

ГЛОССАРІЙ

SWAT-команда (skilled with advancer tools) - компетентна у вирішенні якої-небудь проблеми, володіє низкою ефективних і сучасних засобів. Це тип команди, що спеціалізується з вирішення проблем у якійсь певній сфері.

Агресивними зміни будуть у випадку, коли за умови необхідності змін існуючі компетенції апарату управління не дозволяють швидко їх освоїти та застосувати. Дії керівників будуть зосереджені на зміні управлінських ролей, розробці нових пріоритетів витрат ресурсів фірми, реорганізації системи стимулювання у різкому наказовому порядку.

Асоціативна теорія – основний принцип засвоєння навчального матеріалу – багаторазове механічне повторювання. Полягає у збільшенні частоти повторень для утворення та зміцнення асоціацій.

Багатофункціональна команда - складається з членів, які виконують численні та різноманітні функції (фінанси, продаж, маркетинг та ін.). Мета формування команди - поліпшити координування функціонування провідних фахівців у профільних напрямках розвитку, удосконалення експертизи, упорядкування використання ресурсів та оптимізація можливих змін.

Бізнес-команда – орієнтована на пошук та впровадження інновацій, вигідних проєктів. Об'єднує рівних за статусом працівників з відмінними діловими та професійними якостями, керівництво здійснюється ззовні, проте існує певний ступінь свободи у прийнятті рішень.

Біхевіористична теорія характеризується як теорія спроб та помилок. Людина випадково знаходить реакцію, що відповідає стимулу. З повторенням стимулу виникає потрібна реакція. Адекватність реакції залежить від кількості повторень, сили та довго тривалості стимулу. Набуття індивідуального досвіду закріплює зв'язок між стимулом та реакцією - виникає ефект навчання.

Біхевіористичний (поведінковий) підхід розглядає людину як об'єкт впливу соціального оточення.

Вивчаюча команда – моніторинг, збір, впорядкування, аналіз інформації про зовнішнє середовище організації.

Виробнича команда - основне завдання – підвищення ефективності окремих видів діяльності.

Група являє собою відносно стійку сукупність людей, об'єднаних для досягнення цілі, що пов'язані системою відносин, регульованих загальними цінностями і нормами.

Гуманістично-психологічний підхід – основні характерні риси – це важливість рівня освіченості та досвіду працівника; можливість та бажання прийняття відповідальності за свої дії; люди існують у певному соціально-культурному середовищі

Делегування – передавання повноважень на нижчі рівні управління.

Злиття (mergers) компаній – це процес, в результаті якого декілька компаній об'єднуються в одну

Зміна означає перетворення в інше, перехід із одного якісно визначеного буття в якісно інше визначене буття. Зміна визначається обсягом та напрямом, тривалістю та швидкістю. Це стан альтернативний стабільності, перехід із одного стану в інший, переміну змісту в часі.

Ізолююча команда - відособлені від зовнішнього середовища. Найчастіше це відбувається для збереження комерційної таємниці.

Інноваційна корпоративна культура – це система поширених в компанії норм та цінностей, що забезпечують високий рівень сприйняття, ініціації а реалізації інновацій

Інструкційні зміни – керівник усвідомлює необхідність змін, кваліфікація управлінців дозволяє їх впровадити. Створюється команда змін, що забезпечує швидке впровадження інновацій.

Інтелектуальна команда, зусилля якої направлені на розробку стратегічних рішень, розробку проекту, обґрунтування законопроектів, тощо.

Інтелектуальна компетентність - виражається у здатності до аналітичного мислення і здійснення комплексного підходу до виконання своїх обов'язків

Інформуюча команда – створена для спілкування із зовнішнім середовищем, розповсюджують інформацію про компанію.

Когнітивний (пізнавальний) метод – в його основі є спроба пояснити природу контролю людини над своїм існуванням або надати йому певного сенсу.

Команда – це робоча група, в якій існують більш тісні взаємозв'язки.

Команда з вертикальними структурними взаємозв'язками (вертикальна команда) - складається з менеджера і його формальних підлеглих.

Команда з горизонтальними структурними взаємозв'язками (горизонтальна команда) - складається з працівників того самого рівня, але з різних відділів, яким доручено виконання певного завдання. Після вирішення завдання група розпускається.

Команда пошуку й порятунку - група фахівців з особливими знаннями й навичками, націлена на вирішення специфічних проблем, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями.

Команда спеціалізована - зазвичай не входять до формальної структури організації і працюють над окремими, важливими для організації проектами

Команда тактичної реалізації (так звані «хірургічні» команди), націлені на виконання конкретного плану. Вони потребують чіткої постановки завдання, однозначного розподілу ролей і формулювання конкретних критеріїв успіху.

Команда творча або дослідницька, націлена на дослідження можливостей середовища та пошук альтернатив. Члени таких команд повинні бути незалежними, творчими й наполегливими в здійсненні колективних цілей.

Команда, керована менеджером (manager-led team). Менеджер діє як лідер і відповідає за визначення цілей, методів їх досягнення і функціонування даної команди. Самі команди несуть відповідальність тільки за реальне виконання дорученої їм роботи. Команда повністю довіряє лідеру, вважаючи, що ніхто, окрім нього, не запропонує більш раціональних і продуманих рішень.

Команда, націлені на вирішення нечітко визначених, складних проблем. Члени команд повинні довіряти один одному, бути надійними, інтелектуальними і прагматичними людьми.

Команда, що виконує „брудну„ роботу - ізольована від вищого керівництва група талановитих і творчих індивідів, націлених на самостійне вирішення специфічних і складних завдань.

Командний менеджмент – управлінський підхід, орієнтований на стимулювання творчої активності групової діяльності при вирішенні нестандартних задач, який ґрунтується на делегуванні повноважень.

Компетентність – визначає здатність працівника якісно і безпомилково виконувати свої функції як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно освоювати нове і швидко адаптуватися до умов, що змінюються.

Корозійні зміни – ініціатива впровадження змін виникає знизу, із середньої ланки менеджерів. Вдосконалюючи процеси, що знаходяться у зоні їх відповідальності, вони можуть виступити із пропозицією до вищого керівництва поширити ці вдосконалення.

Корпоративна культура – це система цінностей та переконань, що розділяються працівниками компанії та визначають їх поведінку та характер життєдіяльності організації

Корпоративна поведінка – поняття, що охоплює різноманітні дії, пов'язані з управлінням організацією

Коучинг – індивідуальний тренінг, спосіб передачі знань і навичок від більш досвідченого керівника до менш досвідченому.

Маркетингова команда – орієнтована на вивчення запитів та інформування споживачів, просування товарів на ринок.

Миротворчі зміни – проводять поступово, із врахуванням особливостей кожного підрозділу. Основна мета таких змін – запобігання конфліктам, збереження цінностей корпоративної культури.

Мультидисциплінарна команда - поєднує фахівців (частіше провідних) з ряду організаційних підрозділів або партнерських організацій, чия компетентність дозволяє знайти й реалізувати найбільш оптимальне рішення складної і важкої проблеми. Об'єднання здібностей і можливостей кожного з членів команди, які взаємно доповнюють один одного, створює синергетичний ефект, що визначає високий потенціал мультидисциплінарної команди.

Наставництво. Найбільш ефективний спосіб наставництва – спостерігати, як співробітник працює, надаючи зворотний зв'язок для обговорення конкретних аспектів роботи.

Опір організаційним змінам – це здатність персоналу організації протистояти нововведенням та виражається у свідомих діях, направлених на збереження існуючого стану.

Організація – це об'єднання людей, що здійснюють певну діяльність, направлену на досягнення цілі.

Особлива команда - група фахівців, уповноважених і відповідальних за виконання певної частини завдання (або за виготовлення якогось продукту). Це різновид самокерованої команди, що працює автономно й самостійно приймає рішення в межах своєї компетентності. Команда розподіляє ролі й доручає членам завдання, а також визначає терміни й порядок виконання робіт.

Офіс президента - команда керівників корпорації, основними функціями якої є координація і прийняття колективних рішень щодо внутрішньої і зовнішньої політики.

П'ять основних складових організаційної досконалості - управління процесами; управління проектами; управління змінами; управління знаннями; управління ресурсами.

Планові (стратегічні) зміни – проводяться за планом, їх результати передбачаються. Вони здійснюються відповідно до місії та стратегічних цілей організації, в контексті зовнішнього конкурентного, економічного й соціального середовища, і внутрішніх ресурсів організації, можливостей, культури, структури й систем.

Поглинання (acquisitions) – це встановлення контролю однієї компанії на іншою та управління нею з придбанням повного або часткового права власності без утворення єдиної компанії.

Професійне навчання - це цілеспрямований процес формування у працівників організації професійних теоретичних знань, умінь та практичних навичок за допомогою спеціальних форм і методів, необхідних працівникам організації зараз чи в майбутньому

Психодинамічний підхід - в його основі психоаналіз Фрейда, індивідуальна філософія Адлера та аналітична психологія Юнга. Узагальнюючи ці теорії можна сказати, біологічне та соціальне в особистості перебувають у тісному взаємозв'язку і підсвідомість значно впливає на її поведінку. Разом з тим особистості властива схильність до саморозвитку і змін. Поєднання усвідомлюваного та неусвідомлюваного, яке відбувається в процесі самопізнання, робить індивіда цілісною особистістю, що прагне до самовдосконалення

Ребрендинг (rebranding) – активний маркетинговий інструмент, комплекс заходів по оновленню образу компанії у свідомості споживача. Включає зміну його складових – логотипу, назви, позиціонування, ідеології, фірмового стилю, упаковки, рекламних матеріалів, тощо.

Редизайн – зміна логотипу та фірмового стилю компанії.

Реінжиніринг – докорінне переосмислення та радикальне перепроєктування ділових процесів для досягнення різких скачко подібних поліпшень головних показників діяльності компанії, таких як вартість, якість, сервіс і темпи.

Репозиціонування бренду – це зміна його основних характеристик та закріплення його у свідомості цільового сегменту споживачів.

Рестайлінг – зміна кольору логотипу та інших візуальних атрибутів у відповідності із новим позиціонуванням та новими характеристиками бренду.

Реструктуризація підприємства - здійснення організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів,

спрямованих на реорганізацію підприємства, зокрема шляхом його поділу з переходом боргових зобов'язань до юридичної особи, що не підлягає санації, на зміну форми власності, управління, організаційно-правової форми, що сприятиме фінансовому оздоровленню підприємства, підвищенню ефективності виробництва, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції та повному або частковому задоволенню вимог кредиторів

Розвиток персоналу (зміни) – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

Ротація – тимчасове переміщення співробітника з однієї ділянки роботи на інший, з однієї посади на іншу як по горизонталі, так і по вертикалі організаційної структури.

Самокерована (self-managing) *або* **саморегулююча команда** (self-regulating team) менеджер або керівник визначає головну мету команди, але команда користується свободою вибору методів для досягнення цієї мети. Самокеровані команди набувають все велику популярність і є маленькими групами людей, що володіють повноваженнями ухвалювати рішення, необхідні для самоврядування.

Самокерована команда - складається з фахівців, які володіють високим рівнем професіоналізму в деяких сферах, взаємно доповнюючи один одного. Цей тип команди характеризується високим ступенем свободи в прийнятті й реалізації рішень.

Самоорганізуючі команди відповідають за виконання задачі, управляючи своєю діяльністю, створюючи групу або організаційний комітет. Вони беруть на себе максимальний ступінь контролю і відпо-

відальності. В багатьох компаніях президент або генеральний директор був замінений командою, що самоорганізовується, – радою директорів. Рада директорів великої компанії може бути поділена на постійні комітети, такі як ревізійна комісія, фінансова комісія і виконавчий комітет. На більш низьких рівнях організації самоорганізуючі команди можуть бути утворені для таких цілей, як зниження собівартості, вдосконалення технології, вирішення соціальних питань або для поліпшення відносин між підрозділами.

Саморозвиток розуміє постійну рефлексію та самопізнання, тобто готовність вчитися на своїх помилках і успіхах, що дозволяє людині постійно розвиватися.

Ситуативна компетентність - означає уміння діяти відповідно до ситуації

Ситуаційні зміни є частковим реагуванням на події вже у ході того, як вони відбуваються.

Соціальна компетентність - передбачає наявність комунікаційних і інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини, впливати, домагатися свого, правильно сприймати та інтерпретувати чужі думки, висловлювати до них відношення, вести бесіди і т.д.

Соціально-економічна система представляє собою феномен життя суспільства, котрий визначає систему координат, у якому воно здійснює свою життєдіяльність. Складається із сукупності соціальних та економічних інститутів та відношень з приводу розподілу та споживання матеріальних благ.

Спортивна команда - тренер у товаристві „зірок“. Тренер забезпечує найбільш повну реалізацію індивідуального таланта кожної „зірки“ і сприяє тому, щоб його підлеглі виконували в команді відведені їм ролі. Кожен член

команди підпорядковує свої прагнення індивідуальним досягненням і меті команди.

Театральна команда - члени групи (трупі), що грають визначені ролі під проводом сильного керівника. Керівник визначає мету командної діяльності та ролі членів команди. Кожен член команди сприймає свій внесок у командну діяльність як унікальний. Вони пов'язують індивідуальний і командний успіх з колективними зусиллями в реалізації мети.

Транснаціональна команда - згуртована група, що складається з членів, що належать до різних національних, релігійних і культурних соціальних груп.

Функціональна (професійна) компетентність: характеризується професійними знаннями та умінням їх реалізовувати.

Функціональна команда - складається з фахівців, які повинні максимально ефективно вирішувати завдання, поставлені керівництвом. Команда може пропонувати керівництву інноваційні рішення проблем, але право висунення мети і ухвалення рішення залишається за керівництвом організації.

Цілеспрямовані (self-directing) або **самопроектвані** (self- designing) команди самі визначають свої задачі й методи їх досягнення. Цілеспрямовані команди пропонують максимальний потенціал для новаторства, посилюють прихильність цілям і мотивацію, надають можливості для організаційного навчання і змін. Ця форма управління найбільш прийнятна для нечисленних команд справжніх професіоналів. Кожний член команди «закриває» автономну ділянку робіт, і його думка є надзвичайно важливою для команди в цілому.

Часова компетентність - відображає уміння раціонально планувати і використовувати робочий час.

