'єкта та об'єкта управління, характер відносин між окремими ланками його внутрішньої структури, а також визначають необхідний ступінь урахування впливу зовнішнього середовища на розвиток підприємства.

КОРЕКТНІСТЬ – вміння тримати себе в рамках загальноприйнятих правил пристойності у будь-яких ситуаціях.

КОРПОРАТИВНА ЕТИКА – це сукупність норм, принципів і традицій, що формують моделі поведінки у колективі. Інакше кажучи, це система норм і принципів поведінки, що регулюють відносини всередині однієї професійної спільноти.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА – система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, символів а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, які склалися в корпорації або її підрозділах за час діяльності та приймаються більшістю співробітників.

КРИТЕРІЙ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ – норми, відповідно до яких можуть прийматися альтернативні рішення.

КРИТЕРІЙ ДОСТАТНОСТІ – ситуація, коли особа, що відповідальна за прийняття рішення, вивчає альтернативи лише доти, доки не знайде рішення, яке задовольняє мінімальним вимогам, а відтак припиняє пошук найкращого.

КРИТЕРІЙ ЕФЕКТИВНОСТІ – мірило для визначення (оцінки) ефективності, яке характеризує сутнісний зміст ефективності й визначає принцип її вимірювання.

КСЕНОФОБИЯ (від грец. ξένος (ксенос), що означає «чужинець», «незнайомець», та φόβος (фобос), що означає «страх») – має два значення: 1) нав'язливий страх перед незнайомими людьми, страх чужих; 2) ворожість, нетерпимість, ненависть та презирство до осіб іншої віри, культури, національності, до іноземців, представників інших регіонів, а також до чогось незнайомого, чужого, незвичного. **К.** – як форма нетерпимості та дискримінації – упередження, пов'язане з помилковим сприйняттям того, що люди з інших країн, груп, культур або ті, хто говорять іншими мовами, є загрозою.

КУЛЬТУРА (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.

КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ – а) система колективних цінностей, переконань, традицій та норм поведінки, що робить помітний вплив на поведінку як окремих індивідів, так і груп людей, що працюють на підприємстві, а отже, й на процеси та результати спільної роботи; б) характер, особливості, стиль функціонування організації, які виявляються в поведінці й реакціях особистостей та соціальних груп її працівників, у їх судженнях, відносинах, способах вирішення проблем організації праці й виробництва, в обладнанні та внутрішній естетиці, використовуваній техніці й технології тощо.

КУЛЬТУРА ОСОБИСТОСТІ – рівень розвитку системи соціокультурних якостей, які формуються в структурі та процесі життєдіяльності індивіда (в умовах мікро- і макросередовища) й забезпечують як продуктивні, так і репродуктивні її сторони. Культура особистості являє собою індивідуальну форму відбиття результатів сприйняття особистістю культурних цінностей, міру активного засвоєння загальнолюдських і національних культурних багатств, міру її індивідуальної культурної діяльності. Компонентами культури особистості виступають ціннісні якості, які системно формуються та реалізуються в діяльності, та в яких досягнення суспільної культури проявляються як особистісні досягнення.

КУЛЬТУРА СПІЛКУВАННЯ (*culture of communication*) – це сума набутих людиною знань, вмінь та навичок спілкування, які створені, прийняті та реалізуються в конкретному суспільстві на певному етапі його розвитку.

КУЛЬТУРНА НОРМА – імперативне (вимогливе) вираження культурних цінностей у системі правил, які мають відтворюватися в поведінці членів суспільства.

КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ (*management culture*) – 1) комплексна узагальнена характеристика управлінської праці, що відображає її якісні ознаки і особливості. К. у. містить: сукупність знань, міру поглядів, морально-естетичні норми праці, ставлення до праці, навички організації праці, уміння володіти собою і розуміти людей, які працюють поряд; 2) сукупність теоретичних та практичних положень, принципів, норм і цінностей, що мають загальний характер і стосуються певною мірою різних аспектів управлінської діяльності.

КУЛЬТУРА (лат. culture – «обробіток», «обробляти») – це результат людської діяльності, все те, що створено розумом і руками людини, використовується й удосконалюється нею; рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей його членів, відображений у типах і формах життя та діяльності людей, у їх взаємовідносинах та у створюваних ними цінностях. У вузькому розумінні – сфера духовного життя людей.

КУЛЬТУРНА МАРГІНАЛЬНІСТЬ (від лат. margo – край, межа, кордон) – поняття, що характеризує положення й особливості життєдіяльності груп й окремих особистостей, чиї установки, ціннісні організації, моделі поведінки одночасно співвіднесені (реально або потенційно) з різними культурними системами і вимогами, що виходять із них, однак до жодної з яких вони не інтегровані повністю.

КУЛЬТУРНИЙ ШОК – конфлікт двох культур на рівні індивідуальної свідомості. Поняття введене американський антропологом Ф.Боком для означення реакції, відчуттів людини, котра опинилася в незнайомому культурному оточенні і замість звичних факторів, які дають змогу зрозуміти оточуючих і функціонувати в суспільстві, натрапляє на незнайомі і незрозумілі фактори.

КУЛЬТУРНІ ПРАВА – це права, що забезпечують можливості вільного духовного розвитку особистості і суспільства. У найбільш загальному розумінні К.п. за своєю суттю є мірою духовності, яку гарантує особі держава із урахуванням умов життя й діяльності громадян, суспільства і держави. За своїм змістом культурні права і свободи – це

суб'єктивні (особистісні) права людини в культурній (духовній, ідеологічній) сфері, це – певні можливості доступу до духовних здобутків свого народу і всього людства, їх засвоєння, використання й участі у подальшому їх розвитку. До **К.п.** належать право на освіту, право на свободу культурної, наукової та творчої діяльності.

КУЛЬТУРНІ ЦІННОСТІ – фундаментальні світоглядні засади життєдіяльності будь-яких людських спільнот та їхні історичні, інституційні форми й обсяги: від великих культур давнини і сучасності, від країн чи регіонів, носіїв цих культур до виокремлених у них осередків, етнічних, соціальних, релігійних груп і середовищ. **К.ц.** – етичні, інтелектуальні, художньо-естетичні, конфесійні, господарсько-технологічні алгоритми людських колективів у всіх проявах їхнього самоздійснення, обов'язкові для дотримання і виконання членами відповід. колективу.

ЛЕГІТИМНІСТЬ – результат процесу легітимації, під час якого авторитет (влади, начальства) набуває визнання з боку підвладних, або ж усі учасники політичних відносин визнають (виробляють) загальні стандарти (мірила) влади як символічного посередника, що забезпечує взаємне виконання зобов'язань.

ЛІБЕРАЛЬНИЙ (НОМІНАЛЬНИЙ) СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА (*liberal style of management*) – базується на тому, що роль керівника при прийнятті рішень стає номінальною, вказівки не даються, керують підлегли, діє принцип “своя людина”.

ЛІДЕР (*leader*) (від англ. *leader* – провідний, керівник) – особистість, що користується визнанням та авторитетом групи і за якою група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини у групі.

ЛІДЕРСТВО – а) один із механізмів інтеграції групової діяльності, коли індивід або частина групи поєднує, направляє дії всієї групи; б) специфічний тип управлінської взаємодії, який характеризується здатністю однієї особи (лідера) ефективно поєднувати (сполучати) залежно від конкретної ситуації різні джерела влади для впливу на іншу особу або групу людей (послідовників) з метою спрямування їх діяльності на досягнення спільних цілей. Отже, лідерство є функцією лідера, послідовників і ситуаційних змінних.

МАНЕРИ – (фр. *maniere* – прийом, образ діяння) – це вияв індивідуальної духовної культури у взаємовідносинах між людьми, що супроводжується певними рухами тіла, стилем висловлювання думок, виразом обличчя, жестами та іншими деталями вербального і невербального спілкування.

МАНІПУЛЯТОР (*manipulator*) – людина, яка свідомо (тоді це цинізм) або несвідомо вдається до всіляких хитрощів, щоб контролювати ситуацію та досягти своєї мети.

МАНІПУЛЯЦІЯ (*manipulation*) – комунікативний вплив, який веде до створення в іншій людини мотиваційних станів (почуттів, стереотипів), що спонукають його до поведінки, вигідної тому, хто на неї впливає.

МАРГІНАЛЬНІСТЬ (від лат. *margo* – край, межа, кордон) – якісний стан неадаптованості людини чи групи людей до провідних засад культури, існування на межі культур.

МАРКЕТИНГ (*marketing*) – система заходів із вивчення ринку й активного впливу на споживчий попит з метою розширення збуту вироблених товарів.

МЕНЕДЖЕР (*manager*) – найманий професійний керуючий виробництвом, фахівець з керівництва виробництвом.

МЕНЕДЖМЕНТ (*management*) – управління виробництвом, принципи, методи, засоби і форми управління виробництвом.

МЕТОД МОЗКОВОГО – використання цього методу сприяє штурму подоланню психологічної інерції продуктивністю максимальної кількості нових ідей у мінімальний термін. Обґрунтував його американський підприємець А. Осборн, Мозковий штурм є колективним пошуком нетрадиційних шляхів розв’язання проблем, його психологічну основу становить теорія З. Фрейда про те, що у звичайних ситуаціях мислення людини визначається здебільшого свідомістю, в якій панують контроль і порядок, а для подолання психологічної інерції потрібно створити умови для прориву із підсвідомості «неспокійних і грізних сил та інстинктів». Цей метод використовують у роботі зі старшими дошкільниками та молодшими школярами, а також із педагогами під час семінарів-практикумів. З дітьми мозковий штурм може виникнути незаплановано під час розв’язання пізнавального завдання, гри-заняття тощо. Особливість його полягає в тому, що діти у процесі обговорення самі коригують, аналізують висловлені ідеї.

МЕТОД ПРОЕКТІВ – навчальна схема, впроваджена в (МП) американських школах та популяризована в інших країнах, зокрема в Англії. Цей метод полягає в тому, що традиційна класно-урочна система замінюється т. зв. «проектами» як осередками навчання та праці дітей. Проекти повинні відповідати інтересам дітей та поєднувати розумову та практичну діяльність. Вирізняються 4 види проектів: продукційний (створення чогось), консультаційний (естетичне пізнання), проблемний (подолання інтелектуальних труднощів), діяльнісний (досягнення вмінь та навичок у якійсь діяльності). Однак це є не стільки метод, скільки стратегія, яка представляє велику цінність не лише у сфері розвитку і практичних вмінь учнів, але також у їх соціалізації. Стимулює активність учнів, для яких школа стає більш привабливою, як місце прояву їх творчості.

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТНИМИ СИТУАЦІЯМИ – сукупність способів і засобів запобігання, а в разі їх виникнення – вирішення конфліктних ситуацій.

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (*staff management techniques*) – сукупність прийомів чи операцій для впливу на колективи та окремих працівників, щоб скоординувати їхню діяльність у процесі функціонування організації (адміністративні, економічні та соціально-психологічні).

МИСТЕЦЬКИЙ ПІДХІД ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ – підхід до розробки рішень, що ґрунтуються на інтуїції та суб’єктивних оцінках.

МІМІКА (*expression*) – рухи м'язів обличчя, одна із форм виявлення психічних станів людини (особливо емоційних – радість, сум, гнів тощо). М. посідає значне місце в процесі комунікації як додатковий засіб вираження та сприйняття емоційного стану людей, оскільки вона невіддільна від усього складу думок, дій, почуттів людини і є органічним виявом внутрішнього життя.

МОББІНГ (*mobbing*) – негативні дії (тиснення, переслідування) однієї або кількох людей, спрямовані проти іншої людини, в результаті чого людина, яку переслідують, відчуває себе ображеною і пригніченою.

МОВА (*language*) – суспільно зумовлена система словесних знаків, яка слугує засобом спілкування в певному суспільстві.

МОВЛЕННЯ (*speech*) – процес спілкування засобами мови, мова в дії.

МОДА – періодична зміна взірців культури і форми масової поведінки; нетривале панування певних уподобань в будь-якій сфері життя. Термін використовується для означення короточасних і поверхових (порівняно зі стильовими) змін зовнішнього вигляду одягу, побутових предметів, творів мистецтва, певного способу життя тощо.

МОДЕЛЬ ЛІДЕРСТВА «ШЛЯХ-МЕТА» ХАУСА-МІТЧЕЛЛА – ґрунтується на передбаченні, що між ефективним лідерством і рівнем мотиваційної сили очікувань послідовників існує прямий зв'язок. Отже, ефективний лідер – той, хто допомагає послідовникам йти шляхом, який веде до бажаної мети, тобто пояснює підлеглим як найкраще й найзручніше виконати завдання та завдяки цьому збільшити персональне винагородження.

МОДЕЛЬ – аналог (схема, структура, знакова система) оригіналу, певного фрагмента природної або соціальної реальності. М.-аналог служить для збереження і розширення знання (інформації) про оригінал, його властивості та структури, для перетворення оригіналу або управління ним.

МОРАЛІЗУВАННЯ – притаманне деяким історичним типам етики прагнення безпосередньо керувати людиною, нав'язувати їй певні правила поведінки.

МОРАЛЬ (*moral*) (з лат. *moris* – морі, звичай, характер) – 1) теоретична сукупність поглядів на мораль та моральність, моральнісні відношення, якості, діяльність людини; це моральні принципи, норми і правила поведінки. М. визначає цінності людини, регулює її поведінку з точки зору принципового протиставлення добра та зла\$ 2) предмет, що вивчається етикою; духовний феномен (явище), властивий будь-якій людській спільноті як такій; специфічна форма людської свідомості, що виражається у сукупності норм, цінностей, ідеалів, установок, які регулюють людську поведінку та взаємозв'язки між людьми. М. із часів античності розумілася як міра панування людиною над самою собою, показник того, наскільки людина відповідає за себе, за те, що вона робить. Структура М.: моральна свідомість, моральна діяльність та моральні відносини.

МОРАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ – це відповідність моральної діяльності особистості її обов'язку, що розглядається з точки зору можливостей особистості. М.в. відображає ставлення суспільства чи людини до виконання суб'єктом морального обов'язку.

МОРАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ – виступає як сторона, аспект, якісна ознака людської діяльності у будь-якій сфері: матеріальній, політичній, правовій, побутовій тощо, оскільки останні продиктовані моральними мотивами (почуттям обов’язку, спрямуванням до добра, встановлення справедливості у реалізації суспільних ідеалів) і можуть бути піддані моральній оцінці.

МОРАЛЬНА КУЛЬТУРА (*moral culture*) – 1) частина існуючої в суспільстві культури, зміст якої включає вироблене віками загальнолюдське уявлення про добро, сумління, обов’язок і відповідну їм поведінку. 2) це характеристика особистості людини з точки зору її цілісного морального розвитку, свідомості та поведінки, а також сукупність моральних якостей (рис), притаманних людям певного суспільства, верстви, професії, які характеризують рівень їхньої моральної свідомості та поведінки. **М.к.** містить у собі моральні знання, почуття та переконання, потреби, моральні якості, навички поведінки, етикетні норми, які виявляються у стосунках з іншими людьми.

МОРАЛЬНА СВІДОМІСТЬ – це специфічна форма суспільної свідомості, є системою поглядів, ідей, уявлень про належну поведінку, що відповідає соціальним інтересам, “тяжінням” особи до соціального, до спільноти. В **М.с.** суб’єкта відбивається система принципів і норм, які визначають межі легітимних дій, вчинків людини відповідно до її моральних цінностей. **М.с.** має *чуттєвий* та *раціональний* рівні.

Виділяють *суспільну М.с.* та *індивідуальну М.с.* Суспільна **М.с.** поділяється на *повсякденну* (заборони, взірці, прості правила) *теоретичну* (принципи, кодекс моралі, категорії, моральний ідеал) *свідомість*. До індивідуальної **М.с.** відносять *почуття обов’язку, знання належного, моральні переконання, совість*.

МОРАЛЬНЕ ВИХОВАННЯ – цілеспрямований процес формування в людині етичних знань, моральних потреб, ідейно-моральних переконань, моральних якостей та почуттів, усталених та звичних норм поведінки, що відповідають моральному ідеалу і спонукають людину до відповідної – з огляду на моральний ідеал – діяльності та взаємовідносин.

МОРАЛЬНИЙ ВИБІР – усвідомлене надання переваги людиною того чи іншого варіанту поведінки згідно з особистісними чи суспільними моральними установками; акт моральної діяльності, який полягає у тому, що людина, виявляючи свою автономію, самовизначається у відношенні до системи цінностей і способів їх реалізації в лінії поведінки або окремих вчинках. В історії етики вирізняються дві альтернативні позиції щодо **М.в.**: *фаталістична та релятивістська*.

МОРАЛЬНИЙ ІДЕАЛ – поняття моральної свідомості, в якому моральні вимоги, що ставляться перед людьми, виражені в образі морально-досконалої особи, уявленні про особистість, яка увібрала в себе всі найкращі моральні якості. Значення і роль **М.і.** в житті суспільства й особи визначається тим, що він: вказує на вищий зразок (норму) морального розвитку особи й суспільства; виступає вищим критерієм оцінки діяльності людей сьогодення крізь призму майбутнього; є

активною рушійною силою, стимулом подальшого вдосконалення людини і суспільства.

МОРАЛЬНИЙ КОДЕКС – це сукупність моральних норм і принципів, що охоплює основні сфери життєдіяльності людей. **М.к.** – це продукт історичного розвитку моралі, що найчастіше фіксується у письмовій формі (зведення моральних вимог у Біблії, Корані, кодекс працівника поліції тощо).

МОРАЛЬНИЙ КОНФЛІКТ – зіткнення моральних норм в індивідуальній чи суспільній свідомості, яке пов'язане з внутрішньою боротьбою мотивів і вимагає морального вибору; ситуація, в якій суб'єкт діяльності поставлений перед необхідністю зробити вибір однієї з двох взаємовиключаючих форм поведінки, або, в більш загальному й абстрактному вигляді, – однієї з двох моральних цінностей.

МОРАЛЬНИЙ ОБОВ'ЯЗОК – механізм, що включає моральну свідомість особистості безпосередньо до акту вибору вчинків. В усвідомленні і почутті **М.о.** закріплюються норми людських взаємовідносин; його вимоги виконуються під тиском суспільної думки і совісті людини, її внутрішніх переконань. Невід'ємність **М.о.** в житті людини не означає повного придушення суб'єктивних бажань конкретного індивіда, а лише більш повну реалізацію гуманної сутності людини по відношенню до сім'ї, колективу, держави, людства.

МОРАЛЬНІ ВІДНОСИНИ – один з найуніверсальніших і найскладніших видів суспільних відносин, які регулюють (як і правові) усі сфери суспільного життя людей, беруть участь у формуванні морально-політичної атмосфери суспільства та морально-психологічного клімату у службових колективах, виховують людину; особливий вид ідеологічних відносин, що регулюють поведінку людей через визнання і виконання ними моральних вимог, спрямованих на поєднання суспільних та особистісних інтересів з пріоритетом суспільних.

МОРАЛЬНІ МОТИВИ – рушійні сили – внутрішні, суб'єктивно значущі спонуки до дії, які сполучають вимоги моралі зі світом конкретних людських дій і вчинків.

МОРАЛЬНІ НОРМИ – це найпростіші форми моральних вимог, поставлених перед кожною людиною. **М.н.** забезпечують нормальну життєдіяльність суспільства й особистості, впливають на її моральну поведінку через самосвідомість, самооцінку, мотиви й установки. **М.н.** дозволяють, з одного боку, зробити правильний вибір дій і вчинків у типових ситуаціях, а з іншого – оцінюють і контролюють ці дії, і, відповідно, за допомогою суспільної думки регулюють поведінку людей.

МОРАЛЬНІ ПОЧУТТЯ – форма суб'єктивного безпосереднього морального переживання людиною взаємовідносин з іншими людьми, явищами суспільної дійсності; внутрішня і зовнішня реакція особи на власні дії і дії інших людей. **М.п.** – носять суспільний характер, до них відносяться: почуття добра і зла, гуманізму і справедливості, честі і гідності, обов'язку і відповідальності, совісті, щастя, співпереживання, надії, віри, любові та ін.

МОРАЛЬНІ ПРИНЦИПИ — найзагальніші вимоги до поведінки людини у її ставленні до середовища і до себе, які визначають основну лінію її діяльності; складові морального характеру, що характеризують певну цілісну лінію поведінки людини, наявність яких надає поведінці особи завбачуваності, суто моральної раціональності.

МОРАЛЬНІ ЦІННОСТІ — категорія, яка позначає позитивне чи негативне значення явищ морального життя (моральної діяльності та моральних відносин) як для людства в цілому, так і для кожної окремої особи в конкретних ситуаціях життєдіяльності; моральні зразки, поняття, вимоги, що дають можливість людині оцінювати дійсність та орієнтуватися в ній.

МОРАЛЬНІ ЯКОСТІ — моральна характеристика найтиповіших рис поведінки індивіда.

МОРАЛЬНІСТЬ — вимір, який визначає поведінку людини, її ставлення до суспільства, містить внутрішню потребу особистості здійснювати моральні дії та вчинки.

МОРАЛЬНІСТЬ — служить орієнтиром для навчання: вона його направляє, впорядковує, іноді накладає обмеження і визначає зміст навчання. Фактично, перше завдання освіти - це навчити школярів зі знанням справи, критично оцінювати моральний аспект життя. Звідси випливає, що знання основ моралі - це те знання, яке потрібно вчителям в першу чергу. Безумовно, сказати точно, що таке моральний аспект життя і як вчителі повинні знайомити з ним учнів, нелегко, та й саме визначення буде беззаперечна. Існує ряд способів, за допомогою яких моральність співвідноситься з викладанням. Вони в якійсь мірі накладаються один на одного.

МОРАЛЬНІСТЬ (*morality*) — поведінка, вчинки, якості, відношення, діяльність людини як результат безпосередньої реалізації моральних ідей, цінностей, принципів, норм і правил поведінки.

МОРАЛЬНО ПРИПУСТИМА ПОВЕДІНКА — це поведінка, яка, хоч і відповідає вимогам моралі, проте знаходиться на межі морального і аморального, т.зв. «мінімум моральності». **М.п.п.** є відхиленням від морального ідеалу, але, водночас, нормою для певних конкретних обставин.

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ (*moral and psychological climate*) — стійкий емоційно-моральний стан соціальної групи (колективу), що визначає настрій людей, їхнє ставлення один до одного, суспільну думку щодо найважливіших матеріальних і духовних цінностей.

НАВИЧКИ — способи автоматичного чи напіваавтоматичного виконання компонентів процесу трудової діяльності.

НАВІЮВАННЯ (*cast*) — це психологічний вплив однієї людини на іншу або на групу людей, що передбачає некритичне сприймання висловлених думок і волі. Воно є механізмом, який дає змогу вплинути на несвідоме: установки, емоційні реакції, очікування тощо. Виокремлюють такі види Н. на людину: 1) коли вона перебуває в активному стані; 2) під гіпнозом; 3) під час сну.

НАВЧАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ — форма виробничого навчання, коли досвідченого робітника просять «взяти під крило» новачка та на реальних прикладах продемонструвати йому, як варто виконувати завдання.

НАВЧАННЯ ПОВЕДІНЦІ – досить усталений у часі процес зміни поведінки людини на основі досвіду, що відображає дії людини та реакцію оточення на ці дії.

НАПОЛЕГЛИВІСТЬ (*persistence*) – вольова риса, що полягає у здатності тривало, не знижуючи активності, домагатись поставленої мети, не зважаючи на труднощі та перешкоди.

НАСЛІДУВАННЯ (*imitation*) – особлива форма поведінки людини, що полягає у відтворенні нею дій інших осіб. (Наслідування дітьми дорослих, наслідування дій наших кумирів).

НАУКА – це особливий вид пізнавальної діяльності, що спрямована на вироблення об'єктивних, системно організованих і обґрунтованих знань про світ.

НЕВЕРБАЛЬНА КОМУНІКАЦІЯ (*nonverbal communication*) – комунікація за допомогою немовних засобів (жести, міміка, паузи, манери, зовнішність).

НІГІЛІЗМ (*від лат. nihil – ніщо*) – заперечення загальноприйнятих цінностей: ідеалів, моральних норм, культури, форм суспільного життя. Набуває особливого поширення в кризові епохи суспільно-історичного розвитку, зокрема притаманні історії ХІХ – ХХ ст.

НОРМИ, СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ – конкретні вказівки щодо того, як мають діяти представники певної професійної спільноти, щоб їхня поведінка відповідала їх суспільно-правовому статусу.

ОБОВ'ЯЗОК – нормативна категорія, що регламентує соціальні обов'язки, котрі повинен виконувати індивід у силу суспільної необхідності; вища моральна зобов'язаність, що стала внутрішньою якістю і стимулом вільної поведінки особистості, це органічна необхідність, що узгоджує особисті й суспільні інтереси. Виконуючи вимоги О., особистість виступає носієм визначених моральних зобов'язань перед суспільством, усвідомлює їх та реалізує у своїй діяльності.

ОПОРТУНІЗМ ЯК СТИЛЬ ЛІДЕРСТВА – являє собою пристосовницьку (у контексті застосування будь-якого із стилів лідерства) поведінку керівника, спрямовану на досягнення його особистих інтересів (внесок в успіх організації на другому місці відносно особистої вигоди).

ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ – вибір найефективнішого варіанта рішення (найраціональнішого рішення) із можливих альтернатив.

ОРГАН МЕНЕДЖМЕНТУ – особа або група осіб, яка координує діяльність ланок управління певного рівня.

ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЗДІБНОСТІ (*management abilities*) – сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного оволодіння організаторською діяльністю, її ефективного виконання.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ – сукупність процесів, за допомогою яких усувають невизначеність та конфлікти поміж співробітниками організації щодо роботи або повноважень і створюють середовище, придатне для їх спільної діяльності. Основними складовими організаційної діяльності є: поділ

праці, департаменталізація, делегування повноважень, встановлення діапазону контролю, створення механізмів координації.

ОРГАНІЗАЦІЯ (*organization*) – стійка форма об'єднання людей або груп, пов'язаних спільною діяльністю (підприємство, комерційні та некомерційні установи та ін.)

ОСОБИСТІСТЬ ПРОФЕСІОНАЛА – це сукупність психічних якостей, властивостей, станів людини праці, які дають можливості для виконання ним професійної діяльності і, разом з тим, які змінюються і удосконалюються у процесі праці.

ОСОБИСТІСТЬ – віддзеркалення соціальної природи людини, розгляд її як індивідуальності та суб'єкта соціокультурного життя, що розкривається в контекстах соціальних взаємин, спілкування і предметної діяльності; соціально зумовлена система психічних якостей індивіда, що визначається залученістю людини до певних суспільних, культурних, історичних відносин. **О.** характеризується стійкою системою соціально значущих рис, що характеризують особу як члена того чи іншого суспільства або спільноти.

ОСОБИСТІСТЬ (*personality*) – соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості і поведінки, суспільно-історичного досвіду людства. Особистістю ми стаємо під впливом суспільства, виховання, навчання, взаємодії, спілкування тощо. **О.** – ступінь привласнення людиною соціальної сутності. **О.** – соціальний індивід.

ПАТРІОТИЗМ – ставлення людей до своєї батьківщини (країни), яке виявляється в певному образі дій, складному комплексі почуттів, що звичайно називають любов'ю до батьківщини.

ПЕДАГОГІЧНА ДЕОНТОЛОГІЯ - наука про професійну поведінку педагогічного працівника, про його обов'язок. Змістом педагогічної деонтології є система моральне етичних норм і принципів, необхідних педагогові для виконання своїх професійних обов'язків.

ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ – це процес, суб'єктами якого є вчитель та учні.

ПЕДАГОГІЧНА ЕТИКА – це наука про моральну цінність стосунків, вироблених у навчально-виховній діяльності.

ПЕРЕГОВОРИ (*negotiation*) – це метод досягнення угоди шляхом ділового спілкування, коли обидві сторони мають як спільні, так і протилежні інтереси.

ПЕРЕКОНАННЯ (*persuasion*) – це спосіб впливу, коли людина звертається до свідомості, почуттів і досвіду людини з тим, щоб сформувати у неї нові установки. Це такий вплив однієї людини на іншу або на групу людей, який діє на раціональне та емоційне в їх єдності, формує нові погляди, відносини.

ПЛАНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ – розробка заходів і прогнозування параметрів кадрової політики на певну перспективу відповідно до цілей та завдань роботи з персоналом та стратегії розвитку компанії в цілому.

ПОВАГА – таке ставлення до людини, коли практично визнається цінність і гідність особи.

ПОВЕДІНКОВА МОДЕЛЬ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ – поведінка, яка ґрунтується на передбаченні, що можливості менеджера у своєму бажанні прийняти раціональне рішення завжди обмежені внаслідок впливу чисельних об'єктивних (можливості отримати вичерпну інформацію) та суб'єктивних (власні здібності, звички, упередженість) факторів. Тому в межах поведінкової моделі менеджери не оптимізують свій вибір, а шукають варіанти задовільного (достатньо доброго) розв'язання проблеми. Для цієї моделі характерні спрощений опис й аналіз проблемної ситуації, обмежена кількість альтернатив і критеріїв їх вибору.

ПОВЕДІНКОВИЙ ПІДХІД ДО ЛІДЕРСТВА – сукупність концепцій лідерства, які ґрунтуються на передбаченні, що результативність лідерства визначається тим, як лідер поводить себе з послідовниками. Поведінкові концепції спрямовані на дослідження того, що та як роблять ефективні лідери у взаємовідносинах з послідовниками.

ПОЧУТТЯ – це особлива емоційна форма ставлення людини до явищ дійсності, зумовлена відповідністю чи невідповідністю останніх потребам людини.

ПРАВИЛА ПОВЕДІНКИ – це найбільш елементарні, конкретні вимоги до поведінки людини в конкретних умовах.

ПРАВО – сукупність загальнообов'язкових державних приписів та принципів, які виражають спільну (узгоджену) волю різних груп людей у суспільстві, що виступають мірою (регулятором) свободи та відповідальності їхніх вчинків та дій; **П.** - явище політико-юридичне і соціально-етичне.

ПРАГМАТИЗМ – це етико-філософська течія, яка ігнорує об'єктивну основу понять, норм, теорій, ідей, оцінює їх, та бере до уваги тільки їх *практичну ефективність*. **П.** як вимогу до етики висунули засновники філософії прагматизму на початку ХХ ст. (Ч.С. Пірс, В. Джеймс, Дж. Дьюї, Дж. Сантаяна). На думку мислителів, оскільки етичні засади не є ідеальними і вічними конструктами, тобто *не можуть претендувати на роль регуляторних* (з точки зору загальнолюдських потреб) принципів для визначення правильних чи неправильних дій або вчинків, то мають розглядатись як *похідна від прагматичної настанови* у кожній конкретній ситуації, хоча і з врахуванням природних інтересів та потреб якнайширшого кола людей. Етичні принципи, відтак, згідно з **П.**, є *релятивним, а не абсолютним регуляторним механізмом*, а тому – дають доволі широкий простір для застосування сумнівних (з точки зору «добра і зла») засобів для досягнення прагматичного результату.

ПРИЙОМИ (receptions) – зібрання запрошених гостей, де гостям пропонують різні страви і створюють умови для спілкування і знайомства, відпочинку, ритуальних процесій і церемоній. Прийоми мають діловий характер і проводяться з метою поглиблення і розширення ділових контактів, продовження переговорів, здобуття нових партнерів, одержання необхідної інформації, презентації своєї продукції, реклами тощо.

ПРИНЦИП ПЕДАГОГІЧНОГО ГУМАНІЗМУ (*лат. humanus* - людський) – моральний принцип, на якому ґрунтується гуманізація навчально-виховного процесу, центром якого є дитина. Принцип педагогічного гуманізму

передбачає також повагу до прав і свобод дітей. їх регулює Конституція України та правові акти, а також норми міжнародного права, зокрема Декларація прав дитини, Конвенція про права дитини, Всесвітня декларація про забезпечення виживання, захисту і розвитку дітей, Пекінські правила, Статут дитячого фонду України тощо.

ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ – це основоположні ідеї, керівні начала, що покладені в основу професійної діяльності, в яких фіксуються ціннісні та ідеологічні засади публічного життя суспільства. **П.п.е.** узагальнено виражають моральні вимоги, задають спрямування, пріоритети, на яких вибудовується професійна діяльність та якими мають керуватися всі представники тієї чи іншої професійної спільноти.

ПРОТОКОЛ (protocol) – це форма ієрархічного порядку, вияв гарних манер у стосунках між партнерами. Протокол є сукупністю правил поведінки, норм і традицій на офіційних та неофіційних зустрічах.

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ – адаптація до робочого місця, знарядь і засобів праці, технологічних процесів, тимчасових параметрів роботи, об'єктів праці, предметів праці, характеру взаємодії між працівниками у процесі праці.

ПРОФЕСІЙНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ – тримання відповіді за дотримання специфічних професійних норм, що регулюють поведінку суб'єкта діяльності, які, як правило, є нормами професійної етики.

ПРОФЕСІЙНА ГІДНІСТЬ – внутрішня впевненість у власній цінності як професіонала, що ґрунтується на почутті самоповаги до власних професійних надбань та самооцінці своєї професійної діяльності.

ПРОФЕСІЙНА ДЕОНТОЛОГІЯ (з грецьк. *deon* - *потрібне, необхідне*) – частина професійної етики, яка вивчає сукупність моральних норм, що однозначно регламентують обов'язкову поведінку особистості у певній професійній сфері і носять конкретно-імперативний характер; на відміну від норм звичайної етики ці норми не дають права вибору, закріплюються у службових документах і забезпечуються адміністративними (правовими) санкціями.

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ – це активність людини, яка спрямована на перетворення предмету праці з метою отримання результату, який відповідає суспільним і особистісним матеріальним і духовним потребам.

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА (professional ethics) – сукупність моральних норм, які визначають відношення людини до своєї професії і регулюють відношення людей в трудовій сфері.

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА – галузь прикладної етики, що формулює й обґрунтовує систему моральних норм і принципів, які діють у специфічних умовах взаємовідносин людей у сфері визначеної професії, враховуючи очікування і запити суспільства щодо певної професії, а також окреслення меж професійної діяльності та професійної компетенції.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ – це здатність людини розв'язувати певне коло професійних завдань; сукупність знань й умінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати,

передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію.

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ – здатність змінювати вид праці, переключатися на інші види діяльності в зв'язку з прогресивними змінами техніки та технології виробництва.

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ – науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення, що містить повідомлення молоді знань про різні професії, їхні особливості, виховання інтересу до певної професії чи групи професій з урахуванням особистих нахилів.

ПРОФЕСІЙНА ЧЕСТЬ – оцінка значущості, зовнішнє суспільне визнання дій та здобутків людини як представника професії, що виявляється у суспільному авторитеті.

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ – процес прийняття рішення особистістю щодо вибору майбутньої трудової діяльності, що полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності і передбачає самооцінку людиною індивідуально- психологічних якостей та зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до спеціаліста.

ПРОФЕСІЙНЕ СПІЛКУВАННЯ – це активність людини, яка спрямована на встановлення взаємодії і співробітництва з іншими людьми у процесі перетворення предмету праці; таке спілкування може виступати як один із засобів підвищення ефективності професіональної діяльності.

ПРОФЕСІЙНИЙ ЕГОЇЗМ – прагнення захистити діяльність своєї професійної групи від публічної критики, відстояти право на здобуті попередньо матеріальні привілеї, престиж та інші переваги, що передбачає обґрунтування правомірності зниження внутрішньогрупової вимогливості (необхідністю збереження «професійної таємниці», неприпустимістю втручання у професійні справи з боку некваліфікованої громадської думки тощо).

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ – певний рівень успішності виконання професійної діяльності. Професіоналізм сучасного фахівця виявляється у високій підготовленості його до виконання складних видів діяльності, професійній мобільності, систематичному зростанні виробничої кваліфікації та творчої активності.

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ – сукупність загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, умінь і навичок, якими повинен володіти керівник для ефективного її здійснення й корекції.

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ – це інтегральна психологічна характеристика людини праці, яка відображає рівень і характер оволодіння людиною професією і свідчить про виконання людиною своєї трудової діяльності на високому рівні; сукупність досягнутих індивідом теоретичних знань, практичного досвіду і професійних навиків у визначеній сфері людської діяльності.

ПУБЛІЧНИЙ ВИСТУП (public speech) – це усне монологічне висловлювання з метою вплинути на аудиторію.

РАСИЗМ (фр. racisme, від race – рід, порода) – політична ідеологія, що стверджує вищість одних рас чи етносів над іншими та упередження й дискримінація, пов'язані з такою вірою.

РАСОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ – будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевага, засновані на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-якій іншій галузі суспільного життя.

РАЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ – систематичний, поступовий процес, що передбачає економічну обґрунтованість й управління нею такими фахівцями з ухвалення рішень, які абсолютно об'єктивні та володіють вичерпною інформацією.

РЕАКЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ – якість і тип змін, які спроможне здійснити підприємство, що використовує той чи інший вид структури під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів.

РЕАЛЬНА МОДЕЛЬ ПОВЕДІНКИ – поведінка, яка відображає реальне ставлення працівників до справи, обов'язків, до свого керівника, колег тощо.

РЕФЛЕКСІЯ(reflection) – у соціальній психології це механізм усвідомлення індивідом чи групою того, як їх насправді сприймають і оцінюють інші індивіди чи групи.

РИТОРИКА (art of the public-speaking) – теорія ораторського мистецтва.

РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА – процес, під час якого керівник, засвоюючи соціальний, моральний та професійний досвід, постійно підвищує свій реальний соціальний, моральний та професійний статус.

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ – сукупність заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації працівників.

РОЛЬ – стереотипна поведінка, що очікується від людини, яка займає певну позицію (або статус) у соціальній структурі, в тих чи інших типових ситуаціях взаємодії.

САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ – відчуття своєї внутрішньої природи, чесність і прийняття відповідальності за власні дії, можливість кращого життєвого вибору, постійний процес розвитку свого потенціалу до максимально можливого.

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

САМОКОНТРОЛЬ – контроль працівником власних дій, операцій, виробленої продукції тощо.

Самонавіювання(selfcast) – свідоме саморегулювання, навіювання самому собі уявлень, почуттів, емоцій. Приклад: “Я вирішу ці проблеми. Я закінчу роботу. Я щасливий...”.

САМОСВІДОМІСТЬ – відносно стійка, така, що сприймається як неповторна система уявлень індивіда про самого себе, образ власного «Я» – своїх цінностей, якостей, здібностей, зовнішності, соціальної значимості тощо. Часто застосовується більш загальний термін «Я – концепція», який, крім

зазначеного когнітивного (усвідомленого) компонента, включає емоційний аспект, оціночно-вольовий і т. д. Часто підкреслюється, що самосвідомість – переживання єдності та специфічності «Я» як істоти, котра наділена думками, бажаннями, – протилежне усвідомленню зовнішнього світу. На думку І. Канта, самосвідомість й усвідомлення зовнішнього світу узгоджуються: «Свідомість мого власного наявного буття є одночасно безпосереднім усвідомленням буття інших речей, що знаходяться поза мною». Формування адекватної «Я – концепції» та самосвідомості – одна з найважливіших умов виховання.

САМОСПОСТЕРЕЖЕННЯ – безпосереднє спостереження людиною за власними психічними процесами.

СВІТОГЛЯД – самовизначення людини щодо її місця у світі та взаємовідносин з ним; духовно-практичне утворення, засноване на співвіднесенні наявного, суцього та уявного, бажаного, належного, синтез досвіду, оцінки знання та переконань, зорієнтованих на ідеали; форма самосвідомості людини і суспільства; національний космопсихологос; форма і спосіб сприйняття суб'єктом світу через потреби розвитку особистості; система принципів, знань, ідеалів, цінностей, надій, вірувань, поглядів на сенс і мету життя, які визначають діяльність індивіда або соціальної групи та органічно включаються у людські вчинки й норми поведінки.

СВОБОДА СОВІСТІ - природне право на умови, за яких можливе вільне самовизначення особистості у світоглядній сфері буття, її духовне становлення, розвиток, самоактуалізація. **С.с.** виступає як можливість і здатність людини вільно, без будь-якого зовнішнього силового тиску, лише за велінням власної совісті обирати незалежну світоглядну позицію і на цій основі робити власний вибір та нести відповідальність за свої вчинки й думки.

СВОБОДА – здатність людини чинити відповідно до своїх бажань, інтересів і цілей на основі знання об'єктивної дійсності. **С.** – підстава моральності людини. У політичній сфері розширення свобод передбачає збільшення відповідальності.

СИМВОЛІКА – предмети або дії, які слугують умовною позначкою будь-якого поняття, ідеї, поглядів, що викликають певні відчуття та переживання.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ – сукупність методологічних засобів управління, дія яких спрямована на підтримку та оптимізацію діяльності персоналу щодо виконання поставлених цілей і завдань.

СЛУЖБОВИЙ ЕТИКЕТ (official etiquette) – сукупність найдоцільніших правил поведінки там, де відбувається професійна діяльність (на виробництві, в будь-якій організації).

СЛУЖБОВИЙ ЕТИКЕТ – це сукупність найдоцільніших правил поведінки людей там, де відбувається їхня професійна діяльність – на виробництві, в організації (фірмі, заводі, установі, інституті тощо). Дотримання правил і вимог **С.е.** є обов'язковим для всіх, адже це сприяє створенню сприятливого клімату для людей, зайнятих у загальному виборчому процесі.

СОВІСТЬ – одне з виражень самосвідомості людини; категорія етики, що виражає невід’ємний зв’язок моралі і людської особистості, характеризує здатність особистості здійснювати самоконтроль, самостійно формулювати для себе моральні обов’язки, вимагати від себе їхнього виконання і робити самооцінку здійснюваних вчинків.

СОЦІАЛІЗАЦІЯ – процес засвоєння та активного відтворення індивідом соціокультурного досвіду (соціальних норм, цінностей, зразків поведінки, ролей, установок, звичаїв, культурної традиції, колективних уявлень та вірувань тощо). **С.** – результат і цілеспрямоване формування особистості за допомогою виховання і формального навчання, і стихійного впливу на особистість життєвих обставин.

СОЦІАЛЬНІСТЬ – одна з основних характеристик людини, сутність якої полягає у «вживанні» людини в соціальні утворення (різних за складністю соціальних систем, форм спільності, інститутів, процесів).

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ (social and psychological climate) – рівень міжособистісних стосунків, що виявляється як сукупність психологічних умов, які сприяють або заважають продуктивній діяльності особистості у групі; домінуючий настрій, морально-психологічна атмосфера, у якій виявляється властиве для членів групи ставлення до загальної справи і один до одного. Істотним показником **С.-п. к.** є рівень згуртованості групи.

СПІЛКУВАННЯ (communication) – взаємодія людей, яка полягає в обміні інформацією, діями та встановленні взаєморозуміння.

Спілкування – це складний багатогранний процес встановлення контактів між людьми, викликаний потребами у спільній діяльності, який містить обмін інформацією, пошук єдиної стратегії взаємодії, сприймання та розуміння іншої людини, отже, **С.** – це партнерська взаємодія. Тип **С.** визначається характером стосунків, в яких людина знаходиться із співрозмовником. Вирізняють *соціально-рольовий, діловий, інтимно-особистісний* рівні **С.**

СПРАВЕДЛИВІСТЬ – категорія моральної, правової, політичної свідомості; одна з вироблених в історії людства форм надання індивіду належного в його соціокультурному бутті. Ідея **С.** керує соціальною практикою і задає орієнтири ідеального розвитку як суспільства в цілому, так і людини зокрема. **С.** – незмінна форма пошуку рівноваги у суспільному житті, однак зміст цієї форми не є константою, а таким, що історично змінюється. **С.** – це принцип, що регулює відношення між людьми як членами співтовариства, котрі у зв’язку із цим мають певний статус, наділені обов’язками і правами. **С.** зміцнює зв’язки між людьми у спільноті на основі законності і гуманності.

СТЕРЕОТИП – те, що часто повторюється, стало звичайним, загальноприйнятим і чого дотримуються, що наслідують у своїй діяльності; явище, що включає в себе елементи можливого істинного знання, але такі, які мають тенденцію до викривлення дійсності, наближаючись в певних межах до упереджень і догми, однак відіграють величезну консолідуючу роль у соціальному житті.

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА – сукупність типових і відносно стабільних прийомів і механізмів владного та лідерського впливу керівника на підлеглих з

метою ефективного виконання управлінських функцій, виробничих завдань досягнення цілей організації (системна поведінка керівника щодо безпосередньо підпорядкованих йому управлінських працівників, яка змінюється в часі залежно від ситуації та проявляється у способах виконання управлінських робіт і впливу на об'єкт управління підпорядкованого керівнику управлінського персоналу).

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА АВТОКРАТИЧНИЙ – стиль, за яким керівник централізує повноваження, структурує роботу підлеглих, відмовляє їм у свободі прийняття рішень, здійснює психологічний тиск, погрози для забезпечення цілей організації.

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА ДЕМОКРАТИЧНИЙ – стиль керування, для якого характерні: високий ступінь децентралізації повноважень, широке залучення підлеглих до прийняття рішень, добре налагоджені комунікації між керівником і підлеглими.

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА КОМБІНОВАНИЙ – стиль, який передбачає різні варіанти поєднання демократичного, ліберального й автократичного стилів керівництва.

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА ЛІБЕРАЛЬНИЙ (ПАСИВНИЙ) – стиль керування, який характеризується мінімальною участю керівника. Підлеглі при цьому мають майже повну свободу визначати цілі діяльності, приймати рішення й контролювати свою роботу.

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА – упорядковане, уміле використання всіх методів керівництва, поєднане з особистими якостями і здібностями керівника.

СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ (керівництва) (*style of management*) – стійка сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізується той чи інший метод (методи) керівництва.

СТИЛЬ – це **а)** сукупність ознак, які характеризують мистецтво певного часу та напрямку або індивідуальну манеру художника стосовно ідейного змісту й художньої форми; **б)** образ поведінки, що відображає типові, найхарактерніші для даної особистості або групи, відношення до загальних (суспільних) інтересів, виражене в послідовності дій або вчинків.

Стратегія спілкування (communication strategy) – це загальна схема дій (або загальний план досягнення мети). На відміну від способів і моделей спілкування вона описує не одну його сторону, а характеризує в єдності мотиваційну, змістовну і операційну.

СУБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ – 1) елемент (група елементів) системи, який своїми свідомими чи неусвідомленими активними діями (поведінкою) або бездіяльністю впливає на об'єкт управління; 2) група людей, які ставлять цілі перед об'єктом управління, деталізують їх у формі завдань, доводять до об'єкта управління та контролюють їх виконання.

СУБ'ЄКТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ – особа, що реалізує управлінські відносини.

СУБОРДИНАЦІЯ (лат. subordinatio, sub – під, ordino – призначаю, керую) – вид трудових відносин, у яких нижча за посадою службова особа виконує рішення, накази та вимоги вищого за рангом, посадою або

званням працівника, з дотриманням разом із цим правил службової дисципліни та професійної етики.

ТАКТИКА СПІЛКУВАННЯ (communicationtactics) – це система дій, що використовується для реалізації стратегії.

ТАКТОВНІСТЬ (лат. tactus – торкання, дотик, відчуття) – вміння поводити себе відповідно до прийнятого етикету і етичних норм. Т. передбачає не лише просте дотримання правил поведінки, але й уміння розуміти співрозмовника і не допускати неприємних для інших ситуацій. Це своєрідна міра, якої потрібно дотримуватися у розмові, приватних та службових стосунках; вміння відчувати межу, за якою у результаті наших слів або дій можна образити співрозмовника.

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

ТЕМПЕРАМЕНТ (лат. temperamentum – узгодженість, устрій) – сукупність індивідуальних особливостей особистості, в основі яких лежить тип вищої нервової діяльності (сила, швидкість, напруженість, урівноваженість перебігу психічних процесів).

ТЕОРІЇ ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ ЛІДЕРА – сукупність теорій лідерства, в основу яких покладено ідею, що всі кращі лідери мають сукупність певних, незмінних у часі особистих якостей, які відрізняють їх від не лідерів (лідерами народжуються, а не стають). Фокус дослідження цих теорій – хто такі ефективні лідери.

ТЕОРІЯ ІЄРАРХІЇ ПОТРЕБ А. МАСЛОУ – одна з теорій змісту мотивації, в основу якої покладено припущення, що мотивація людини в організації визначається комплексом потреб, причому потреби кожного індивіда (фізіологічні, у безпеці, соціальні, у повазі, у самореалізації) задовольняються в ієрархічному порядку.

ТЕОРІЯ МОТИВАЦІЇ ПРОЦЕСІЙНОЇ – сукупність теорій мотивації, які концентрують увагу на вивченні та поясненні процесу (механізму) вибору людиною зразків її поведінки в організації.

ТЕОРІЯ МОТИВАЦІЇ Ф. ГЕРЦБЕРГА – одна із теорій змісту мотивації, яка стверджує, що для створення ситуації мотивації керівник має забезпечити для підлеглих наявність не тільки «гігієнічних» факторів, пов'язаних середовищем, у якому здійснюється робота (прийнятний рівень заробітної плати, умов праці, взаємовідносин з начальником тощо), але й «мотиваційних» факторів, пов'язаних змістовністю самої роботи (визнання досягнень і результатів, відповідальність, професійне та службове зростання тощо).

ТЕОРІЯ НАБУТИХ ПОТРЕБ Д. МАК-КЛЕЛЛАНДА – одна з теорій змісту мотивацій, згідно з якою поведінку людини в організації визначають одночасно три набуті нею під впливом життєвих обставин, досвіду та навчання групи потреби: 1) в успіху; 2) у владі; 3) у співучасті.

ТЕОРІЯ СПОДІВАНЬ (ОЧІКУВАНЬ) В. ВРУМА – одна з теорій процесу мотивації, яка ґрунтується на передбаченні, що мотивація людини в організації залежить від її уявлення щодо власної спроможності виконати робоче завдання, щодо достатності винагородження його виконання та щодо можливостей одержати бажане винагородження. Якщо хоча б одне з цих трьох уявлень буде негативним, то слабкою буде й мотивація до діяльності людини в цілому.

ТЕОРІЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ С. АДАМСА – одна з теорій процесу мотивації, яка пояснює процес мотивації тим, наскільки справедливо людина сприймає винагороду власного трудового внеску в результати діяльності організації порівняно з винагородою та внесками інших її співробітників.

ТОЛЕРАНТНІСТЬ (від лат. tolerantia – «стійкість, витривалість»; «терпимість»; «допуск») - це повага і визнання рівності, права інших на власні думки і погляди; має на меті прийняття інших такими, якими вони є, і взаємодію з ними на основі згоди. **Т.** визначається як цінність та соціальна норма громадянського суспільства, що проявляється в праві бути різними для всіх індивідів; забезпеченні стійкої гармонії між різними конфесіями, етичними та іншими соціальними групами; готовності до розуміння та співробітництва з людьми, що розрізняються за зовнішністю, мовою, переконаннями, звичаями та віруваннями.

ТРАДИЦІЇ КОЛЕКТИВУ – стійкі неформальні звичаї й норми поведінки членів службових колективів, які утворюються на підставі загальноприйнятих умов спільної життєдіяльності, характерних для даного регіону чи колективу; дотримання певних правил, лінії поведінки переважною більшістю членів суспільства чи групи на підставі неформальних стосунків, норм моралі, які існують поза нормативною базою.

ТРАДИЦІЇ (від лат. traditio – передача) – соціальний і культурний спадок, що передається від покоління до покоління і відтворюється в певних суспільствах і соціальних групах протягом довгого часу. В якості **Т.** виступають певні культурні взірці, інститути, норми, цінності, ідеї, звичаї, обряди, стилі тощо. Суспільства, що у своєму розвитку виявляють консервативне ставлення до **Т.**, носять назву традиційних.

УПЕВНЕНІСТЬ (confidence) – психічний стан людини, коли в неї сумніви зведені до мінімуму або й зовсім відсутні. **У.** будується на знанні, тісно пов'язана з переконанням, однак переконання має цілком визначену практичну спрямованість, воно спонукає людину здійснити те, у чому вона впевнена.

УПЕРЕДЖЕННЯ – стійкі індивідуальні погляди на людину або групу людей, що спираються на стереотипи, а не на думку про конкретну особистість чи певну групу. Ці погляди та ідеї найчастіше не відповідають дійсності і є нерідко неприємними та образливими. **У.** утискають можливості людей показати те, ким вони є насправді та чого здатні досягти.

УПРАВЛІННЯ (management) – 1) галузь наукового знання, яка вивчає об'єктивні закономірності процесу управління; 2) сукупність взаємопов'язаних елементів (мети, функцій, організаційних структур управління, методів управління, кадрів управління та ін.) і підсистем управління, що взаємодіють між собою для досягнення головної мети діяльності організації; 3) свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу, організації з метою підвищення організованості та ефективності їх спільної діяльності.

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ – комплекс стратегічних й оперативних заходів та практичних дій з оптимізації співвідношення між виробленою продукцією та затраченими виробничими ресурсами.

УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ – науково-практична діяльність із визначення мети проєкту (цілей створення) та організації робіт груп людей таким чином, щоб цілі було досягнуто після закінчення всіх запланованих робіт.

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНЕ – визначення та реалізація комплексів заходів для узгодженої діяльності індивідів, трудових колективів, територіальних, соціально-класових, етнічних й інших спільнот.

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ – сукупність скоординованих дій та заходів, спрямованих на досягнення певної мети в межах організації.

УПРАВЛІНСЬКА СИТУАЦІЯ – форма сприйняття навколишньої дійсності, спосіб її розподілу на смислові утворення, які визначають поведінку суб'єкта й характеризуються відносинами складових елементів.

УПРАВЛІНСЬКЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ – системна допомога з боку зовнішніх консультантів організаціям, управлінським кадрам у вдосконаленні практики управління, підвищенні як індивідуальної продуктивності, так й ефективності діяльності організації загалом.

УПРАВЛІНСЬКЕ РІШЕННЯ – вольовий акт втручання суб'єкта управління в діяльність об'єкта управління для виходу із певної виробничо-господарської чи іншої ситуації (результат вибору суб'єктом управління способу дій, спрямованих на вирішення поставленого завдання в існуючій чи спроектованій ситуації).

УПРАВЛІНСЬКИЙ АНАЛІЗ – процес комплексного дослідження внутрішніх ресурсів і резервів підприємства з метою системної оцінки його реальних і потенційних можливостей, виявлення внутрішніх стратегічних можливостей та проблем.

УПРАВЛІНСЬКІ ВІДНОСИНИ – відносини між об'єктом і суб'єктом управління, між керівником і підлеглими.

УСВІДОМЛЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ – відображення в суб'єкті буття соціальної необхідності, тобто розуміння смислу й значення дій та їх наслідків.

УСНА КОМУНІКАЦІЯ – метод обміну інформацією, який відбувається у формі безпосереднього спілкування відправника й одержувача повідомлення (промова, нарада, групова дискусія, телефонна розмова тощо).

УСТАНОВКА – готовність, схильність суб'єкта (часто неусвідомлювана), яка виникає при передбаченні ним появи певного об'єкта

або ситуації, забезпечує певну спрямованість поведінки та діяльності. У соціальній психології та соціології – суб'єктивна орієнтація індивідів як членів групи (або суспільства) на певні соціально прийняті способи поведінки.

УСТАНОВКА – духовна орієнтація, цілеспрямовання особистості, яка визначає її дії, ставлення до різних ідей, до людей та їхніх дій, до явищ дійсності, і яка має міцний, сталий характер та є переконанням особи.

УТИЛІТАРИЗМ – напрям в етиці (етична теорія), згідно з яким моральна цінність поведінки чи вчинку визначається його корисністю. Принцип У., що його формулює англійський філософ Бентам: *морально те, що приносить якомога більше користі якомога більшій кількості людей.*

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, та майбутнього.

ФЕМІНІЗМ – політичний рух і етико-філософська доктрина, спрямовані на вибороння жінками політичних прав і рівних можливостей із чоловіками у соціальному і приватному житті. Починаючи з 1960-х років, Ф. вводить у науковий обіг поняття «гендер» як соціальний конструкт/ соціальну стать людини, а з 1970-х – поняття «гендерна рівність». У сучасному феміністичному дискурсі йде робота з категоріями «різноманіття інаковостей», «повноцінність/ легальність різноманітності/ неподібностей». Має багато напрямків, течій і шкіл. Можна стверджувати, що на сьогодні кожна соціально-гуманітарна теорія – прямо або опосередковано – зазнала впливу ідей Ф.

ФУНКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ – комплекси дій та операцій, які здійснює організація як єдине ціле або делеговані нею працівники, у внутрішньому й зовнішньому середовищах задля функціонування та розвитку організації.

ФУНКЦІОНАЛЬНА ВАЛЮТА – валюта, в якій здійснюється більшість операцій дочірньою компанією.

ФУНКЦІОНАЛЬНА КОНЦЕПЦІЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ – концепція, згідно з якою управління розглядається з точки зору організації праці та функціонування управлінського персоналу, а ефективність управління характеризує співставлення результатів і витрат самої системи управління.

ХАРАКТЕР (character) – комплекс сталих психічних властивостей людини, що виявляються в її поведінці та діяльності, у ставленні до суспільства, до праці, до інших, до самої себе.

ХАРАКТЕР (грец. *charakter* – риса, особливість) – сукупність стійких індивідуальних властивостей особистості, що виявляються в типових способах діяльності та спілкування в типових обставинах і визначаються ставленням особистості до них.

ХАРИЗМА (грец. *χάρisma*, «милість, божественний дар, благодать») – надзвичайна духовна обдарованість людини, що сприймається оточуючими як виняткова здатність, недоступна загалом.

ХОЛІЗМ – доктрина, протилежна *індивідуалізму*, що надає привілейованого статусу соціальним цілісностям, які можна розглядати як

природні організми, культурні спільноти, діючі системи або визначальні структури. Виключаючи зведення до індивідуального рівня, **Х.** пропонує тезу про те, що пояснювальну силу мають лише соціальні чинники. Як етична докрина підпорядковує індивідуальне благо колективному.

ЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ – параметр організаційної структури, який характеризує розподіл прав, обов'язків і відповідальності за вертикаллю управління та полягає у зосередженні владних повноважень і концентрації прав прийняття рішень на верхньому рівні управління організацією.

ЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ – зосередження виконання управлінських функцій та прийняття важливих управлінських рішень у єдиному центрі.

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ – це елементи внутрішньої (диспозиційної) структури особистості, сформовані й закріплені життєвим досвідом індивіда у процесі соціалізації й соціальної адаптації, що відмежовують значиме (суттєве для даної людини) від незначимого (несуттєвого) через (не) прийняття особистістю певних цінностей, які усвідомлюються в якості межі (горизонту) граничних смислів і основоположних цілей життя, а також такі, що визначають допустимі засоби їхньої реалізації.

ЦІННІСТЬ - значимість, яку люди надають речам чи явищам і, яка лежить в основі ставлення до них (вибору, надання переваги і т. ін.); будь-яке матеріальне або ідеальне явище, яке має значення для людини чи суспільства, заради якого вона діє, витрачає сили, час, гроші, здоров'я тощо, заради якого вона живе. **Ц.** має місце лише в актах оцінки, коли ми вибираємо, вибудовуємо ієрархічну структуру цінностей. **Ц.** мотивують поведінку людей.

ЦІННОСТІ (values) – об'єкти, явища та їх властивості, абстрактні ідеї, які втілюють у собі узагальнені ідеали, виступаючи завдяки цьому еталоном належного.

ЧЕСНОТИ – сформовані якості, що зорієнтовують, націлюють людину на реалізацію цінностей і принципів етики, виступають «постійною і твердою схильністю робити добро». Християнська етика сформувала традицію виокремлення основних **Ч.**, до яких відносять: *розсудливість, справедливість, мужність, поміркованість.*

ЧЕСТЬ – категорія етики; визнання суспільством суспільної цінності людини, моральне схвалення її вчинків і дій, а також потреба людини у схваленні її поведінки суспільною думкою.

ЧУТТЄВІСТЬ – особлива сфера людського духу, що відповідає за цілісне, образне осягнення людиною світу.

ШОВІНІЗМ (фр. chauvinisme, в англ. версії – джінгоїзм) – ідеологічна форма виправдання права панування одних етносів над іншими етнічними спільнотами і групами за допомогою антинаукових тверджень про винятковість і месіанське призначення окремих рас і народів, необхідність поширення “вищої” культури тощо. **Ш.** неодмінно з'являється тоді, коли в даній поліетнічній державі один із етносів досягає привілейованого становища й намагається будь-що зберегти та закріпити

свої панівні позиції або коли має місце поневолення і гноблення великими і сильними націями менш розвинутих народів залежних країн.

ЩАСТЯ – одне з основних понять моральної свідомості, означає такий стан людини, що відповідає найбільшому внутрішньому задоволенню умовами свого буття, повноті і усвідомленості життя, здійсненню свого людського призначення. Поняття **Щ.** виражає уявлення про те, яким має бути життя людини, що для неї є найбільшим задоволенням, блаженством.

ЯКІСНІ МЕТОДИ ОБҐРУНТУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ – методи, що використовуються в умовах, коли фактори, які визначають прийняття рішення, не можна кількісно охарактеризувати або вони взагалі не піддаються кількісному вимірюванню.

Я-КОНЦЕПЦІЯ – цілісний, хоч і не позбавлений внутрішніх суперечностей, образ власного «Я», який є установкою людини стосовно себе.

ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА – найстійкіші характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність.