

Додаток Д

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

- Атестація персоналу організації** – це процедура визначення кваліфікації, рівня знань, практичних навичок, ділових та особистісних якостей працівника, якості праці, її результатів та встановлення ступеня відповідності посаді.
- Безробіття** – відсутність зайнятості у певної частини економічно активного населення, що здатне і бажає працювати.
- Відбір** – це виділення когось із загального числа.
- Ділова кар'єра** – поступове просування особистості в будь-якій сфері діяльності, зміна навичок, кваліфікаційних можливостей та розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю, просування вперед по обраному шляху, досягнення престижу, слави, збагачення.
- Ділове оцінювання персоналу** – це процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам до посади чи робочого місця.
- Зайнятість** – діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить заробіток (трудоий дохід).
- Закон Оукена:** перевищення на 1% фактичного рівня безробіття над природним призводить до відставання фактичного обсягу ВВП на 2,5% від потенційно можливого.
- Закономірності управління** – це об'єктивно існуючі суттєві взаємозв'язки між різними елементами та явищами.
- Кадрове планування** здійснюється як в інтересах працівників, так і організації. Його суть полягає в наданні людям робочих місць в потрібний момент і в потрібній кількості згідно з їхніми здібностями, схильностями та вимогами виробництва. З іншого боку, для організації важливо мати в розпорядженні персонал у певний час, у певному місці, кількості та з відповідною класифікацією.
- Кар'єра** – це індивідуально усвідомлена позиція та поведінка індивіда, пов'язана з трудовим досвідом та діяльністю протягом робочого життя людини.
- Колектив** – це група людей, об'єднаних спільними цілями, які психологічно визнають одне одного, мають певну культуру та спільні цінності. Сила впливу групи на окремих членів визначається ступенем згуртованості.
- Концепція управління персоналом** – це система теоретико-методологічних поглядів щодо розуміння та визначення суті, цілей, завдань, критеріїв, принципів управління персоналом, а

також організаційно-практичних підходів до формування механізмів його реалізації в конкретних умовах функціонування організації.

Людські ресурси відображають головне багатство суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для відтворення, розвитку, використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. Людські ресурси включають сукупність соціокультурних характеристик та психологічних і особистих рис людини.

Маркетинг персоналу – це вид управлінської діяльності, спрямований на довгострокове забезпечення організації людськими ресурсами, що забезпечують стратегічний потенціал.

Менеджмент (походить від англ. *to manage* – управляти). За своєю суттю – це професійне управління різними об'єктами. Об'єкти менеджменту, як правило, є досить складними системами. Це вміння досягати поставлених завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей.

Методи управління персоналом – це способи впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення ними діяльності в процесі функціонування організації.

Методологія управління персоналом передбачає розгляд суті персоналу організації як об'єкта управління, процеси формування поведінки індивідів, яка відповідає цілям та задачам організації, методам та принципам управління персоналом.

Мотивація – ключ до розуміння поведінки людини та можливостей впливу на неї, тобто це причини, спонукальні стимули до діяльності.

Мотивація – це внутрішній процес вибору людиною типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх та внутрішніх факторів.

Найм на роботу – це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей організації.

Об'єкт управління – підсистема, якою управляють.

Оперативні плани роботи з персоналом – це комплекс взаємопов'язаних кадрових заходів, спрямованих на реалізацію конкретних цілей організації та кожного працівника і охоплюють всі види роботи з персоналом організації (складається, як правило, на рік).

Перепідготовка кадрів – навчання працівників з метою засвоєння нових знань, умінь, навичок через оволодіння новою професією чи зміною вимог до складу та результатів праці.

- Персонал** – особистісний склад організації, що включає всіх найманих працівників, працюючих власників і співвласників.
- Персонал** – сукупність працівників, поєднаних цілями господарської діяльності, технологією, засобами виробництва. Це особистісний склад організації, що включає всіх найманих працівників, а також працюючих власників та співвласників.
- Підбір** – це порівняння ділових та інших якостей претендента з вимогами робочого місця.
- Підбір та розстановка персоналу** – раціональний розподіл працівників по структурних підрозділах, дільницях, робочих місцях згідно з прийнятою в організації системою розподілу та кооперації праці, а також із здібностями, психологічно-фізіологічними та діловими якостями працівника, що відповідають вимогам до складу роботи.
- Підвищення кваліфікації** – навчання з метою удосконалення знань, умінь, навичок та способів спілкування через зростання вимог до професії або підвищенням по посаді.
- Підготовка кадрів** – рівномірне та організоване навчання та випуск кваліфікованих кадрів для всіх видів діяльності.
- Поведінка людини** – сукупність усвідомлених, соціально значимих дій, обумовлених особистою позицією, тобто розумінням власних функцій.
- Престиж** характеризує оцінку виду діяльності згідно з прийнятою в суспільстві шкалою цінностей.
- Привабливість** визначає бажаність отримання професії чи спеціальності.
- Принципи управління персоналом** – це правила, основні положення та норми, яких повинні дотримуватись керівники та спеціалісти в процесі управління персоналом.
- Продуктивність (ефективність) праці** в загальному вигляді характеризується співвідношенням обсягу виробленої продукції і витрат трудових ресурсів. Цей показник може визначати продуктивність будь-яких економічних ресурсів. Показник продуктивності праці служить критерієм економічної ефективності не тільки певної трудової або виробничої діяльності, але і всієї ринкової системи, а також мірилом розвитку діючої техніки і технології виробництва, трудового потенціалу і людського капіталу і як результат – рівня життя людей.
- Професійна адаптація** – це взаємне пристосування працівника і організації, що ґрунтується на поступовому пристосуванні співробітника в новій професійній, соціальній та організаційно-економічній обстановці, нових умовах праці.
- Професійна орієнтація** – це комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних, педагогічних заходів,

спрямованих на формування професійного покликання, виявлення здібностей, інтересів придатності та інших факторів, що впливають на вибір професії. Вона являє собою комплекс заходів із підвищення престижу та привабливості конкретних професій.

Психометрія – практична методика діагностики типу особистості на основі асоціативних образів геометричних фігур та їх співвідношення з певними особистісними рисами. Автором методики є американський практичний психолог Сьюзен Делінгер.

Ринок праці – це сукупність трудових відносин з приводу найму та використання працівників у суспільному виробництві.

Рівень безробіття визначається як відношення чисельності безробітних до чисельності економічно активного населення:

Система управління персоналом передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних та горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників та спеціалістів в процесі обґрунтування, прийняття та реалізації управлінських рішень.

Службово–професійне просування – це серія переміщень по різних посадах, що сприяє розвитку організації та особистості. Це послідовність різних щаблів (посад, робочих місць, положень в колективі), що пропонуються організацією і яку працівник потенційно може пройти.

Соціалізація – це засвоєння людиною самостійно та шляхом цілеспрямованого впливу певної системи цінностей, досягнення певного соціального статусу в суспільстві.

Соціальна інфраструктура – комплекс об'єктів, призначених для життєзабезпечення працівників організації, задоволення соціально-побутових, культурних та інтелектуальних потреб.

Соціальне середовище організації – це ті матеріальні, суспільні та духовно-моральні умови, в яких працівники працюють, живуть з родинами, в яких відбувається розподіл та споживання благ, складаються зв'язки між особистостями, знаходять відображення морально-етичні цінності.

Соціальний розвиток охоплює весь механізм людської активності – послідовний ланцюг потреб, цілей, інтересів, мотивів, які спонукають людей до праці.

Соціально-трудова відносина – об'єктивно існуючі взаємозв'язки між індивідами у процесах, зумовлених трудовою діяльністю, націлені на регулювання якості життя.

Соціологія праці – це галузь соціології, що вивчає трудову діяльність як особливу підсистему особистісних відносин в різних умовах,

а також у взаємозв'язках з іншими підсистемами діяльності та суспільних відносин.

Сприйняття – процес організації та інтерпретації уявлень про навколишній світ; активна напівусвідомлена діяльність із прийому та переробки інформації.

Суб'єкт управління – це підсистема, яка управляє, тобто апарат управління підприємством. Це сукупність ланок, що виконують конкретні функції на різних рівнях управління, причому кожна вища ланка виступає об'єктом для нижчих.

Технологія управління персоналом передбачає організацію найму, відбору, прийому персоналу, його ділове оцінювання, профорієнтацію і адаптацію, навчання, управління його діловою кар'єрою і службово-професійним просуванням, мотивацію і організацію праці, управління конфліктами і стресами, забезпечення соціального розвитку організації, вивільнення персоналу тощо. Сюди ж слід віднести питання взаємодії керівників організації з профспілками і службами зайнятості, управління безпекою персоналу.

Тривалість безробіття – величина, що характеризує в середньому тривалість пошуку роботи особами, що мають статус безробітних на кінець даного періоду, а також тими безробітними, які були в цей період працевлаштовані.

Трудовий потенціал працівників – це сукупність фізичних та духовних якостей, що визначають можливість і межі участі в трудовій діяльності, здатність досягати в заданих умовах певних цілей та удосконалюватись в процесі діяльності.

Трудові ресурси – працездатна частина населення, яка через психофізіологічні, інтелектуальні якості здатна виробляти матеріальні блага чи послуги. До трудових ресурсів відносяться як зайняті, так і не зайняті, але готові працювати.

Управління діловою кар'єрою – це комплекс заходів, що проводяться кадровою службою організації із планування, організації, мотивації та контролю службового зростання працівників, виходячи з їхніх цілей, потреб, можливостей, здібностей та схильностей, а також цілей та можливостей організації.

Управління персоналом організації – це цілеспрямована діяльність керівництва та працівників підрозділів управління персоналом, що включає розробку концепцій і стратегій кадрової політики, принципів та методів управління персоналом організації.

Управління соціальним розвитком орієнтується на людей, на створення належних умов праці та побуту, постійне їх покращення.