

ГЛОССАРИЙ

Адаптация (от лат. *adaptatio* – приспособление) – приспособление, привыкание работника к требованиям профессии и нормам, необходимым для выполнения трудовых операций.

Аттестация персонала – это определение степени соответствия уровня квалификации работника требованиям выполняемой им работы.

Аудит человеческих ресурсов – это оценка соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Он проводится с целью подготовки к принятию стратегических решений о развитии бизнеса, разработки программы реформирования организации.

Благо – это то, что имеет ценность и может удовлетворить потребность человека. Блага могут быть материальные, социальные, интеллектуальные, духовные и эстетические.

Делегирование – это передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решений по оговоренному кругу вопросов с их параллельным обучением в ходе выполнения работы.

Деловая беседа – одна из основных форм деловой коммуникации, специально организованный предметный разговор, служащий решению определенных профессиональных задач.

Деловое совещание – форма организованного, целенаправленного взаимодействия группы заинтересованных лиц посредством обмена мнениями для выработки и принятия решения.

Деловые переговоры – форма деловой коммуникации между собеседниками, которые обладают необходимыми полномочиями от своих организаций (учреждений, фирм и т. д.) для установления деловых отношений, заключения договоров, разрешения спорных вопросов или выработки конструктивного подхода к их решению.

Дискуссия – процесс продвижения и разрешения проблем путем сопоставления, столкновения, ассимиляции, взаимообогащения предметных позиций участников (мнений по сути решаемой проблемы).

Доход – это мера возможностей приобретения благ в результате использования ресурсов. Источниками дохода являются: природные Ресурсы, трудовая деятельность, собственность и помощь, поступающая извне (со стороны человека, организации или государства).

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Кадровая политика – это совокупность способов воздействия на персонал для достижения целей организации, позволяющих внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия и привить персоналу социальную ответственность перед предприятием и обществом.

Капитал – это ресурс в виде запаса, который является источником дохода человека.

Карьера (от фр. *carriere* – бег) – это продвижение в какой-либо сфере деятельности; достижение известности, славы, выгоды. Это поступательное продвижение по служебной лестнице, расширение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

Каузальная атрибуция – это объяснение субъектом межличностного восприятия причин и методов поведения других людей. Оно касается как внутренних причин (внутренние диспозиции человека, устойчивые черты, мотивы, склонности), так и внешних (влияние внешних ситуаций).

Квалификация – это степень и уровень профессиональной подготовленности к какому-либо труду, уровень компетентности работника.

Компетентность – это глубокое понимание сущности выполняемых задач и проблем, а также умение выбирать адекватные средства и способы деятельности для решения этих проблем.

Компетенция – это сфера профессиональной деятельности, в которой человек компетент и за которую отвечает.

Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) – это столкновение противоположно направленных, не совместимых друг с другом тенденций. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их лежит отсутствие согласия.

Коучинг (от англ. *coaching* – наставлять, тренировать для специальных целей) – это технология, способствующая развитию личностного потенциала, самосознания и чувства ответственности у человека, занятого профессиональной деятельностью. Как процесс коучинг способствует реализации обучения и развития персонала, а также повышению его компетентности и совершенствованию профессиональных навыков.

Кураторство – это контроль за определенным видом деятельности со стороны специально отобранных людей, помогающих курируемым развиваться в своей профессии.

Лидер – это человек с идеями, который может оказывать нужное воздействие на поведение других. Лидеры знают, что они хотят и почему они хотят этого, и они способны передать это другим и добиться их сотрудничества и поддержки.

Лидерство – способность оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации.

Менеджер – это специалист, занимающийся организацией работ коллектива людей на основе специальных методик и процедур.

Менеджмент – это система действий, обеспечивающих слаженную работу коллективов людей с оптимальными экономическими результатами.

Миссия – это цель деятельности организации, ориентированная в будущее.

Моббинг (*mobbing*) – психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания, постоянную критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации, исключение его из служебных действий, социальных контактов, распространение о работнике заведомо ложной информации и т. п.

Мотив (от лат. *movere* – приводить в движение, толкать) – это сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием (обоснованием).

Мотиватор – фактор, влияющий на принятие решения и формирование намерения.

Мотивация – это процесс формирования мотива, процесс побуждения себя и других к достижению личных целей или целей организации. Это процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации.

Нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования.

Обучение – это целенаправленный и непосредственный процесс передачи и приема знаний, умений и навыков.

Организация (предприятие, фирма) – это система сознательно координируемой деятельности двух и более людей для достижения общей цели.

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Отбор персонала – это процесс выбора руководством наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора.

Персонал – это совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация (сотрудники организации, а также партнеры, которые привлекаются к реализации некоторых проектов, эксперты, которые могут быть привлечены для проведения исследований, разработки стратегии).

Планирование трудовых ресурсов (или кадровое планирование) – это процесс, основная задача которого – предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства.

Приказ – официальное и безальтернативное распоряжение властных органов, неисполнение которого влечет негативные последствия.

Ресурсы (от фр. *resources*) – средства, запасы, возможности, источники чего-либо. Ресурсы могут быть природными, человеческими и произведенными человеком.

Рынок труда – это сфера формирования и реализации спроса и предложения рабочей силы.

Система управления персоналом – систематизированное и сознательное объединение людей, действующих для достижения определенных целей.

Стратегия – это генеральное направление действий организации, следование которому в более-менее долгосрочной перспективе должно привести к поставленной цели.

Тарифная система оплаты труда – это совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий (в зависимости от квалификационного уровня, условий, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых ими работ).

Тарифная ставка (оклад) – выраженный в денежной форме фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц).

Технология – способ преобразования сырья в искомые продукты и услуги, механизм работы организации по превращению исходных элементов труда в итоговые результаты, являющиеся целью деятельности организации.

Трудовые ресурсы (или кадры) – это основной (штатный) состав квалифицированных работников предприятий, государственных учреждений и общественных организаций.

Управление – это сложный и многоплановый процесс, протекающий в технических, биологических и социальных системах, обеспечивающий сохранение их структуры и определенный режим деятельности, специфический вид деятельности, который определяет успех или неудачу в достижении тех или иных целей.

Управление персоналом – это функциональная сфера деятельности, задача которой – обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование.

Управление персоналом – это стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.

Условия труда – это система факторов, определяющих работоспособность человека, затраты, результаты труда.

Финансы – это все денежные и другие средства, которыми располагает или которые может привлечь организация для выполнения собственной деятельности.

Человеческие ресурсы (*human resources*) – это трудоспособное население, которое является материальной основой человеческого потенциала, характеризующего степень развития физических и духовных способностей человека.

Этикет – манера поведения человека, правила учтивости и вежливости, принятые в обществе.