

**Терещенко Нина Геннадьевна,**

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и предпринимательства ЧОУ ВПО «Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова (ИЭУП)», г. Набережные Челны

[ngter@yandex.ru](mailto:ngter@yandex.ru)



### Понятие «управленческая деятельность» в ряду сходных категорий

**Аннотация.** Статья посвящена анализу понятия «управленческая деятельность» и дифференциации его в ряду сходных категорий: «лидерство», «руководство», «организация», «управление». В статье представлен обзор работ авторов, использующих данные категории, рассмотрены содержание и характеристики понятий, признаки и отличительные особенности, границы применимости, уточнены определения.

**Ключевые слова:** лидерство, организация, руководство, управленческая деятельность, управление.

**Раздел:** (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

Целью настоящей статьи является анализ понятия «управленческая деятельность» и дифференциация его в ряду категорий: «управление», «организация», «руководство», «лидерство».

Управление – универсальное явление, распространенное в природе и обществе. Данное понятие широко представлено в науке, обозначая функцию, присущую биологическим, техническим, экономическим, социальным и другим организованным системам. Потому встречаются разные определения понятия управления.

В философии управление рассматривается как функция организованной системы для реализации ее программы, цели, сохранения качественной определенности и структуры, поддержания динамического равновесия со средой, режима деятельности, развития и как вид взаимодействия между ее элементами [1–4].

В кибернетике управление понимается как информационный процесс или изменения системы и внешней среды и как воздействие в системе с обратной связью, которое осуществляется одним из ее элементов на другой ее элемент (управляющим центром на объект управления) [5].

В психологии указывается на управление как на процесс, целью которого является изменение состояния другого объекта, как «деятельность, направленную на выработку управленческой программы и создание таких мотивирующих условий, которые побуждают управляемых эффективно реализовывать эту программу» [6].

Во всех дефинициях схватываются самые общие характеристики, присущие широкому классу управляемых систем. Признаками всякого управления являются: наличие системы, управляемой и управляющей подсистем, управляемого параметра, причинной связи элементов, усилительной способности системы (способности от небольших воздействий претерпевать большие изменения), динамический характер систем, обратная связь, передача, хранение, преобразование информации, направленность, антиэнтропийность управления [7, 8].

Эти признаки характерны для социального управления – управления людьми (в обществе), особенности которого рассматриваются теорией социального управления (управления обществом). Рассмотрение личности и коллектива как управляемой системы были обоснованы в работах А. И. Китова, А. В. Филиппова. Управление понима-

ется как сложная система, которая включает следующие компоненты: человека, технику и технологию, отношения (управление, подчинение). Это конкретный соподчиненный набор составных частей, информационное обеспечение, функции и цели деятельности, правовое регулирование структуры. Социальное управление заключается в воздействии субъекта (руководителя) на объект (организованную группу людей), целью которого является организация совместной деятельности и ее координация [9]. Оно включает комплекс мер влияния на группу для сохранения качественной специфики, их упорядочения, усовершенствования и развития [10], осуществляется в рамках управленческого взаимодействия и имеет субъект-субъектный характер.

С психологической точки зрения, как указывает Р. Х. Шакуров, суть управления сводится к «ориентации» и «активизации деятельности людей», так как оно необходимо для регулирования процесса совместной деятельности для получения общественно полезного результата – продукта труда. Как указывает А. В. Филиппов, управление должно пониматься как общественное явление, социальная сущность которого отражается в категории отношений, и как разновидность труда, деятельности, проявляющейся в самой «технологии» управления. Характеризуя управленческие отношения, он опирается на определение В. Г. Афанасьева, в котором управленческие отношения определяются как «сложные отношения людей, социальных коллективов в процессе осуществления управленческих функций на основе общих принципов управления» [11]. Управленческие отношения включают организационный и информационный аспекты. Принципу обратной связи принадлежит важное место в механизме управления, который предполагает, во-первых, обмен информацией – информационное воздействие, во-вторых, обратное влияние, так как в любом взаимодействии неизбежно меняются местами субъект и объект управления. Управление может происходить и в том случае, когда объектом является техническая система, но управленческих отношений в этом случае не возникает. Управленческие отношения возникают при условии взаимодействия (в форме противодействия или содействия) и взаимного влияния субъекта и объекта управления, а это становится возможным, если объектом управления является человек. Такие управленческие отношения реализуются через профессионально-должностные позиции и закрепляются в статусах, отражающих функциональную зависимость.

В психологии наряду с термином «управление» употребляется термин «деятельность» (в приведенном выше определении термин «деятельность» вводится в содержание понятия «управления», через которое оно раскрывается). В современной психологии управления, указывает А. Л. Журавлев, исторически сохранилась возникшая двойственность понимания предмета, которая и отражается в дефинициях и сближает ее либо с социальной психологией (фактически делая отраслью), либо с психологией труда. Так, с одной стороны, управление рассматривается как особый вид общественных отношений, и исследуются психологические особенности управленческих отношений, с другой стороны, управление изучается как конкретный вид трудовой деятельности, и изучаются психологические аспекты управленческой деятельности, что и вносит путаницу в понимание этих терминов.

Управление выступает неотъемлемым атрибутом всякой совместной деятельности, так как закономерно возникают задачи распределения функций, согласования действий, их координации. Признаки совместной деятельности выделены А. Л. Журавлевым. К ним он относит: единое пространство для одновременного выполнения индивидуальных деятельностей, объединение их субъектов, разделение на отдельные операции (связанные функционально) трудового процесса, распределение технологических операций между участниками, управление индивидуальными деятель-

ностями, координация индивидуальных деятельностей, совокупный продукт как единый конечный результат,. Группа людей, объединенных для выполнения совместной деятельности, приобретает черты организации благодаря управлению [12].

Понятие управления связано с понятием организации – упорядоченности взаимосвязей элементов системы. Используется несколько значений данного понятия: функциональное, предметное, процессуальное. Так, понятие организации характеризует структуру целостной системы со стороны степени его функционального совершенства. С позиции предметного значения под организацией понимается социальная система, институт (предприятие, учреждение) или форма проявления совместной деятельности. В процессуальном смысле под организацией понимается то же самое, что и управление, – действия, направленные на упорядочение элементов системы, процесс, деятельность, направленная на упорядочение взаимодействия людей, процессов, идей. Понимание организации Т. С. Кабаченко соответствует термину Я. Зеленовского «организованная вещь» – «объект, которому принадлежит признак, обозначенный как организация», и определению Ч. Бернарда, согласно которому организация – это система сознательно координируемой деятельности, в которую включены двое или более лиц [13]. Такое понимание не противоречит определению Р. Х. Шакурова, но позволяет уточнить в его формулировке, что является элементами системы. И в этом случае в качестве элементов выступают виды деятельности людей, которые необходимо согласовывать. В рамках такого понимания организации управление выступает условием ее существования и системообразующим признаком. Организационный процесс как система более высокого порядка включает относительно самостоятельную систему – систему управленческого труда – управленческую деятельность [14].

В психологии и в менеджменте не существует терминологического единства для понятия «управленческая деятельность». И понятие «управление» выступает синонимом понятия «управленческая деятельность». М. Месконом, М. Альбертом, Ф. Хедоури понятие управления раскрывается через содержательные и результативные характеристики деятельности как процесс, необходимый для достижения целей организации, включающий мотивацию, планирование, организацию и контроль. По мнению Питера Ф. Друкера, управление – это особый вид деятельности, который превращает неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу. Эти мнения объединяются следующим определением Ли Якокка: управление представляет собой не что иное, как настраивание на труд [15]. Многие авторы, отождествляющие эти понятия, исходят часто из определения управления как деятельности, проводимой человеком. Но с этой позиции оператор как часть системы «человек-машина» (СЧМ) является субъектом управления, так как включен в процесс управления СЧМ. Так, например, Ф. Кутта и коллектив указывают, что деятельность человека в управляющих системах подразделяется на такие виды управления, как управление техническими средствами (человек-машина) и управление социально-экономическими системами (человек-человек), который наиболее сложен [16]. Термин «управленческая деятельность» как вид профессиональной деятельности необходимо рассматривать только применительно ко второй системе. И согласно другим определениям, «управленческая деятельность» – это деятельность по управлению персоналом (А. Файоль) или по осуществлению намеченных целей с привлечением других людей (Дж. Хант). Управленческая деятельность определяется как деятельность по обеспечению совместной деятельности, строящейся по иерархическому (управляемому) принципу [17]. Особенностью такой деятельности является тот факт, что это деятельность по организации другой деятельности. Управленческой деятельностью, по определению Л. Ю. Левковича, является деятельность, при которой один человек

влияет реально на поведение других членов через механизм власти и обеспечивает достижение коллективом поставленной цели [18]. Представитель «классической» школы управления (являющейся исторически первым направлением американской теории управления) А. Файоль в своих трудах указывал, что для достижения целей организации персоналом необходимо осуществление шести типов операций-функций (термин используется в значении совокупность деятельности). К операциям-функциям отнесены техническая деятельность (производство), финансовая (привлечение капитала), коммерческая (покупка, продажа), страховая (обеспечение безопасности), учетная (бухгалтерия, калькуляция), административная (предвидение, организация, руководство, координация, контроль) [19]. Задачей последней (администрирования) является поддержание целостности организации, что становится возможным благодаря управленческой деятельности, которая позволяет осуществить реализацию всех других перечисленных видов деятельности.

«Управление» близко по содержанию к понятию «руководство», которое часто используют, но, по мнению А. В. Филиппова, это скорее важный ее компонент, обеспечивающий организацию сотрудничества в управляемых системах. Руководство представляет частный случай управления и имеет следующие отличия: призвано вызывать чью-то деятельность, ограничивается воздействием на людей, предполагает взаимодействие субъектов (руководителя с подчиненными).

Управление в рамках управленческого труда – это всегда руководство, а руководство – это прежде всего управление людьми, поэтому термин «руководство» применим только по отношению к людям. Руководство, таким образом, выступает частью системы управления, это вид управления, присущий обществу, если речь идет об управлении людьми, группами людей, отношениями между ними, общественными образованиями, организации взаимодействия между ними, одной из функций в содержании управленческой деятельности [20, 21]. Несколько значений этого термина приводит В. В. Щербина: руководство «как персонифицированная деятельность должностного лица в организации, связанная с непосредственным управлением персоналом (деятельность по управлению человеческими ресурсами в организации)»; «как проявление лидерства в системе формальных отношений»; «как тип организационного поведения, обусловленный определенным должностным статусом и предусматривающий властные полномочия» [22]. Е. А. Смирнов предлагает понимать руководство как «синтетический» (интегральный) способ управленческой деятельности, основанный на силе личного воздействия и применении легитимной власти, направленной на организацию сотрудничества работника ради достижения общих целей, а также органически соединяющий в себе разные управленческие позиции и роли» [23]. Руководство, по мнению Р. Х. Шакурова, складывается из администрирования и лидерства, которые выступают как средства влияния.

Администрирование – это влияние, осуществляемое с помощью официальной власти. Это процесс правового воздействия и управления совместной деятельностью. «Под администрированием следует понимать, по мнению Е. Е. Вендрова, управление, которое выражается в форме приказов, распоряжений, конкретных требований руководителя (администратора) или руководства (администрации), предъявляемых к подчиненным с целью вызвать нужные руководителю (руководству) действия, неисполнение которых обязательно влечет за собой наказание. Особенностью является то, что администрирование (приказ, распоряжение и др.) не оставляет подчиненному широких возможностей выбора путей и способов решения задачи» [24].

Зарубежные психологи и социологи большее внимание уделяют проблеме лидерства в руководстве. Лидерство появляется как ответ на социальную потребность группы



в организованности. Лидерство опирается на неофициальную власть – авторитет. Авторитет (лат.) – достоинство, сила, влияние, а также лицо, пользующееся признанием, влиянием. Авторитет означает превосходство над окружающими в определенной области. Как указывает А. Г. Ковалев, «авторитет – это общественное признание личности, оценка коллективом соответствия субъективных качеств руководителя объективным требованиям деятельности» [25]. Я. Райскуп рассматривает авторитет как степень общественной значимости конкретной личности и меру ее влияния на людей определенной группы и различает авторитет личности и авторитет по должности. Деятельность лидера обеспечивается морально-психологическими нормами и авторитетом личности. Поведение, предложения авторитетного руководителя в коллективе принимаются, как правило, безоговорочно. В этом организаторская, психологическая роль авторитета. По функционированию – это процесс психологического влияния и прежде всего сложившиеся с руководимыми подчиненными неформальные, межличностные отношения, доверие, симпатия, уважение. Если рассмотреть лидерство-руководство по критерию возникновения, то лидер появляется стихийно (результат закономерных динамических процессов, происходящих в группе), а руководство, опирающееся на администрирование, есть необходимый атрибут процесса возникновения официальной организации. Что касается внешних связей, то на руководителя возложена представительская функция, активность же лидера ограничена внутригрупповыми отношениями. Таким образом, различия наблюдаются в содержании понятий, в возникновении и функционировании явлений, в обеспечении (регламентации) деятельности и внешних связей, а также в наделении социальной ролью и статусом. Формальное (функциональное) и неформальное взаимодействие проявляется как между руководителями-подчиненными, так и между руководителями разного уровня, управление возможно посредством как официальной, так неофициальной структуры.

В определение руководства, предлагаемое Р. Х. Шакуровым, введено понятие самоуправления: «под руководством мы понимаем часть управления, заключающуюся в целенаправленной организации и оптимизации процессов управления и самоуправления с помощью административных полномочий и системы личных отношений». Самоуправление – это кибернетическое понятие, которое означает, что управление осуществляется в замкнутом контуре, управляющий центр находится внутри его, а также происходит слияние субъекта и объекта управления. Самоуправление – это не только родственное понятие, но и необходимый элемент более широкой системы. Осуществление управления без активизации самоуправления управляющей и управляемой систем не является возможным. Участники самоуправления выполняют отдельные задачи, связанные с принятием важных решений относительно их профессиональной деятельности. В этом случае руководители принимают решения относительно управления как вида профессиональной деятельности.

В отечественной психологии категория деятельности получила широкое распространение и является одной из основных категорий. Понятие «деятельность» формировалось в философии, социологии, физиологии, психологии и приобрело значения «труд», «работа», «активность», «поведение» [26]. Сам термин «деятельность» взят в немецкой классической философии и получил развитие в трудах К. Маркса, который ввел понятие «трудовая деятельность». Труд и работа использовались им как близкие по смыслу. В труде он выделял: субъекта, предмет, средства, процесс и продукт. Деятельность в значении активности или работы рассматривалась также в физиологии, данные термины взяты как синонимичные понятию «деятельность» с французского, латинского «активность». Поведение вошло в общую психологию из бихевиоризма (термин обозначал систему реакций) и западной социологии (система поступков). В

психологии деятельность определяется как специфически человеческая, регулируемая сознанием активность, порождаемая потребностью и направленная на познание и изменение внешнего мира и самого человека. Данная категория получила преимущественное развитие в работах советских ученых С. Л. Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, Г. В. Суходольского, В. Д. Шадрикова. Труд рассматривается как вид деятельности, и в нем выделяют три взаимосвязанных аспекта: предметно-действенный (выступает как процесс, в котором при помощи средств труда вызываются заранее намеченные изменения предмета труда), психологический (осуществление сознательной цели, проявление воли, когнитивных свойств работника и т. д.), физиологический (как функция человеческого организма).

Профессиональная деятельность рассматривается как род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом знаний, навыков, полученных в результате обучения и опыта работы, а также особенностей личности и норм поведения. С этих позиций управление и управленческая деятельность различаются. Так, например, дирижер управляет оркестром, но дирижер не выполняет управленческую деятельность. Управленческая деятельность как вид трудовой профессиональной может быть реализована в рамках организации, и это прежде всего трудовая деятельность должностных лиц по обеспечению руководства. Субъектом управленческой деятельности с этих позиций являются иерархически соподчиненные должностные лица – руководители.

В целом для управленческой деятельности, как указывает А. В. Филиппов, характерны общие признаки [27]. Объектом управленческой деятельности выступает организация. В этом случае термин «организация» используется в значении «вид социальной системы». Это специальный социальный институт, который отвечает критериям: он сформирован для определенных целей, наделен ресурсами для их достижения, имеет иерархическую структуру, которая определяет структуру и функции организации. Ее целью выступает поддержание систем управления (разнородных по функциям объектов и сложных по составляющим их элементам) в оптимальном рабочем режиме. Функционирование обеспечивается составляющими управленческой деятельности: планированием, контролем, коррекцией, которые распространяются на отношения «большой системы» с «внешней средой», отношения между элементами самой системы. Управленческая деятельность характеризуется наличием функциональных связей между компонентами системы управления, которыми являются люди, занимающие должностные позиции в организации и выполняющие определенные функции. В системе управления между людьми возникают социально-психологические отношения, являющиеся производными от функциональных отношений. Управленческая деятельность направлена на оптимизацию профессиональной деятельности людей. Она включает ролевые (реализуются в поведении и общении) и профессиональные основания (проявляются в действиях и операциях, обеспечивающих выполнение управленческого цикла – планирование, организацию, регулирование, контроль работ), в совокупности проявляющиеся и реализующиеся в сложных формах поведения руководителя.

Управленческая деятельность (как и любое управление) основывается на работе с информацией, представляемой в форме разных показателей (экономических, социальных, учетных и т. д.), отражающей существенные для реализации поставленных целей ситуации и рассматривающейся как «технологический» аспект управленческого труда. Совокупность различной информации является основанием для решений. В управленческой деятельности процессы переработки и приема информации сходны с операторской деятельностью, что было показано в работе А. В. Филиппова. Деятельность по пе-

переработке и генерированию информации включает познавательную деятельность (опознание значимой ситуации, формирование концептуальной модели управления объекта управления в значимой ситуации, выявление средств воздействия с целью ее изменения или укрепления, формирование концептуальной модели желаемого состояния объекта управления) и принятие решения (выбор способа воздействия, формирование воздействия, выбор условий и механизмов воздействия, воздействие).

Управленческая деятельность – это принципиально отличающийся от других видов деятельности труд, особенности которого отражены в характеристиках собственно деятельности, субъекта, результата, предмета, процесса, содержания, цели и других и обобщены в таблице.

### Особенности управленческой деятельности

<i><b>Характеристика</b></i>	<i><b>Описание проявления</b></i>
Неоднородность управленческой деятельности	Разнообразие видов деятельности на разных уровнях управленческой иерархии, различия в ее конкретных видах и формах
Неоднородность субъекта управленческой деятельности	Разнообразие видов субъекта управленческой деятельности
Результат	Характеризуется опосредованной связью с конечными результатами функционирования организации
Предмет	Предполагает воздействие на других людей для организации их совместной деятельности
Процесс	Деятельность по организации деятельности
Содержание	Не является однородной и предполагает реализацию инвариантной системы управленческих функций
Цель	Обеспечение эффективного функционирования социотехнической системы, включающей разнородные составляющие: «человеческую» и «технологическую»
Необходимость реализации качественно разных способов и форм поведения	Труд руководителя включает два контура управления: инструментальный (необходимость обеспечения технологического процесса) и экспрессивный (организация межличностного взаимодействия)
Организационный статус субъекта	Статус руководителя двойственен (член группы и стоит над ней в силу иерархически высшего положения)
Типичные условия	Жесткие временные ограничения, неалгоритмизированность труда, информационная неопределенность, творческий характер деятельности, осуществляемый в условиях часто меняющейся, противоречивой обстановки, прогностическая природа решаемых задач, высокая психическая напряженность как результат большой ответственности за принимаемые решения, ролевая неопределенность, необходимость одновременного выполнения многих действий и задач, частое возникновение стрессовых ситуаций, значительная роль коммуникативной функции, противоречивость нормативных предписаний и др.
Неоднородность пространственных условий выполнения управленческой деятельности	Не имеет четкого пространственного ограничения

Таким образом, выполненный обзор позволяет выполнить следующие обобщения.

При кажущейся очевидности соотношения понятий неоднозначны, что отражается в затруднениях непротиворечивого определения всех четырех понятий, имеющих отношение к понятию «управленческая деятельность». Для разграничения данных понятий, на наш взгляд, наиболее оптимальным является следующее понимание.

Управление – функция системы организации, направленная на поддержание ее целостности и развития, включающая планирование, организацию, регулирование, контроль, циклы получения и переработки информации.

Организация – система скоординированной деятельности людей.

Руководство – целенаправленное воздействие на руководимых людей, которое приводит их к осознанному поведению и деятельности, соответствующим намерениям руководителя.

Лидерство – средство неформального воздействия, неофициального влияния, механизмом которого является авторитет личности.

Управленческая деятельность – специфический вид профессиональной деятельности должностных лиц в организации по обеспечению процесса руководства людьми.

### Ссылки на источники

1. Афанасьев В. Г. О системном подходе в социальном познании // Вопросы философии. – 1973. – № 6. – С. 98–111.
2. Спиркин А. Г. Философия. – М.: Гардарики, 1998. – 816 с.
3. Телятников Г. В. Соотношение методологии, теории и практики психологии управления // Современные проблемы психологии управления. – М.: ИПРАН, 2002. – 416 с.
4. Философский словарь / под ред И. Т. Фролова. – М.: Политиздат, 1991. – 560 с.
5. Журавлев А. Л. О современном состоянии отечественной психологии управления в контексте ее истории // Современные проблемы психологии управления. – М.: ИПРАН, 2002. – С. 6–17.
6. Шакуров Р. Х., Алишев Б. С. Психология управленческой деятельности в ССУЗ. – Казань, 1997. – С. 7.
7. Винер Н. Человек управляющий. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
8. Гвишиани Д. М. Организация и управление. – М.: Наука, 1972. – 536 с.
9. Урбанович А. А. Психология управления. – Минск: Харвест, 2001. – 640 с.
10. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления. – Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 1998. – 464 с.
11. Филиппов А. В. Вопросы психологии управления // Психол. журн. – 1980. – Т.1. – № 2. – С. 20.
12. Журавлев А. Л. Социально-психологические особенности совместной деятельности бригады // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. – М.: Наука, 1987. – С. 47–54.
13. Кабаченко Т. С. Психология управления. – М.: Российское педагогическое агентство, 1997. – 324 с.
14. Кхол Й. Эффективность управленческих решений. – М.: Прогресс, 1975. – С. 14.
15. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1999. – 800 с.
16. Шипош И. Управление и руководящий работник // Психология труда. – М.: Профиздат, 1979. – С. 176–189.
17. Агафонова М. С., Берегович К. А. Управленческая деятельность: её особенности, структура и характерные черты // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 2. – С. 438–441. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/570086.htm>.
18. Левкович Л. Ю. Факторы предпочтения руководителем различных форм власти в организации // Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций. – М.: ИПРАН, 2001. – С. 270–284.
19. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. – М.: Республика, 1992. – С. 9.
20. Дизель П. М., Мак-Кинли Раньян У. Поведение человека в организации. – М.: Фонд за экономическую грамотность, 1993. – 272 с.
21. Киллен Н. Вопросы управления. – М.: Экономика, 1981. – 200 с.
22. Смирнов Е. А. Руководитель современной организации: управленческий статус и личностные особенности // Личность. Культура. Общество. – 2001. – Т. III. – Вып. 4 (10). – С. 101.
23. Пригожин А. И. Социально-психологическая организация // Организационная психология. – СПб.: Питер, 2000. – С. 105.
24. Вендров Е. Е. Психологические проблемы управления. – М.: Экономика, 1969. – С. 49.
25. Ковалев А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – М.: Политиздат, 1978. – С. 223.
26. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности. – Л.: ЛГУ, 1988. – 108 с.
27. Филиппов А. В. Методология психологического анализа управленческой деятельности // Методология инженерной психологии, психологии труда и управления. – М.: Наука, 1981. – С. 96–109.

---

### **Nina Tereshchenko,**

*Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Psychology of Labor and Business Chair, Private Educational Institution, Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov, Naberezhnye Chelny*  
[ngter@yandex.ru](mailto:ngter@yandex.ru)

### **The term “management” in a series of similar categories**

**Abstract.** The aim of this article is to analyze the term “management” and to draw a distinction between similar categories such as “management”, “leadership”, “organization”, “directorship”. This article presents a survey



of different authors works, who use these categories in psychological literature. It reviews the characteristics and content of terms, distinctive features, limits to applicability and clarifies the definitions.

**Key words:** leadership, organization, managerial activities, management, directorship.

#### References

1. Afanas'ev, V. G. (1973). "O sistemnom podhode v social'nom poznanii", *Voprosy filosofii*, № 6, pp. 98–111 (in Russian).
2. Spirkin, A. G. (1998). *Filosofija*, Gardarika, Moscow, 816 p. (in Russian).
3. Teljatnikov, G. V. (2002). "Sootnoshenie metodologii, teorii i praktiki psihologii upravlenija", *Sovremennye problemy psihologii upravlenija*, IPRAN, Moscow, 416 p. (in Russian).
4. Frolov, I. T. (ed.) (1991). *Filosofskij slovar'*, Politizdat, Moscow, 560 p. (in Russian).
5. Zhuravlev, A. L. (2002). "O sovremennom sostojanii otechestvennoj psihologii upravlenija v kontekste ee istorii", *Sovremennye problemy psihologii upravlenija*, IPRAN, Moscow, pp. 6–17 (in Russian).
6. Shakurov, R. H. & Alishev, B. S. (1997). *Psihologija upravlencheskoj dejatel'nosti v SSUZ*, Kazan', p. 7 (in Russian).
7. Viner, N. (2001). *Chelovek upravljajushhij*, Piter, St. Petersburg, 288 p. (in Russian).
8. Gvishiani, D. M. (1972). *Organizacija i upravlenie*, Nauka, Moscow, 536 p. (in Russian).
9. Urbanovich, A. A. (2001). *Psihologija upravlenija*, Harvest, Minsk, 640 p. (in Russian).
10. Bandurka, A. M., Bocharova, S. P. & Zemljanskaja, E. V. (1998). *Psihologija upravlenija*, OOO "Fortuna-press", Har'kov, 464 p. (in Russian).
11. Filippov, A. V. (1980). "Voprosy psihologii upravlenija", *Psihol. zhurn*, t. 1, № 2, p. 20 (in Russian).
12. Zhuravlev, A. L. (1987). "Social'no-psihologicheskie osobennosti sovmestnoj dejatel'nosti brigady", *Social'no-psihologicheskie problemy brigadnoj formy organizacii truda*, Moscow Nauka, pp. 47–54 (in Russian).
13. Kabachenko, T. S. (1997). *Psihologija upravlenija*, Rossijskoe pedagogicheskoe agentstvo, Moscow, 324 p. (in Russian).
14. Khol, J. (1975). *Jeffektivnost' upravlencheskih reshenij*, Progress, Moscow, p. 14 (in Russian).
15. Meskon, M. H., Al'bert, M. & Hedouri, F. (1999). *Osnovy menedzhmenta*, Delo, Moscow, 800 p. (in Russian).
16. Shiposh, I. (1979). "Upravlenie i rukovodjashhij rabotnik", *Psihologija truda*, Profizdat, Moscow, pp. 176–189 (in Russian).
17. Agafonova, M. S. & Beregovich, K. A. (2017). "Upravlencheskaja dejatel'nost': ejo osobennosti, struktura i harakternye cherty", *Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal "Koncept"*, t. 2, pp. 438–441. Available at: <http://e-koncept.ru/2017/570086.htm> (in Russian).
18. Levkovich, L. Ju. (2001). "Faktory predpochtenija rukovoditelem razlichnyh form vlasti v organizacii", *Psihologija sovmestnoj zhiznedejatel'nosti malyh grupp i organizacij*, IPRAN, Moscow, pp. 270–284 (in Russian).
19. Fajol', A. et al. (1992). *Upravlenie – jeto nauka i iskusstvo* / G. Jemerson, F. Tjejljor, G. Ford, Moscow Respublika, p. 9 (in Russian).
20. Dizel', P. M. & Mak-Kinli, Ran'jan U. (1993). *Povedenie cheloveka v organizacii*, Fond za jekonomich-eskuju gramotnost', Moscow, 272 p. (in Russian).
21. Killen, N. (1981). *Voprosy upravlenija*, Jekonomika, Moscow, 200 p. (in Russian).
22. Smirnov, E. A. (2001). "Rukovoditel' sovremennoj organizacii: upravlencheskij status i lichnostnye osobennosti", *Lichnost'. Kul'tura. Obshhestvo*, t. III, vyp. 4 (10), p. 101 (in Russian).
23. Prigozhin, A. I. (2000). "Social'no-psihologicheskaja organizacija", *Organizacionnaja psihologija*, Piter, St. Petersburg, p. 105 (in Russian).
24. Vendrov, E. E. (1969). *Psihologicheskie problemy upravlenija*, Jekonomika, Moscow, p. 49 (in Russian).
25. Kovalev, A. G. (1978). *Kollektiv i social'no-psihologicheskie problemy rukovodstva*, Politizdat, Moscow, p. 223 (in Russian).
26. Suhodol'skij, G. V. (1988). *Osnovy psihologicheskoy teorii dejatel'nosti*, LGU, Leningrad, 108 p. (in Russian).
27. Filippov, A. V. (1981). "Metodologija psihologicheskogo analiza upravlencheskoj dejatel'nosti", *Metodologija inzhenernoj psihologii, psihologii truda i upravlenija*, Nauka, Moscow, pp. 96–109 (in Russian).

#### Рекомендовано к публикации:

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,  
 главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	22.08.17	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	10.09.17
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	10.09.17	Опубликована <i>Published</i>	31.10.17



[www.e-koncept.ru](http://www.e-koncept.ru)

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2017

© Терещенко Н. Г., 2017