

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»  
**Обнинский институт атомной энергетики –**  
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования  
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»  
**(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)**

## **ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК (О)**

Утверждено на заседании  
УМС ИАТЭ НИЯУ МИФИ  
Протокол от 30.08.2021 № 4-8/2021

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ для студентов. Терминологический словарь по дисциплине**

#### **УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ**

---

*название дисциплины*

для студентов направления подготовки

#### **38.03.01 «Экономика»**

---

*код и название направления подготовки*

образовательная программа

---

**"Учёт, анализ и аудит "**

---

Форма обучения: очно-заочная

**г. Обнинск 2021 г.**

## **ВВЕДЕНИЕ**

Терминологический словарь по дисциплине «Управление изменениями» способствует систематизации знаний студентов ввиду активизации их самостоятельной работы с базой источников, а именно, с нормативно-правовыми актами, специальной литературой, электронными ресурсами.

В состав словаря включены специальные слова и значения, которые являются узкопрофессиональными терминами по данной дисциплине.

Значение термина раскрывается в кратком определении, достаточном для понимания самого слова и его употребления.

Терминологический словарь не содержит сведения для всестороннего знакомства с самим называемым определением.

## Краткий терминологический словарь

№ п/п	Новое понятие	Содержание
1	<b><i>Изменение</i></b>	— это эмпирическое наблюдение различия в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени. Организационным элементом может быть работа конкретного сотрудника, рабочая группа, организационная стратегия, программа, продукт или вся организация в целом».
2	<b><i>Организационное изменение</i></b>	— это преобразование организации между двумя моментами времени
3	<b><i>Содержание изменения</i></b>	— эмпирическое наблюдение различий в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени. Организационным элементом может быть работа конкретного сотрудника, рабочая группа, организационная стратегия, программа, продукт или вся организация в целом
4	<b><i>Процесс изменения</i></b>	— последовательность событий, которые привели к наблюдаемому содержательному изменению в организации, т.е. совокупность причин, вызвавших изменение, и подпроцессов принятия решения об изменении, его детальной проработки и внедрения в организации.
5	<b><i>Изменения в технологии</i></b>	— это изменения в процессе производства, в том числе в основных навыках и знаниях работников организации, которые дают им возможность приобрести особую, лишь для них характерную компетентность.
6	<b><i>Изменения в товарах и услугах</i></b>	имеют отношение к конечным продуктам организации в виде товаров или услуг.
7	<b><i>Изменения в стратегии и структуре</i></b>	организации относятся к административной сфере, включающей контроль и управление.
8	<b><i>Изменения в культуре</i></b>	имеют отношение к изменениям в ценностях, установках, ожиданиях, убеждениях и поведении сотрудников организации.
9	<b><i>Изменение проектов</i></b>	— это определенная последовательность действий, нацеленная на решение специфической проблемы или удовлетворение потребности.
10	<b><i>Программы изменений</i></b>	— взаимосвязанные проекты, разработанные для оказания совокупного организационного

		воздействия.
11	<b>Кооптация</b>	- предоставление личности желаемой роли при планировании и осуществлении изменений.
12	<b>Кооптация коллектива</b>	— предоставление одному из его лидеров и кому-то, кого группа уважает, ключевой роли при планировании и осуществлении изменений.
13	<b>Рефрейминг</b>	— сдвиг в представлении корпорации о том, чем она является сейчас и чего может достичь.
14	<b>Реструктуризация</b>	— важный подготовительный этап, позволяющий компании достичь такого уровня эффективности, который обеспечивает ей конкурентоспособность.
15	<b>Ревитализация</b>	— возбуждение роста посредством установления связи организма корпорации с окружающей средой.
16	<b>Менеджмент</b>	— это искусство выполнения задач посредством и с помощью отдельных людей или формально организованных групп.
17	<b>Стратегия изменения</b>	- подход, выбранный в зависимости от обстоятельств, который учитывает факторы, описанные выше.
№ п/п	<b>Коалиция</b>	- альянс между несколькими менеджерами, одинаково представляющими себе цели организации и приоритеты проблемы.
18	<b>Предписание</b>	— официальное извещение какому-либо должностному лицу об обязательном выполнении приведенного решения в установленный срок.
19	<b>Деловая беседа</b>	— специально организованная руководителем встреча с подчиненным, группой подчиненных или приглашенными специалистами для обмена мнениями по альтернативам разрешения проблемной ситуации.
20	<b>Убеждение</b>	— деловая беседа, проводимая руководителем с целью добиться у подчиненного требуемых прочных взглядов или понятий по содержанию управленческого решения для его выполнения.
21	<b>Разъяснение</b>	— деловая беседа, проводимая руководителем с целью объяснить, сделать более понятным суть и содержание управленческого решения.
22	<b>Принуждение</b>	— деловая беседа, проводимая руководителем с целью осознанно заставить работника выполнить управленческое решение путем угроз или повышенного вознаграждения.

23	<b><i>Наставление</i></b>	– деловая беседа, проводимая руководителем с целью научить, передать опыт для успешного выполнения управленческого решения.
24	<b><i>Сообщение</i></b>	– деловая беседа, проводимая руководителем с целью передачи дополнительной информации, необходимой для выполнения управленческого решения.
25	<b><i>Обучение</i></b>	– деловая беседа, проводимая руководителем с целью дать новые знания или информацию для выполнения управленческого решения.
26	<b><i>Команда</i></b>	- группу людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и максимально преданных общей цели деятельности своей организации, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу.
27	<b><i>Норма управляемости</i></b>	- допустимое число исполнителей, подчиненных одному руководителю.
28	<b><i>Целевое назначение должности</i></b>	— основные задачи, для решения которых существует данная должность.
29	<b><i>Функциональные обязанности</i></b>	— конкретные операции, возложенные на сотрудника и/или форма участия в их реализации.
30	<b><i>Средства</i></b>	— рабочее место, технологическое и коммуникационное оборудование, средства передвижения, оргтехника и т. д., предоставляемые сотруднику для выполнения своих функциональных обязанностей.
31	<b><i>Полномочия</i></b>	— особый вид прав, связанный с распорядительными функциями и принятием решений.
32	<b><i>Ответственность</i></b>	— устанавливаемая необходимость отвечать за свои действия в рамках зафиксированных ранее обязанностей, прав и полномочий.
33	<b><i>Регламенты</i></b>	— документы, которыми сотрудник должен руководствоваться в своей текущей деятельности.
34	<b><i>Реструктуризация</i></b>	— это изменение структуры системы.
35	<b><i>Total quality management</i></b>	— система действий, направленных на достижение удовлетворения и восхищения потребителей (клиентов), рост возможностей работников, более высокие, долговременные доходы и меньшие затраты.
36	<b><i>TQM (всеобщее руководство)</i></b>	— подход к руководству организаций, нацеленный на качество, основанный на участии всех ее членов

	<b>качеством)</b>	и направленный на достижение долгосрочного успеха путем удовлетворения потребителя и выгоды для всех членов организации и общества.
37	<b>Стандарты серии ISO 9000</b>	— это пакет документов по созданию системы качества и обеспечению качества, подготовленный членами международной организации, известной как ISO/Технический Комитет 176 (ISO/TC 176).
38	<b>Обучающаяся организация</b>	- организацию, где «...люди постоянно расширяют свою способность порождать результаты, которых они действительно желают; где воспитываются новые, емкие паттерны мышления; где коллектив свободен в своем устремлении и где люди постоянно учатся учиться вместе».
39	<b>Комбинация</b>	— процесс включения концепций в систему знания.
40	<b>Интернализация</b>	— процесс воплощения формализованного знания в неформализованное.
41	<b>Бенчмаркинг</b>	(от англ. benchmark — начало отсчета, зарубка) — это механизм сравнительного анализа эффективности работы одной компании с показателями других, более успешных фирм. — метод изучения чужого опыта, который не является «тайной за семью печатями».
42	<b>Бенчмаркинг</b>	— это «непрерывный систематический поиск и внедрение наилучших практик, которые приведут организацию к более совершенной форме.
43	<b>«Шесть сигм»</b>	— это подход к совершенствованию бизнеса, который стремится найти и исключить причины ошибок или дефектов в бизнес-процессах путем сосредоточения на тех выходных параметрах, какие оказываются критически важными для потребителя... „Шесть сигм" — это стратегический подход, который работает для всех процессов, продуктов и отраслей» .
44	<b>Эффективность управления</b>	— это относительная характеристика результативности деятельности конкретной управляющей системы, отражающаяся в различных показателях как объекта управления, так и собственно управленческой деятельности (субъекта управления), имеющих как количественные, так и качественные характеристики.
45	<b>Группировка</b>	— отбор явлений и процессов (а также их

		обуславливающих причин и факторов) по определенным признакам и их классификация, множество единиц объекта наблюдения расчленяется на однородные группы по основаниям группировки, которые могут быть качественными или количественными;
46	<b><i>Сравнение</i></b>	– сопоставление однородных величин для выявления существующего между ними различия (сравнение показателей оргструктуры исследуемой организации с лучшими в соответствующей отрасли);
47	<b><i>Метод цепных подстановок</i></b>	– выявление влияния отдельных факторов на конечную величину показателя при условии, что связь между ними имеет выраженный функциональный характер;
48	<b><i>Корреляционно-регрессионный анализ</i></b>	– определение тесноты и конкретного вида связи между показателями, не находящимися в функциональной зависимости;
49	<b><i>Аналогия</i></b>	– использование принципа сходства между отдельными объектами, т. е. если предметы сходны в одних определенных признаках, то они могут быть сходны и в других;

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

<p>Методические рекомендации рассмотрены на заседании отделения социально-экономических наук (О) (протокол №2-8/2021 от 28.08.2021)</p>	<p>Руководитель образовательной программы «Учёт, анализ и аудит» направления подготовки 38.03.01 Экономика</p> <p>_____ В.А. Осипов</p> <p>28 августа 2021 г.</p> <p>Начальник отделения социально-экономических наук (О)</p> <p>_____ А.А. Кузнецова</p> <p>28 августа 2021 г.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------